

► Encuesta sobre ética en la OIT 2023

► **Contenido**

	Página
► Contenido.....	1
► Resumen ejecutivo.....	3
► Introducción	5
► Metodología.....	5
► Entorno ético	6
► Riesgos éticos	12
► Comparación de los resultados de las encuestas de ética de 2018 y 2023	15
► Apéndice 1. Cuestionario	17
► Apéndice 2. Cuadros.....	21

► Resumen ejecutivo

La encuesta sobre ética en la OIT 2023 se realizó con objeto de fundamentar la labor de la Oficina de Ética, las actividades de gestión conexas, y el compromiso del personal en general, con objeto de subsanar los problemas advertidos y promover la excelencia ética en la Organización. La encuesta permitió conocer las opiniones del personal sobre la ética y los valores aplicados en la OIT y averiguar los riesgos de incumplimiento de las normas pertinentes. Ya se realizaron encuestas sobre ética en la OIT en 2018 y 2013. A continuación, se resumen los principales resultados. Los resultados de la encuesta de 2023 indican un respaldo firme de los valores de la OIT. Quienes contestaron a la encuesta informaron de que se sentían a gusto trabajando en la OIT porque los valores de esta coincidían con los de ellos y porque entendían que, como funcionarios internacionales, les correspondía defender las normas de ética. Sin embargo, las respuestas no fueron tan positivas en cuanto al cumplimiento efectivo de los valores en el lugar de trabajo, lo cual podía empañar la reputación de la OIT. El personal expresó frustración por considerar que algunas prácticas existentes en el lugar de trabajo eran contrarias a los valores de la OIT y que la falta de ética no daba lugar a consecuencias claras. Los principales problemas señalados fueron la utilización de contratos de corta duración, la falta de transparencia en la contratación y los ascensos, una cultura de largas jornadas laborales, y la necesidad de mayor rendición de cuentas para garantizar el cumplimiento de los valores de la OIT, incluso mediante el fomento de la confianza para poder expresarse abiertamente y notificar las conductas indebidas. Las personas más antiguas en la OIT, aquellas que trabajaban en la sede y las mujeres Manifestaron generalmente mayor decepción respecto a la cultura en el lugar de trabajo.

Valores de la OIT

- Un 82 por ciento del personal que participó en la encuesta coincidió en que “[l]a OIT es una organización ética, digna de la confianza pública”.
- Casi todo el personal que contestó (un 96 por ciento) declaró: “[s]oy consciente de que lo que se espera de mí desde el punto de vista ético como funcionario/funcionaria internacional [...]”.
- Un 89 por ciento del personal que participó en la encuesta consideró que, efectivamente, “[p]ara lograr resultados en el trabajo, el respeto de los valores de la OIT es tan importante como los propios resultados”.
- Las personas que trabajaban en la sede se mostraron menos positivas que el personal que lo hacía de ella (en las regiones) en cuanto al respeto de los valores en su lugar de trabajo. Un 67 por ciento de quienes trabajaban en las regiones”, frente a tan solo un 49 por ciento de quienes trabajaban en la sede, coincidieron en que “[e]n general, el funcionamiento de la OIT y sus prácticas en el lugar de trabajo son coherentes con los valores de la OIT y constituyen un ejemplo positivo de aplicación de las normas del trabajo pertinentes.

Diversidad

- Un 75 por ciento del personal que respondió a la encuesta declaró: “[p]uedo ser plenamente yo misma/o en el trabajo, incluidos todos mis rasgos y características personales (por ejemplo, raza, etnia, sexo, orientación sexual, discapacidad, edad, ascendencia nacional o social, etc.)”.
- En un 69 por ciento de las respuestas se indicó: “[r]ecibo un trato justo, respetuoso y no discriminatorio en el trabajo”.

Cultura del lugar de trabajo

- El 58 por ciento de quienes contestaron coincidieron en que “[l]a dirección habla de la importancia ética en el trabajo y de hacer lo correcto, incluido el poder plantear preocupaciones éticas”.
- El 56 por ciento de quienes contestaron consideraron que “[h]ay muy poca presión para “obviar” las cuestiones de ética o los valores de la organización”.
- El 42 por ciento de quienes contestaron estimaron que “[n]o es arriesgado expresarse abiertamente ni discrepar respecto a cómo se hacen las cosas”.
- Un 36 por ciento de quienes contestaron coincidieron en que “[l]as decisiones de contratación y promoción se basan en el rendimiento y el mérito, no en favoritismos”.
- Un 20 por ciento no se sentirían cómodos denunciando un comportamiento poco ético o una conducta indebida, y un 25 por ciento declaró que no estaban seguros. Las razones más comúnmente aducidas para explicar esta incomodidad fueron el temor a sufrir represalias (39 por ciento) y la creencia de que no se haría nada de todos modos (un 34 por ciento).
- Las mujeres que contestaron a la encuesta (39 por ciento) eran menos propensas que los hombres (52 por ciento) a denunciar los casos de mala conducta.

Riesgos éticos

Los riesgos señalados (o que se perciba puedan surgir) con mayor frecuencia son los siguientes:

- que determinadas condiciones o prácticas laborales en la OIT no se ajusten a los valores ni a las normas de trabajo decente de la Organización (54 por ciento);
- que se incurra en un uso indebido del tiempo o de los recursos de la OIT (52 por ciento);
- que se contrate a familiares o amigos íntimos (44 por ciento);
- que se cometan actos de discriminación (44 por ciento);
- que en el lugar de trabajo se cometan actos de violencia o acoso distintos del acoso, la explotación o el abuso sexuales (42 por ciento);
- que se filtre información confidencial (38 por ciento), y
- que se acepten instrucciones procedentes de un Estado Miembro, de un proveedor, de una organización de empleadores o de una organización de trabajadores (35 por ciento).

Comparación con los resultados de la encuesta de 2018

Aunque en la encuesta sobre ética de 2023 se añadieron varias preguntas a las que ya figuraban en la encuesta de 2018, ambas desembocaron en resultados casi idénticos. Se observó una tendencia positiva en el número de personas que ya conocían la existencia y los servicios prestados por la Oficina de Ética de la OIT, cuyo porcentaje pasó del 47 por ciento totalizado en 2018 a un 60 por ciento en 2023. Por lo demás, los resultados cualitativos sobre la ética reflejaron opiniones muy similares a aquellas expresadas en 2018, en particular sobre la importancia de que la OIT “predique con el ejemplo”; el carácter inicu de los contratos de corta duración; el temor a expresarse abiertamente; la dación de cuentas y la importancia de que los superiores observen un “comportamiento ético ejemplar”.

► Introducción

1. La Encuesta de Ética de la OIT 2023 se llevó a cabo para fundamentar la labor de la Oficina de Ética, las actividades de gestión conexas, y el compromiso del personal en general, con objeto de subsanar los problemas advertidos y promover la excelencia ética en la Organización. La encuesta examinó las opiniones y experiencias del personal en relación con la ética y los valores en la OIT, y el riesgo de violación de normas éticas de la Organización. Anteriormente se habían llevado a cabo encuestas de ética en 2018 y 2013. Este informe presenta los resultados de la encuesta de 2023.

► Metodología

2. La encuesta en línea se llevó a cabo de julio a septiembre de 2023. Se envió por correo electrónico una invitación para completar la encuesta a los 3.780 miembros del personal de la OIT, seguida de correos electrónicos recordatorios durante el período de la encuesta. Se recibió un total de 1.291 respuestas, lo que supone una tasa de respuesta del 34%. Ello supone una mejora en la tasa de respuesta lograda en la encuesta de 2018, que fue del 24% (con 824 encuestados).
3. La encuesta de 2023 se diseñó sobre la base de la encuesta de 2018, pero con cambios significativos en aras de obtener más información.
4. La encuesta se dividió en dos secciones. La primera sección examina el "Entorno ético". Ello se describió en el cuestionario como la forma en que el compromiso compartido con la conducta ética se traduce a diario en la toma de decisiones en el trabajo. La segunda sección de la encuesta examinaba los "Riesgos éticos".
5. El término "ética" se definió en el cuestionario como las Normas de Conducta de la Comisión de Administración Pública Internacional y los Principios de Conducta del Personal de la Oficina Internacional del Trabajo, así como los valores consagrados en la Constitución de la OIT y las normas internacionales del trabajo subyacentes.
6. La encuesta ofreció espacio para comentarios opcionales en cuatro puntos de la encuesta. Se recibieron un total de 888 comentarios (en la encuesta de 2018, 180 encuestados habían proporcionado comentarios). Los comentarios se incluyeron en el análisis de la encuesta para proporcionar más información sobre los datos cuantitativos recopilados y una comprensión más profunda de las opiniones del personal. Los comentarios se codificaron y analizaron utilizando un software de análisis cualitativo. Los datos se analizaron mediante un enfoque de análisis temático.¹

Nota relativa a la interpretación de los resultados

7. Los resultados de esta encuesta se basan en una muestra pequeña y en una encuesta voluntaria del personal; por lo tanto, las conclusiones no son generalizables a todo el personal de la OIT. Hay que ser prudente a la hora de interpretar los resultados de la encuesta. Las personas que decidieron no participar en la encuesta pueden diferir significativamente de los encuestados y,

¹ Véase Braun, V. and Clarke, V. (2006) Using Thematic Analysis in Psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3, 77-101.

por lo tanto, existe el riesgo de sesgo de falta de respuesta. Los porcentajes se calculan sobre la base del número total de encuestados para cada pregunta.

8. El análisis incluye un desglose por ubicación de la persona encuestada. No fue posible proporcionar resultados basados en regiones individuales debido al pequeño tamaño de la muestra y a la falta de homogeneidad dentro de cada región. Por lo tanto, los resultados de las regiones se combinan en una sola categoría en este informe.
9. La encuesta incluía la siguiente pregunta "¿Cómo describiría su identidad de género?" (véase el cuestionario completo en el apéndice 1). No fue posible desglosar los resultados para todas las categorías incluidas en la pregunta debido al escaso número de respuestas recibidas en categorías distintas de la de mujer y hombre. Véanse los cuadros en el apéndice 2.

► Entorno ético

10. Se preguntó a los encuestados si estaban de acuerdo con una serie de afirmaciones relacionadas con los valores de la OIT y el comportamiento ético en su lugar de trabajo.

La OIT como organización ética

11. El 82% del personal que participó en la encuesta estaba de acuerdo² en que "La OIT es una organización ética, digna de la confianza pública". De ellos, el 45% estaba de acuerdo con la afirmación y otro 37% indicó que estaba totalmente de acuerdo (véase el cuadro 1, apéndice 2)
12. Se observaron algunas diferencias entre las personas encuestadas en función de su lugar de trabajo, el tiempo que llevaban trabajando en la OIT y su grado:
 - El 85% de los encuestados que trabajaban en las regiones estuvieron de acuerdo con la afirmación, frente al 74% del personal que trabaja en la sede de la OIT en Ginebra (véase el cuadro 1.3, anexo 2).
 - Los encuestados que llevaban menos de un año trabajando en la OIT fueron los más propensos a estar de acuerdo con la afirmación (92%). Los encuestados que llevaban más tiempo trabajando en la OIT estuvieron menos de acuerdo (77%) (véase el cuadro 1.1, anexo 2).
 - El 88% de los encuestados del nivel funcionarios nacionales del cuadro orgánico estuvieron de acuerdo con la afirmación, en comparación con el 81% de los de servicios generales y grados conexos, y el 79% de los de categorías profesionales P1-P5 y superiores (véase el cuadro 1.2, apéndice 2).

Valores de la OIT

13. Hubo un fuerte acuerdo en que los grupos de valores de la OIT³ esbozados en el cuadro siguiente deberían guiar el trabajo y la conducta de la OIT:

² Alude al total de la categoría "de acuerdo" y la categoría "totalmente de acuerdo"

³ La pregunta aludía a "los valores del sistema de las Naciones Unidas y de la función pública internacional, junto con los valores de la Constitución de la OIT y subyacentes a las normas internacionales del trabajo".

Valores	En desacuerdo/ muy en desacuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo/ totalmente de acuerdo
<i>Justicia social, sostenibilidad y trabajo decente</i>	5%	6%	89%
<i>Integridad, imparcialidad y rendición de cuentas</i>	7%	7%	86%
<i>Profesionalismo, colaboración y vocación de servicio</i>	7%	7%	86%
<i>Respeto, diversidad e inclusión</i>	6%	8%	86%
<i>Resiliencia, innovación e impacto</i>	8%	14% ⁴	78%

14. Los resultados de la encuesta muestran el fuerte apoyo del personal a los valores de la OIT (véase el cuadro 3, apéndice 2):

- El 87% de los encuestados coincidieron en que se sentían cómodos trabajando en la OIT porque sus valores eran similares a los suyos.
- El 87% de los encuestados estuvo de acuerdo en que: "Nuestros valores comunes de la OIT guían mi conducta en el lugar de trabajo".

El acuerdo fue menor al responder sobre la aplicación práctica de los valores en la conducta de sus colegas y el funcionamiento de la Oficina de la OIT:

- El 65% estuvo de acuerdo con la afirmación " Nuestros valores comunes de la OIT guían la conducta de mis compañeras/os de equipo y de mis colegas en el lugar de trabajo ". Otro 13% se mostró en desacuerdo con esta afirmación y un 22% declaró que ni de acuerdo ni en desacuerdo.
- El 61% de los encuestados estuvo de acuerdo en que " En general, el funcionamiento de la OIT y sus prácticas en el lugar de trabajo son coherentes con los valores de la OIT y constituyen un ejemplo positivo de aplicación de las normas del trabajo pertinentes (por ejemplo, igualdad y no discriminación, tiempo de trabajo, seguridad y salud en el trabajo, etc.)." Otro 21% no estuvo de acuerdo con esta afirmación y el 18% restante manifestó no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo.

15. Se observaron algunas diferencias en las respuestas relativas a los valores en el lugar de trabajo en función de la ubicación del personal. El personal que trabaja en la sede de la OIT tuvo una percepción más negativa de los valores en su lugar de trabajo en comparación con el personal en las regiones:

- El 18% de los encuestados que trabajan en la sede de la OIT estuvieron en desacuerdo con que los valores compartidos de la OIT guían la conducta en el lugar de trabajo de sus compañeras/os de equipo y colegas, mientras que el 11% del personal que trabaja en las regiones afirmó estar en desacuerdo con esta afirmación (véase la cuadro 3.1, apéndice 2).
- El 32% de los encuestados que trabajan en la sede de la OIT estuvieron en desacuerdo con la afirmación de que el funcionamiento de la Oficina y las prácticas en el lugar de trabajo eran coherentes con los valores de la OIT; en comparación con el 18% del personal que trabaja fuera de la sede de la OIT (véase el cuadro 3.2, apéndice 2).

⁴ Algunos comentarios indicaban que las personas encuestadas no estaban seguros sobre la agrupación los tres valores.

16. Las personas encuestadas sugirieron con mayor frecuencia la transparencia como valor adicional que debería destacarse. También se sugirió hacer hincapié en valores relacionados con el respeto, la diversidad, la igualdad, la protección del medio ambiente y el activismo.

Ética en el trabajo

17. Casi todas las personas encuestadas (96%) estuvieron de acuerdo con la afirmación: *"Soy consciente de lo que se espera de mí desde el punto de vista ético como funcionaria/o internacional (como se establece en las "Normas de conducta de la administración pública internacional" de la CAPI (Comisión de Administración Pública Internacional) y en los documentos de gobernanza interna de la OIT aplicables"* (ver cuadro 3, apéndice 2).
18. El conocimiento de la Oficina de Ética, aunque mayor que en la encuesta anterior (véase la sección 4), sigue siendo limitado, ya que el 20% de los encuestados indicó no saber de su existencia o de sus servicios, y otro 20% de los encuestados no podía decir si la conocía. El 60% del personal conocía la existencia de la Oficina de Ética y sus servicios. El conocimiento era ligeramente inferior entre el personal que trabaja fuera de la sede de la OIT - el 57% afirmó conocer la existencia de la oficina, frente al 64% del personal que trabaja en la sede (véase el cuadro 3.3, apéndice 2).
19. El 74% de los encuestados está de acuerdo en que *"en mi lugar de trabajo, prestamos la debida atención a la ética en nuestro proceso diario de toma de decisiones"*. Otro 16% no estaba ni de acuerdo ni en desacuerdo con la afirmación, y un 10% se mostró en desacuerdo. El personal que respondió a la encuesta se mostró un alto nivel de acuerdo en que *"para lograr resultados en el trabajo, el respeto de los valores de la OIT es tan importante como los propios resultados"*, ya que el 89% indicó estar de acuerdo con esta afirmación (véase el cuadro 3, apéndice 2).

Diversidad

20. Mientras que el 75% del personal que respondió a la encuesta estuvo de acuerdo en que *"siento que puedo ser plenamente yo misma/o en el trabajo, incluidos todos mis rasgos y características personales (por ejemplo, raza, etnia, sexo, orientación sexual, discapacidad, edad, ascendencia nacional o social, etc.)"*, el 13% declaró estar en desacuerdo (véase el cuadro 3, apéndice 2). Se observan algunas diferencias en las respuestas en función del género y del lugar de trabajo:
- El 81% de los hombres que respondieron a la encuesta estuvieron de acuerdo con esta afirmación – en comparación con el 75% de las mujeres (véase el cuadro 3.4.1, apéndice 2).
 - El 78% de los encuestados menores de 40 años estuvieron de acuerdo, el 73% de los de 40-49 años y el 75% de los mayores de 50 años (véase el cuadro 3.4.2, apéndice 2).
 - El 78% de los encuestados que trabajan en las regiones estuvieron de acuerdo, frente al 68% de los que trabajan en la sede central (véase el cuadro 3.4.3, apéndice 2).
21. Un 69% de las personas encuestadas se mostró de acuerdo con la afirmación *"Recibo un trato justo, respetuoso y no discriminatorio en el trabajo"*, un 15% se mostró en desacuerdo y otro 16% no lo dijo (véase el cuadro 3, apéndice 2). Se observaron algunas diferencias en las respuestas en función del sexo y del lugar de trabajo:
- El 74% de los hombres que participaron en la encuesta estuvieron de acuerdo con la afirmación, frente al 69% de las mujeres (véase el cuadro 3.5.1, apéndice 2).
 - El 73% de las personas encuestadas menores de 40 años estuvieron de acuerdo, frente al 69% de las de 40-49 años y el 65% de las mayores de 50 años (véase el cuadro 3.5.2, apéndice 2).

- El 70% de los encuestados que trabajan en las regiones estuvieron de acuerdo, frente al 65% de los que trabajan en la sede (véase el cuadro 3.5.3, apéndice 2).
22. Las respuestas fueron similares en relación con la forma en que el personal creía que se trataba a sus compañeras/os: el 63% estuvo de acuerdo en que se les trataba justamente y con respeto y el 16% no estuvo de acuerdo. El 21% restante no lo dijo (véase el cuadro 3, apéndice 2 2).

Cultura del lugar de trabajo

23. Como se detalla en el cuadro 3 (apéndice 2):
- La mitad de los encuestados estuvo de acuerdo en que *"en la OIT los conflictos de intereses suelen evitarse o gestionarse con eficacia"*, mientras que el 22% estuvo en desacuerdo y otro 28% no estuvo ni de acuerdo ni en desacuerdo.
 - El 54% de los encuestados estuvo de acuerdo en que *"se respeta la confidencialidad de las discusiones sobre asuntos confidenciales"*, el 19% del personal encuestado estuvo en desacuerdo, y otro 27% no estuvo de acuerdo o en desacuerdo.
 - Los encuestados están divididos en cuanto a si *"las decisiones de contratación y promoción se basan en el rendimiento y el mérito, no en favoritismos"*. Un poco más de un tercio (34%) de las personas encuestadas se mostró en desacuerdo con la afirmación, un 36% de acuerdo y un 30% ni de acuerdo ni en desacuerdo.
 - El 56% del personal encuestado estuvo de acuerdo en que *"en nuestro lugar de trabajo hay muy poca presión para "obviar" las cuestiones de ética o los valores de la organización"*. Un 16% se mostró en desacuerdo y un 28% indicó que no estaba ni de acuerdo ni en desacuerdo con la afirmación.
 - El 58% de los encuestados está de acuerdo en que *"la dirección habla de la importancia de la ética en el trabajo y de hacer lo correcto, incluido el poder plantear preocupaciones éticas"*, el 16% estuvo en desacuerdo y el 26% ni estuvo de acuerdo ni en desacuerdo.
 - El 54% de las personas encuestadas estuvieron de acuerdo en que *"los líderes consideran que sus responsabilidades éticas son tan importantes como sus otras responsabilidades y promueven activamente los valores de la OIT a través de sus acciones"*. El 18% no estuvo de acuerdo y el 28% ni estuvo de acuerdo ni en desacuerdo.
 - El 42% del personal encuestado estuvo de acuerdo en que *"no es arriesgado expresarse abiertamente ni discrepar respecto a cómo se hacen las cosas"* y el 30% estuvo en desacuerdo. Un 28% adicional de los encuestados indicó que no estaba ni de acuerdo ni en desacuerdo con la afirmación.
 - Algo más de la mitad (52%) del personal que respondió a la encuesta creía que *"en la OIT no se toleran las infracciones de las políticas de ética y la dirección actúa cuando se le plantean denuncias"*. Otro 17% se mostró en desacuerdo con la afirmación y un 31% ni de acuerdo ni en desacuerdo.
24. Como se señala más adelante, los encuestados con más tiempo trabajando en la OIT, los que trabajan en la sede y las mujeres tuvieron menos probabilidades de estar de acuerdo con las afirmaciones positivas relativas a la ética en el lugar de trabajo. Las razones de estas diferencias no son evidentes a partir de la encuesta, pero pueden dar una indicación de cómo las percepciones y experiencias difieren entre el personal.

En la OIT, los conflictos de intereses suelen evitarse o gestionarse con eficacia:

- El 55% de las personas encuestadas que trabajan en las regiones estuvieron de acuerdo, frente al 39% que trabajan en la sede (véase el cuadro 3.6.1, anexo 2).
- El 71% de las que llevan menos de un año trabajando en la OIT estuvieron de acuerdo, frente al 41% de las que llevan 15 años o más (véase el cuadro 3.6.2, anexo 2).
- El 55% de los hombres estuvo de acuerdo, frente al 49% de las mujeres (véase el cuadro 3.6.3, anexo 2).

Se respeta la confidencialidad de las discusiones confidenciales:

- El 56% de las personas encuestadas que trabajan en las regiones estuvieron de acuerdo, frente al 47% que trabajan en la sede (véase el cuadro 3.7.1, anexo 2).
- El 60% de los hombres estuvieron de acuerdo, frente al 51% de las mujeres (véase el cuadro 3.7.2, anexo 2).
- El 69% de las personas que llevan menos de cuatro años trabajando en la OIT estuvieron de acuerdo, frente al 47% de los que llevan 15 años o más (véase el cuadro 3.7.3, anexo 2).

Las decisiones de contratación y promoción se basan en el rendimiento y el mérito, no en favoritismos:

- El 43% de las personas encuestadas en las regiones se mostraron de acuerdo, frente al 18% en la sede (véase el cuadro 3.8.1, anexo 2).
- El 44% de los hombres estuvieron de acuerdo, frente al 33% de las mujeres (véase el cuadro 3.8.2, anexo 2).
- El 58% de los que llevan menos de cuatro años trabajando en la OIT estuvieron de acuerdo, frente al 23% de los que llevan 15 años o más (véase el cuadro 3.8.3, anexo 2).

La dirección habla de la importancia de la ética en el trabajo y de hacer lo correcto, incluido el poder plantear preocupaciones éticas:

- El 63% de las personas encuestadas en las regiones estuvieron de acuerdo, frente al 48% en la sede (véase el cuadro 3.9.1, anexo 2).
- El 72% de las que llevan menos de cuatro años trabajando en la OIT estuvieron de acuerdo, frente al 55% de los que llevan 15 años o más (véase el cuadro 3.9.2, anexo 2).
- El 66% de los hombres estuvieron de acuerdo, frente al 56% de las mujeres (véase el cuadro 3.9.3, anexo 2).

Los líderes consideran que sus responsabilidades éticas son tan importantes como sus otras responsabilidades y promueven activamente los valores de la OIT a través de sus acciones:

- El 60% de las personas encuestadas en las regiones se mostraron de acuerdo, frente al 39% en la sede (véase el cuadro 3.10.1, anexo 2).
- El 62% de los hombres estuvieron de acuerdo, frente al 52% de las mujeres (véase el cuadro 3.10.2, anexo 2).

- El 69% de los que llevan menos de cuatro años trabajando en la OIT estuvieron de acuerdo, frente al 40% de los que llevan entre 9 y 14 años, y el 46% de los que llevan 15 años o más (véase el cuadro 3.10.3, anexo 2).

No es arriesgado expresarse abiertamente ni discrepar respecto a cómo se hacen las cosas:

- El 45% de las personas que trabajan en las regiones estuvieron de acuerdo, frente al 31% de las que trabajan en la sede (véase el cuadro 3.11.1, anexo 2).
- El 48% de los hombres estuvo de acuerdo en que no era arriesgado expresarse abiertamente o discrepar, frente al 39% de las mujeres (véase el cuadro 3.11.2, anexo 2).
- El 60% de los que llevan menos de cuatro años trabajando en la OIT estuvieron de acuerdo, frente al 30% de los que llevan entre 9 y 14 años, y el 39% de los que llevan 15 años o más (véase el cuadro 3.11.3, anexo 2).

En la OIT no se toleran las infracciones de las políticas de ética y la dirección actúa cuando se le plantean denuncias:

- El 57% de las personas encuestadas en las regiones se mostraron de acuerdo, frente al 38% en la sede (véase el cuadro 3.12.1, anexo 2).
- El 64% de los que llevan menos de cuatro años trabajando en la OIT estuvieron de acuerdo, frente al 47% de los que llevan 15 años o más (véase el cuadro 3.12.2, anexo 2).
- El 58% de los hombres estuvieron de acuerdo, frente al 49% de las mujeres (véase el cuadro 3.12.3, anexo 2).

25. El 55% del personal encuestado estuvo de acuerdo en que "*si tuviera conocimiento de un comportamiento poco ético o de una mala conducta, me sentiría cómoda/o denunciándolo*", el 21% no estuvo de acuerdo y un 25% adicional no estuvo ni de acuerdo ni en desacuerdo (véase el cuadro 3, apéndice 2):

- Mientras que el 75% de las personas encuestadas que llevaban menos de un año trabajando en la OIT estuvieron de acuerdo en que se sentirían cómodos denunciando un comportamiento poco ético o una mala conducta, las que llevaban más tiempo trabajando tuvieron menos probabilidades de estar de acuerdo. Entre el personal que llevaba trabajando en la OIT entre 4 y 14 años, el 47% estuvo de acuerdo en que se sentiría cómodo denunciando. El porcentaje aumentó para las personas que llevaban más tiempo trabajando, ya que el 56% del personal que lleva 15 años o más estuvo de acuerdo (véase el cuadro 3.13.2, apéndice 2).
- El 65% de los hombres afirmaron que se sentían cómodos denunciando las faltas de conducta, frente al 52% de las mujeres (véase la cuadro 3.13.3, apéndice 2).
- El 58% de las personas en las regiones se mostraron de acuerdo, frente al 50% en la sede (véase la cuadro 3.13.1, apéndice 2)

26. La razón más común indicada para afirmar no sentirse cómodo/a denunciando fue el miedo a las represalias (39%) y la creencia de que no se haría nada (34%), como se observa en el siguiente cuadro:

Razones por las que no se sienten cómodos para denunciar comportamientos poco éticos o faltas de conducta:	%*	n
Ninguna, ya que me siento cómoda/o denunciando comportamientos poco éticos o conductas indebidas	40%	480
No creo que sea mi responsabilidad	4%	52
No sabría dónde denunciarlo	16%	193
Tendría miedo de represalias	39%	466
Pensaría que no se haría nada de todos modos	34%	408
Otra	10%	113
Núm. total de respuestas		1187

* No suman 100% porque se permitieron respuestas múltiples.

27. Entre las personas que señalaron el miedo a las represalias como motivo por el que no se sentían cómodas para denunciar comportamientos poco éticos o faltas de conducta, había diferencias en función de determinados factores:

- El 36% del personal que trabaja en la sede declaró tener miedo a las represalias, en comparación con el 43% del personal que trabaja en las regiones (véase el cuadro 4.1, apéndice 2).
- Las personas que llevan entre 4 y 15 años trabajando en la OIT (49%) fueron más propensas a señalar el miedo a las represalias como motivo para no denunciar una conducta indebida que los que llevan menos de cuatro años (32%) o más de 15 años (34%) (véase el cuadro 4.2, apéndice 2).
- El 41% de las mujeres declararon tener miedo a las represalias, frente al 33% de los hombres (véase el cuadro 4.3, apéndice 2).
- Las personas más jóvenes fueron más propensas a declarar miedo a las represalias que las mayores: el 46% de 39 años o menos lo declararon, frente al 42% de las personas entre 40 y 49 años y el 36% de las de 50 años o más (véase la cuadro 4.4, apéndice 2).
- El temor a las represalias fue más común entre el personal de las categorías profesionales P1-P5 (43%) y de servicios generales y conexos (42%), en comparación con el 32% del funcionariado nacional de cuadro orgánico (véase el cuadro 4.5, apéndice 2).

► Riesgos éticos

28. Se preguntó al personal qué probabilidad creían que había de que se produjeran situaciones que pudieran crear un riesgo ético o un daño a la reputación de la OIT en los 12 meses siguientes a la encuesta. También se les preguntó cuán graves creían que serían estos riesgos para la reputación de la OIT (véase la lista completa de riesgos en el cuadro 5 del apéndice 2):

- El 54% de las personas encuestadas indicaron que era probable⁵ que el riesgo de que **determinadas condiciones o prácticas laborales en la OIT no estuvieran a la altura de los valores y normas de trabajo decente de la Organización**, se produjera en su lugar de trabajo en el próximo año.

⁵ El total de la categoría “probable” y “muy probable”.

- El 53% del personal que respondió a la encuesta indicó que era probable que el **uso indebido del tiempo o de los recursos de la OIT** fuera un riesgo para su lugar de trabajo.
 - El 44% de afirmó que la **discriminación** era un riesgo que probablemente se produciría en su lugar de trabajo en los 12 meses siguientes.
 - El 43% indicó que la **contratación de familiares o amigos íntimos** era un riesgo que probablemente se produciría en su lugar de trabajo en el año siguiente.
 - El 42% indicó que la **violencia o el acoso en el lugar de trabajo, distinto al acoso sexual o la explotación y el abuso sexuales**, era un riesgo que probablemente se produciría en su lugar de trabajo en el año siguiente.⁶
 - La **filtración de información confidencial de la OIT** fue un riesgo que el 38% del personal creyó probable que ocurriera en su lugar de trabajo en los próximos 12 meses.
 - El 35% de los encuestados creía que el riesgo de **aceptar instrucciones de un Estado Miembro, de un proveedor, de una organización de empleadores o de una organización de trabajadores** era probable que ocurriera en su lugar de trabajo en los próximos 12 meses.
 - El 33% del personal cree que es probable que se produzca en su lugar de trabajo, en el año siguiente a la encuesta, el riesgo de **uso indebido de un cargo oficial en beneficio propio**
 - El 32% del personal que respondió creía probable que en su lugar de trabajo se recibieran **regalos o favores de un Estado miembro, proveedores, o de organizaciones de empleadores o de trabajadores** en los próximos 12 meses.
29. Hubo un fuerte acuerdo en que los riesgos enumerados en la encuesta constituirían un grave peligro para la reputación de la OIT si se produjeran. Sin embargo, hubo cierto desacuerdo e incertidumbre sobre la gravedad de ciertos riesgos (véase el cuadro 6, apéndice 2):
- El mayor nivel de incertidumbre se refería al riesgo de aceptar instrucciones de un Estado Miembro, de un proveedor, de una organización de empleadores o de una organización de trabajadores, ya que el 16% de los encuestados declaró no saber hasta qué punto era grave este riesgo.
 - Del personal que respondió a la encuesta, el 13% afirmó que la aceptación de regalos o favores de un Estado Miembro, de un proveedor, de una organización de empleadores o de una organización de trabajadores no supondría un riesgo grave para la reputación de la OIT. Un 10% adicional no sabía hasta qué punto este riesgo era grave para la reputación de la OIT.
 - Un 12% del personal no consideró que una relación jerárquica de supervisión sobre un familiar o amistad personal cercana fuera un riesgo grave para la reputación de la OIT. Otro 11% indicó desconocer la gravedad de este riesgo para la OIT.
 - Un 12% del personal que respondió a la encuesta consideró que dedicarse a ocupaciones externas sin aprobación no representaría un riesgo grave para la reputación de la OIT y el 13% indicó no saber si era un riesgo grave.

⁶ El porcentaje de encuestados que identificaron estas otras dos categorías de riesgos como probables o muy probables fue del 24% para el acoso sexual y del 13% para la explotación o el abuso sexual.

Comentarios del personal: valores frente a práctica interna

30. La encuesta ofreció espacio para comentarios opcionales y se recibieron un total de 888 comentarios. Los comentarios de los encuestados ponían de relieve su firme apoyo a los valores de la OIT para orientar el trabajo de la organización y su frustración cuando las prácticas dentro de la OIT no se alineaban con los valores de la Organización. Señalaron con frecuencia *"...la falta de coherencia entre lo que predicamos como organización y lo que realmente hacemos"*. A continuación se presentan las principales cuestiones planteadas por los comentarios que señalan tales incoherencias y la necesidad de abordarlas:

- El elevado número de personal **con contratos de corta duración** y el impacto que esto tiene en la calidad del empleo. Los comentarios calificaron estos contratos de *"precarios"* y contrarios a las normas promovidas por la OIT.⁷
- Falta de transparencia en la **contratación y los ascensos**. Las personas encuestadas que comentaron al respecto destacaron su creencia de que los procesos eran injustos o no se basaban en los méritos.⁸
- El **liderazgo** y el ejemplo dado por la dirección se consideraron esenciales para la aplicación de los valores de la OIT en el lugar de trabajo. Estos encuestados sostuvieron que debe haber sanciones claras para las faltas éticas cometidas a nivel de dirección.⁹
- Falta de **rendición de cuentas** por el comportamiento de la dirección y el personal. Los comentarios aludieron a que cuando se infringen las normas éticas no hay sanciones y las denuncias no se investigan adecuadamente.¹⁰
- **Alzar la voz y procedimientos de reclamación**: Las personas que comentaron indicaron mostrarse reacias a hablar o a presentar una queja formal, tener experiencias negativas a la hora de presentar una queja y ausencia de claridad en los procedimientos.¹¹
- Discriminación o **trato desigual** entre distintos grados y lugares del personal.¹²
- Una **cultura de largas jornadas laborales** y su impacto en el **equilibrio entre vida laboral y personal**. Los comentarios señalaron la elevada carga de trabajo como factor que contribuye a las largas jornadas laborales.¹³

⁷ Por ejemplo, señalando que *"los contratos precarios siguen siendo la norma entre los colegas jóvenes y el personal de cooperación técnica. Esto es muy incoherente con los valores de la Organización y un riesgo para su reputación y la retención de talento."*

⁸ Por ejemplo: *"La desigualdad en las normas de contratación y contratos no es coherente con los valores de igualdad y no discriminación de la OIT."*

⁹ Por ejemplo: *"...la ética empieza en la cúspide de una organización y los que están arriba deben dar ejemplo"*.

¹⁰ Por ejemplo: *"El comportamiento ético y su cumplimiento deben supervisarse periódicamente, y las sanciones deben conocerse y aplicarse"*.

¹¹ Por ejemplo: *"La OIT debe reforzar sus procedimientos y ofrecer mayor protección para animar al personal a presentar sus quejas, y debe garantizar el estricto cumplimiento de las normas de recursos humanos. De lo contrario, estos problemas nunca podrán abordarse eficazmente"*.

¹² Por ejemplo: *"...existe una discriminación significativa del personal contratado localmente en lugares de destino distintos de la sede a la hora de obtener ascensos, puestos de nivel profesional, seguridad y otros derechos" o "...aunque no existe una discriminación obvia en los contratos, sí existe un trato desigual"*.

¹³ Por ejemplo: *"...nuestro volumen de trabajo va más allá del tiempo de trabajo designado y continúa con nuestras horas extra voluntarias y trabajo en casa el fin de semana"*

- Se sugirió una **mayor sensibilización** para "*recordar constantemente al personal la ética de la OIT en el lugar de trabajo*". Los comentarios insistieron en que esto era necesario para el personal y la dirección a todos los niveles y en todos los lugares.¹⁴

► Comparación de los resultados de las encuestas de ética de 2018 y 2023

31. La Encuesta de Ética 2023 se basó en la encuesta más reciente, realizada en 2018.¹⁵ La de 2023 añadió una serie de preguntas a la encuesta basadas en las mejores prácticas de otras organizaciones, así como en las [conclusiones de la encuesta de 2018](#) y en el trabajo de la Oficina de Ética. Aunque algunas de las preguntas son las mismas o muy similares, como el diseño de la encuesta cambió entre las dos encuestas, no son directamente comparables. Por lo tanto, se recomienda precaución al interpretar cualquier cambio en los resultados. En el siguiente gráfico se comparan los resultados de ambas encuestas (véase también el cuadro 7, apéndice 2).
32. Los resultados de la encuesta casi no variaron con respecto a la de 2018, salvo en tres preguntas:
- Hubo una tendencia positiva en el número de encuestados que estuvieron de acuerdo en que conocían la existencia y los servicios ofrecidos por la Oficina de Ética de la OIT, del 47% en 2018 al 60% en 2023.
 - En la encuesta de 2018, el 42% de los encuestados estuvieron de acuerdo con la afirmación "*puedo denunciar casos de comportamiento poco ético o mala conducta sin temor a represalias*" (42%). Hubo un mayor nivel de acuerdo con la pregunta de 2023, ya que el 55 % de los encuestados estuvo de acuerdo con la afirmación "*si tuviera conocimiento de un comportamiento poco ético o de una mala conducta, me sentiría cómoda/o denunciándolo*".¹⁶
 - En 2018, el 37% de los encuestados estuvo de acuerdo en que "*no es arriesgado expresarse abiertamente ni discrepar respecto a cómo se hacen las cosas*". En la encuesta de 2023, el 42 % de los encuestados estuvo de acuerdo con esta afirmación.¹⁷
33. Los resultados cualitativos de 2018 presentan un informe muy similar de las opiniones del personal en relación con la ética, destacando que persisten los principales motivos de preocupación. Los principales resultados de 2018 se reproducen a continuación y muestran la similitud con los resultados comunicados en la encuesta de 2023:
- Creencia en la OIT: el personal se identificaba con los valores de la OIT y deseaba claramente trabajar en una organización que practica lo que predica.
 - El personal percibía que los contratos temporales, basados en proyectos y de duración determinada eran una vía para la injusticia y el favoritismo. Al personal le preocupaba que la presión política o la influencia externa pudieran comprometer la independencia. Percibía que los ascensos se basaban más en el favoritismo que en el rendimiento.

¹⁴ Por ejemplo: "*Los mensajes éticos clave deben reforzarse periódicamente y los altos cargos directivos deben demostrar claramente su apoyo*."

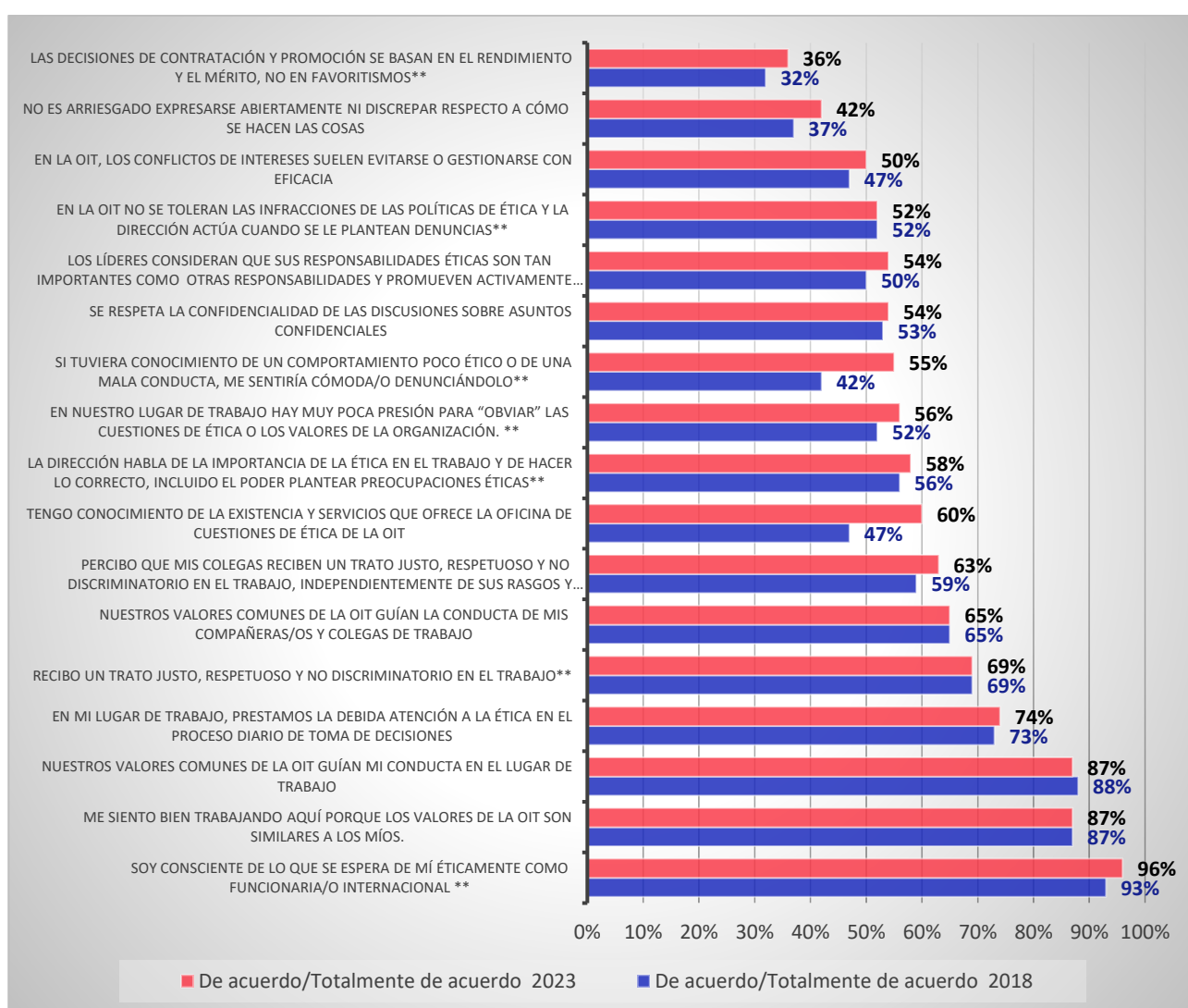
¹⁵ Ver [página web de La Oficina del Encargado de las Cuestiones de Ética](#).

¹⁶ La formulación de esta pregunta cambió en la encuesta de 2023, lo que puede haber afectado a los resultados.

¹⁷ La secuencia de las preguntas de la encuesta cambió en 2023, lo que puede haber afectado a los resultados.

- Miedo a las represalias: El personal por debajo del nivel D en general no creía que fuera seguro denunciar las conductas indebidas observadas, ni que fuera seguro cuestionar cómo se hacían las cosas.
- Tono desde arriba: El personal quería que sus líderes fueran modelos éticos, que tomaban y explicaban sus decisiones "difíciles".
- Rendición de cuentas: El personal creía que quienes cometían infracciones de las normas debían rendir cuentas, independientemente del tipo de contrato o del nivel de clasificación. Algunos dudaban abiertamente de que la OIT se comprometiera a eliminar la impunidad y la injusticia.

► Comparación de los resultados de las encuestas de 2018 y 2023



**Se modificó ligeramente la redacción de la pregunta de 2018

► Apéndice 1. Cuestionario

Encuesta sobre ética en la OIT 2023

La ética en el lugar de trabajo implica reflejar los valores de la OIT y de la administración pública internacional en nuestro trabajo cotidiano. Esta encuesta de sensibilización a la ética está diseñada para proporcionar información sobre cómo el personal de la OIT percibe su entorno de trabajo. Su propósito es informar el enfoque, las actividades y las prioridades de divulgación de la Oficina de Ética, así como la acción de gestión en áreas relacionadas, tales como recursos humanos, gestión de riesgos, lucha contra el fraude/corrupción, etc.

Tómese unos minutos para responder a estas preguntas. Las respuestas son anónimas y confidenciales. Las preguntas demográficas al final de la encuesta se utilizarán para identificar tendencias en nuestro lugar de trabajo.

La encuesta consta de tres partes: (i) la primera le pide que responda a las afirmaciones sobre el papel de la ética y la conducta ética en su lugar de trabajo en la OIT; (ii) la segunda le pide que piense en una serie de situaciones que podrían crear un riesgo ético o un daño a la reputación de la OIT; y (iii) la tercera le invita a proporcionar observaciones adicionales sobre el entorno ético y la toma de decisiones en la OIT, así como los riesgos y desafíos éticos a los que se enfrenta la OIT en sus operaciones.

Entorno ético

Utilice la escala indicada más abajo para calificar las 23 afirmaciones enumeradas a continuación. Para cada afirmación marque el círculo que mejor refleje lo que usted opina.

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

1.	La OIT es una organización ética, digna de la confianza pública.
2.	Los valores de la OIT (es decir, los valores del sistema de las Naciones Unidas y de la función pública internacional, junto con los valores de la Constitución de la OIT y subyacentes a las normas internacionales del trabajo) incluyen los siguientes grupos de valores, que deben guiar nuestro trabajo y nuestra conducta: - Integridad, imparcialidad y rendición de cuentas - Justicia social, sostenibilidad y trabajo decente - Profesionalismo, colaboración y vocación de servicio - Respeto, diversidad e inclusión - Resiliencia, innovación e impacto Comentarios opcionales (por ejemplo, observaciones sobre lo anterior, valores no incluidos que considere que deberían destacarse como valores de la OIT, etc.):
3.	Me siento bien trabajando aquí porque los valores de la OIT son similares a los míos.
4.	Nuestros valores comunes de la OIT guían mi conducta en el lugar de trabajo.
5.	Nuestros valores comunes de la OIT guían la conducta de mis compañeras/os de equipo y de mis colegas en el lugar de trabajo.
6.	En general, el funcionamiento de la OIT y sus prácticas en el lugar de trabajo son coherentes con los valores de la OIT y constituyen un ejemplo positivo de aplicación de las normas del trabajo pertinentes (por ejemplo, igualdad y no discriminación, tiempo de trabajo, seguridad y salud en el trabajo, etc.). Comentarios opcionales (ej. señalar ejemplos positivos o cualquier valor o norma laboral de la Organización a los que, en su opinión, la OIT debería prestar más atención, o cualquier obstáculo que, en su opinión, pueda existir para la plena realización de estos valores en la práctica, etc.):

7.	Soy consciente de lo que se espera de mí desde el punto de vista ético como funcionaria/o internacional (como se establece en las “Normas de conducta de la administración pública internacional” de la CAPI (Comisión de Administración Pública Internacional) y en los documentos de gobernanza interna de la OIT aplicables)
8.	Sé adónde acudir para pedir ayuda a falta de políticas que expliquen qué debería hacer.
9.	Tengo conocimiento de la existencia y servicios que ofrece la Oficina de Cuestiones de Ética de la OIT.
10.	En mi lugar de trabajo, prestamos la debida atención a la ética en nuestro proceso diario de toma de decisiones.
11.	Para lograr resultados en el trabajo, el respeto de los valores de la OIT es tan importante como los propios resultados.
12.	Siento que puedo ser plenamente yo misma/o en el trabajo, incluidos todos mis rasgos y características personales (por ejemplo, raza, etnia, sexo, orientación sexual, discapacidad, edad, ascendencia nacional o social, etc.).
13.	Recibo un trato justo, respetuoso y no discriminatorio en el trabajo.
14.	Percibo que mis colegas reciben un trato justo, respetuoso y no discriminatorio en el trabajo, independientemente de sus rasgos y características personales.
15.	En la OIT, los conflictos de intereses suelen evitarse o gestionarse con eficacia.
16.	Se respeta la confidencialidad de las discusiones sobre asuntos confidenciales.
17.	Las decisiones de contratación y promoción se basan en el rendimiento y el mérito, no en favoritismos.
18.	En nuestro lugar de trabajo hay muy poca presión para “obviar” las cuestiones de ética o los valores de la organización.
19.	La dirección habla de la importancia de la ética en el trabajo y de hacer lo correcto, incluido el poder plantear preocupaciones éticas.
20.	Los líderes consideran que sus responsabilidades éticas son tan importantes como sus otras responsabilidades y promueven activamente los valores de la OIT a través de sus acciones.
21.	No es arriesgado expresarse abiertamente ni discrepar respecto a cómo se hacen las cosas.
22.	En la OIT no se toleran las infracciones de las políticas de ética y la dirección actúa cuando se le plantean denuncias.
23.	Si tuviera conocimiento de un comportamiento poco ético o de una mala conducta, me sentiría cómoda/o denunciándolo.
24.	Las razones por las que no me sentiría cómodo denunciando un comportamiento poco ético o una mala conducta son las siguientes: a) No creo que sea mi responsabilidad b) No sabría dónde denunciarlo c) Tendría miedo de represalias d) Pensaría que no se haría nada de todos modos e) Otra (especificar): f) Ninguna, ya que me siento cómoda/o denunciando comportamientos poco éticos o conductas indebidas

Riesgos éticos

En el siguiente cuadro se enumeran situaciones que podrían representar un riesgo para la ética o empañar la imagen de la OIT. Sírvase indicar en esta sección: (i) cuán probable es que se produzcan estas situaciones en su lugar de trabajo en los próximos 12 meses. Elija una de las siguientes opciones: *Muy improbable; Improbable; Probable; Muy probable; No lo sé*; y (ii) sírvase indicar cuán graves serían, a su juicio, esos riesgos para el prestigio de la OIT. Elija una de las siguientes opciones: *Sin gravedad; De cierta gravedad; De gravedad; De extrema gravedad; No lo sé*

1. Utilización indebida de un cargo oficial en provecho personal
2. Filtración de información confidencial de la OIT
3. Falta de seguridad física y personal

4. Acoso sexual
5. Explotación o abuso sexual
6. Otra violencia o acoso en el trabajo
7. Discriminación
8. Aceptación de regalos o favores de un Estado Miembro, de un proveedor, de una organización de empleadores o de una organización de trabajadores
9. Contratación de familiares o de amigos íntimos
10. Mal uso del tiempo o de los recursos de la OIT
11. Relación jerárquica de supervisión sobre un familiar o amistad personal cercana
12. Realización de actividades o desempeño de cargos externos sin la autorización preceptiva
13. Aceptar un soborno o comisión ilegal
14. Aceptación de instrucciones procedentes de un Estado Miembro, de un proveedor, de una organización de empleadores o de una organización de trabajadores
15. Sustracción de bienes o de recursos de la OIT
16. Determinadas condiciones o prácticas laborales en la OIT no estando a la altura de los valores y normas de trabajo decente de la Organización

Observaciones adicionales sobre la ética en la OIT

Le animamos a compartir con nosotros cualquier observación que desarrolle sus respuestas anteriores, o comentarios sobre (i) el entorno para la acción ética y la toma de decisiones en la OIT; y (ii) los riesgos y desafíos éticos a los que se enfrenta la OIT en sus operaciones (tanto interna como externamente):

Cuestiones demográficas

- A. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando para la OIT?
 - ☐ Menos de 1 año
 - ☐ 1 – 3 años
 - ☐ 4 – 8 años
 - ☐ 9 – 14 años
 - ☐ 15 o más años
- B. ¿Cuál es su categoría actual de personal?
 - ☐ Servicios generales y conexos
 - ☐ Funcionarios nacionales del cuadro orgánico
 - ☐ Categorías profesionales P1-P5
 - ☐ Dirección (D1 y D2) y cargos superiores
- C. ¿Cuál es su edad?
 - ☐ Menos de 30
 - ☐ 30-39
 - ☐ 40-49
 - ☐ 50-59
 - ☐ 60 y más
- D. ¿Cómo describiría su identidad de género?
 - ☐ W - Mujer
 - ☐ M - Hombre
 - ☐ NB - No binario o no conforme
 - ☐ T - Trans/transgénero
 - ☐ TM - Hombre trans/transgénero
 - ☐ TW - Mujer trans/transgénero

☐ P - Prefiero no revelar

E. Lugar de destino

- ☐ Sede (Ginebra)
- ☐ África
- ☐ Asia y Pacífico
- ☐ Europa y Asia Central (destinos distintos a la sede)
- ☐ Américas
- ☐ Países Árabes
- ☐ CIF Turín

► Apéndice 2. Cuadros

Cuadro 1: La OIT es una organización ética, digna de la confianza pública

<i>Respuesta</i>	<i>%</i>	<i>Núm. encuestadas/os</i>
Muy en desacuerdo	2%	31
En desacuerdo	4%	52
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	11%	146
En acuerdo	45%	570
Totalmente de acuerdo	37%	475
Total	100%	1274

*n (de aquí en adelante para todos los cuadros) = número de encuestadas/os en todos los cuadros

Cuadro 1.1: La OIT es una organización ética, digna de la confianza pública

Duración empleo en OIT	<i>En desacuerdo/ Muy en desacuerdo</i>		<i>Ni acuerdo ni desacuerdo</i>		<i>En acuerdo/Totalmente de acuerdo</i>		<i>Total</i>
	<i>%</i>	<i>n*</i>	<i>%</i>	<i>n*</i>	<i>%</i>	<i>n*</i>	
Menos de 1 año	4%	6	4%	6	92%	142	154
1 – 3 años	4%	8	11%	20	85%	160	188
4 - 8 años	6%	13	13%	28	82%	182	223
9 - 14 años	6%	14	16%	37	78%	176	227
15 o más años	10%	32	13%	45	77%	258	335
Total	6%	73	12%	136	81%	918	1127

Cuadro 1.2: La OIT es una organización ética, digna de la confianza pública

Categoría de personal	<i>En desacuerdo/Muy en desacuerdo</i>		<i>Ni acuerdo ni desacuerdo</i>		<i>En acuerdo/Totalmente de acuerdo</i>		<i>Total</i>
	<i>%</i>	<i>n*</i>	<i>%</i>	<i>n*</i>	<i>%</i>	<i>n*</i>	
Servicios generales y conexos	7%	27	12%	43	81%	295	365
Funcionarios nacionales del cuadro orgánico Categorías	4%	12	8%	22	88%	241	275
	7%	34	14%	70	79%	380	484
Total	6%	73	12%	135	81%	916	1124

Cuadro 1.3: La OIT es una organización ética, digna de la confianza pública

Ubicación	<i>En desacuerdo/Muy en desacuerdo</i>		<i>Ni acuerdo ni desacuerdo</i>		<i>En acuerdo/Totalmente de acuerdo</i>		<i>Total</i>
	%	n*	n*	%	%	n*	
Sede OIT (Ginebra)	8%	31	18%	68	74%	277	376
Regiones	6%	43	9%	68	85%	636	747
Total	7%	74	12%	136	81%	913	1123

Cuadro 2: Los valores de la OIT incluyen los siguientes grupos de valores, que deben guiar nuestro trabajo y nuestra conducta:**

Valores OIT	Muy en desacuerdo		En desacuerdo		Ni acuerdo ni desacuerdo		En acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total
	%	n*	%	n*	%	n*	%	n*	%	n*	
Integridad, imparcialidad y rendición de cuentas	3%	38	4%	49	7%	96	34%	435	52%	665	1283
Justicia social, sostenibilidad y trabajo decente	3%	34	3%	36	6%	77	30%	381	59%	754	1282
Profesionalismo, colaboración y vocación de servicio	3%	38	4%	49	7%	92	36%	460	50%	641	1280
Respeto diversidad e inclusión	3%	32	3%	43	8%	107	32%	403	54%	694	1279
Resiliencia, innovación e impacto	3%	39	5%	67	14%	176	38%	482	40%	513	1277

** (es decir, los valores del sistema de las Naciones Unidas y de la función pública internacional, junto con los valores de la Constitución de la OIT y las normas internacionales del trabajo subyacentes).

Cuadro 2.1: Los valores de la OIT incluyen los siguientes grupos de valores, que deben guiar nuestro trabajo y nuestra conducta:

Valores OIT	En desacuerdo		Ni acuerdo ni desacuerdo		En acuerdo		Total
	%	n*	%	n*	%	n*	
Integridad, imparcialidad y rendición de cuentas	7%	87	7%	96	86%	1100	1283
Justicia social, sostenibilidad y trabajo decente	5%	70	6%	77	89%	1135	1282
Profesionalismo, colaboración y vocación de servicio	7%	87	7%	92	86%	1101	1280
Respeto diversidad e inclusión	6%	75	8%	107	86%	1097	1279
Resiliencia, innovación e impacto	8%	106	14%	176	78%	995	1277

Cuadro 3: Entorno ético en el lugar de trabajo

Afirmación	Muy en desacuerdo		En desacuerdo		Ni acuerdo ni desacuerdo		En acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total
	%	n*	%	n*	%	n*	%	n*	%	n*	
Me siento bien trabajando aquí porque los valores de la OIT son similares a los	2%	20	4%	45	8%	105	39%	499	48%	612	1281
Nuestros valores comunes de la OIT guían mi conducta en el lugar de trabajo	2%	23	2%	31	9%	112	38%	489	49%	625	1280
Nuestros valores comunes de la OIT guían la conducta de mis compañeras/os - colegas	4%	52	9%	113	22%	285	43%	554	22%	275	1279
En general, el funcionamiento de la OIT y sus prácticas en el lugar de trabajo son coherentes con los valores de la OIT y constituyen un ejemplo positivo de aplicación de las normas del trabajo pertinentes (ej. igualdad y no discriminación, tiempo de trabajo, seguridad y salud en el trabajo, etc.)	6%	82	15%	195	18%	224	43%	544	18%	234	1279
Soy consciente de lo que se espera de mí desde el punto de vista ético como funcionaria/o internacional (como se establece en las “Normas de conducta de la administración pública internacional” y en los documentos de gobernanza interna de la OIT aplicables)	1%	9	1%	9	3%	36	40%	508	56%	724	1286
Tengo conocimiento de la existencia y servicios que ofrece la Oficina de Ética	4%	48	16%	209	20%	262	41%	525	19%	238	1282
Prestamos la debida atención a la ética en nuestro proceso diario de toma de decisiones	3%	41	7%	85	16%	203	44%	567	30%	386	1282
Para lograr resultados en el trabajo, el respeto de los valores de la OIT es tan importante como los propios resultados	1%	16	3%	38	7%	89	42%	542	47%	598	1283
Siento que puedo ser plenamente yo misma/o en el trabajo, incluidos todos mis rasgos y características personales (por ejemplo, raza, etnia, sexo, orientación sexual, discapacidad, edad, ascendencia nacional o social, etc.).	4%	49	9%	109	12%	156	43%	554	32%	412	1280
Recibo un trato justo, respetuoso y no discriminatorio en el trabajo	5%	63	11%	135	%	200	42%	543	27%	343	1284
Percibo que mis colegas reciben un trato justo, respetuoso y no discriminatorio en el trabajo, independientemente de sus rasgos y características personales	3%	43	13%	165	21%	266	39%	505	24%	303	1282
En la OIT los conflictos de intereses suelen evitarse o gestionarse con eficacia	8%	96	14%	180	28%	366	35%	452	15%	186	1280
Se respeta la confidencialidad de las discusiones sobre asuntos confidenciales	7%	91	12%	160	27%	342	37%	471	17%	217	1281
Las decisiones de contratación y promoción se basan en el rendimiento y el mérito, no en favoritismos	14%	180	20%	256	30%	385	23%	301	13%	163	1285
En nuestro lugar de trabajo hay muy poca presión para “obviar” las cuestiones de ética o los valores de la organización	3%	40	13%	159	28%	363	40%	509	16%	205	1276
La dirección habla de la importancia de la ética en el trabajo y de hacer lo correcto, incluido el poder plantear preocupaciones éticas	4%	54	12%	152	26%	327	41%	531	17%	220	1284
Los líderes consideran que sus responsabilidades éticas son tan importantes como sus responsabilidades y promueven activamente los valores de la OIT a través de sus acciones	6%	74	12%	151	28%	369	38%	482	16%	206	1282
No es arriesgado expresarse abiertamente o discrepar	11%	141	19%	240	28%	369	32%	407	10%	126	1283
En la OIT no se toleran las infracciones de las políticas de ética y la dirección actúa cuando se le plantean denuncias	6%	79	11%	140	31%	400	35%	446	17%	213	1278
Si tuviera conocimiento de un comportamiento poco ético o de una mala conducta, me sentiría cómoda/o denunciándolo	6%	79	15%	188	25%	314	38%	489	16%	208	1278

Cuadro 3.1: Nuestros valores comunes de la OIT guían la conducta de mis compañeras/os de equipo y de mis colegas

Ubicación	En desacuerdo/ Muy en desacuerdo		Ni acuerdo ni desacuerdo		En acuerdo/ Totalmente de acuerdo		Total
	%	n*	%	n*	%	n*	
Sede OIT (Ginebra)	18%	68	24%	91	58%	219	378
Regiones	11%	84	22%	162	67%	504	750
Total	13%	152	22%	253	64%	723	112

Cuadro 3.2: En general, el funcionamiento de la OIT y sus prácticas en el lugar de trabajo son coherentes con los valores de la OIT y constituyen un ejemplo positivo de aplicación de las normas del trabajo pertinentes

Ubicación	En desacuerdo/ Muy en desacuerdo		Ni acuerdo ni desacuerdo		En acuerdo/ Totalmente de acuerdo		Total
	%	n*	%	n*	%	n*	
Sede OIT (Ginebra)	32%	121	19%	74	49%	185	380
Regiones	18%	135	15%	113	67%	501	749
Total	23%	256	17%	187	61%	686	1

Cuadro 3.3: Tengo conocimiento de la existencia y servicios que ofrece la Oficina de Ética

Ubicación	En desacuerdo/ Muy en desacuerdo		Ni acuerdo ni desacuerdo		En acuerdo/ Totalmente de acuerdo		Total
	%	n*	%	n*	%	n*	
Sede OIT (Ginebra)	19%	71	17%	63	65%	246	380
Regiones	21%	154	22%	166	57%	431	751
Total	20%	225	20%	229	60%	677	1131

Cuadro 3.4.1: Siento que puedo ser plenamente yo misma/o en el trabajo, incluidos todos mis rasgos y características personales

Género	En desacuerdo/ Muy en desacuerdo		Ni acuerdo ni desacuerdo		En acuerdo/ Totalmente de acuerdo		Total
	%	n*	%	n*	%	n*	
Hombre	10%	41	9%	40	81%	349	430
Mujer	13%	79	12%	70	75%	447	596
Otro (incl. prefiero no revelar)	24%	26	25%	27	51%	55	108
Total	13%	146	12%	137	75%	851	1134

Cuadro 3.4.2: Siento que puedo ser plenamente yo misma/o en el trabajo, incluidos todos mis rasgos y características personales

Edad	En desacuerdo/ Muy en desacuerdo		Ni acuerdo ni desacuerdo		En acuerdo/ Totalmente de acuerdo		Total
	%	n*	%	n*	%	n*	
Menos de 30	19%	7	8%	3	72%	26	36
30 - 39	11%	27	11%	27	79%	202	256
40 - 49	14%	52	13%	51	73%	276	379
50 - 59	13%	48	11%	43	76%	291	382
60 y más	14%	11	15%	12	71%	56	79
Total	13%	145	12%	136	75%	851	1132

Cuadro 3.4.3: Siento que puedo ser plenamente yo misma/o en el trabajo, incluidos todos mis rasgos y características personales

Ubicación	En desacuerdo/ Muy en desacuerdo		Ni acuerdo ni desacuerdo		En acuerdo/ Totalmente de acuerdo		Total
	%	n*	%	n*	%	n*	
Sede OIT (Ginebra)	17%	66	14%	55	68%	259	380
Regiones	11%	80	11%	82	78%	588	750
Total	13%	146	12%	137	75%	847	1130

Cuadro 3.5.1: Recibo un trato justo, respetuoso y no discriminatorio en el trabajo

Género	En desacuerdo/ Muy en desacuerdo		Ni acuerdo ni desacuerdo		En acuerdo/ Totalmente de acuerdo		Total
	%	n*	%	n*	%	n*	
Hombre	13%	58	13%	54	74%	319	431
Mujer	15%	90	16%	97	69%	410	597
Otro (incl. prefiero no revelar)	29%	32	26%	28	45%	49	109
Total	16%	180	16%	179	68%	778	1137

Cuadro 3.5.2: Recibo un trato justo, respetuoso y no discriminatorio en el trabajo

Edad	En desacuerdo/ Muy en desacuerdo		Ni acuerdo ni desacuerdo		En acuerdo/ Totalmente de acuerdo		Total
	%	n*	%	n*	%	n*	
Menos de 30	8%	3	8%	3	83%	30	36
30 - 39	15%	37	13%	34	72%	183	254
40 - 49	14%	54	17%	65	69%	263	382
50 - 59	18%	70	15%	58	67%	256	384
60 y más	16%	13	24%	19	59%	47	79
Total	16%	177	16%	179	69%	779	1135

Cuadro 3.5.3: Recibo un trato justo, respetuoso y no discriminatorio en el trabajo

Ubicación	En desacuerdo/ Muy en desacuerdo		Ni acuerdo ni desacuerdo		En acuerdo/ Totalmente de acuerdo		Total
	%	n*	%	n*	%	n*	
Sede OIT (Ginebra)	19%	74	15%	58	65%	249	381
Regiones	14%	105	16%	121	70%	526	752
Total	16%	179	16%	179	68%	775	1133

Cuadro 3.6.1: En la OIT los conflictos de intereses suelen evitarse o gestionarse con eficacia

Ubicación	En desacuerdo/Muy en desacuerdo		Ni acuerdo ni desacuerdo		En acuerdo/Totalmente de acuerdo		Total
	%	n*	%	n*	%	n*	
Sede OIT (Ginebra)	29%	109	33%	124	39%	146	379
Regiones	20%	147	25%	191	55%	412	750
Total	23%	256	28%	315	49%	558	1129

Cuadro 3.6.2: En la OIT los conflictos de intereses suelen evitarse o gestionarse con eficacia

Ubicación	En desacuerdo/ Muy en desacuerdo		Ni acuerdo ni desacuerdo		En acuerdo/ Totalmente de acuerdo		Total
	%	n*	%	n*	%	n*	
Menos de 1 año	5%	8	24%	37	71%	109	154
1 – 3 años	13%	24	27%	52	60%	114	190
4 - 8 años	26%	58	28%	62	45%	100	220
9 - 14 años	31%	70	28%	64	41%	95	229
15 o más años	28%	96	31%	104	41%	140	340
Total	23%	256	28%	319	49%	558	1133

Cuadro 3.6.3: En la OIT los conflictos de intereses suelen evitarse o gestionarse con eficacia

Género	En desacuerdo/ Muy en desacuerdo		Ni acuerdo ni desacuerdo		En acuerdo/ Totalmente de acuerdo		Total
	%	n*	%	n*	%	n*	
Hombre	20%	88	25%	107	55%	237	432
Mujer	21%	126	30%	178	49%	290	594
Otro (incl. prefiero no revelar)	40%	43	31%	33	29%	31	107
Total	23%	257	28%	318	49%	558	1133

Cuadro 3.7.1: Se respeta la confidencialidad de las discusiones sobre asuntos confidenciales

Ubicación	En desacuerdo/ Muy en desacuerdo		Ni acuerdo ni desacuerdo		En acuerdo/ Totalmente de acuerdo		Total
	%	n*	%	n*	%	n*	
Sede OIT (Ginebra)	24%	93	29%	110	47%	178	381
Regiones	18%	137	25%	190	56%	423	750
Total	20%	230	27%	300	53%	601	1131

Cuadro 3.7.2: Se respeta la confidencialidad de las discusiones sobre asuntos confidenciales

Género	En desacuerdo/ Muy en desacuerdo		Ni acuerdo ni desacuerdo		En acuerdo/ Totalmente de acuerdo		Total
	%	n*	%	n*	%	n*	
Hombre	15%	66	25%	108	60%	257	431
Mujer	22%	130	27%	161	51%	304	595
Otro (incl. prefiero no revelar)	31%	34	31%	34	38%	41	109
Total	20%	230	27%	303	53%	602	1135

Cuadro 3.7.3: Se respeta la confidencialidad de las discusiones sobre asuntos confidenciales

Duración empleo en OIT	En desacuerdo/ Muy en desacuerdo		Ni acuerdo ni desacuerdo		En acuerdo/ Totalmente de acuerdo		Total
	%	n*	%	n*	%	n*	
Menos de 1 año	3%	5	19%	30	77%	120	155
1 – 3 años	12%	22	26%	49	62%	118	189
4 - 8 años	25%	56	28%	63	47%	104	223
9 - 14 años	27%	61	29%	66	44%	101	228
15 o más años	25%	85	28%	95	47%	160	340
Total	20%	229	27%	303	53%	603	1135

Cuadro 3.8.1: Las decisiones de contratación y promoción se basan en el rendimiento y el mérito, no en favoritismos

Ubicación	En desacuerdo/ Muy en desacuerdo		Ni acuerdo ni desacuerdo		En acuerdo/ Totalmente de acuerdo		Total
	%	n*	%	n*	%	n*	
Sede OIT (Ginebra)	48%	182	35%	132	18%	67	381
Regiones	29%	217	28%	209	43%	327	753
Total	35%	399	30%	341	35%	394	1134

Cuadro 3.8.2: Las decisiones de contratación y promoción se basan en el rendimiento y el mérito, no en favoritismos

Género	En desacuerdo/ Muy en desacuerdo		Ni acuerdo ni desacuerdo		En acuerdo/ Totalmente de acuerdo		Total
	%	n*	%	n*	%	n*	
Hombre	28%	123	28%	119	44%	190	432
Mujer	36%	216	31%	186	33%	195	597
Otro (incl. prefiero no revelar)	59%	64	31%	34	10%	11	109
Total	35%	403	30%	339	35%	396	1138

Cuadro 3.8.3: Las decisiones de contratación y promoción se basan en el rendimiento y el mérito, no en favoritismos

Duración empleo en OIT	En desacuerdo/ Muy en desacuerdo		Ni acuerdo ni desacuerdo		En acuerdo/ Totalmente de acuerdo		Total
	%	n*	%	n*	%	n*	
Menos de 1 año	9%	14	26%	40	65%	101	155
1 – 3 años	22%	42	26%	50	52%	98	190
4 - 8 años	42%	94	29%	66	29%	64	224
9 - 14 años	46%	104	30%	69	24%	55	228
15 o más años	43%	148	34%	116	23%	77	341
Total	35%	402	30%	341	35%	395	1138

Cuadro 3.9.1: La dirección habla de la importancia de la ética en el trabajo y de hacer lo correcto, incluido el poder plantear preocupaciones éticas

Ubicación	En desacuerdo/ Muy en desacuerdo		Ni acuerdo ni desacuerdo		En acuerdo/ Totalmente de acuerdo		Total
	%	n*	%	n*	%	n*	
Sede OIT (Ginebra)	24%	91	29%	109	48%	181	381
Regiones	14%	102	24%	177	63%	474	753
Total	17%	193	25%	286	58%	655	1134

Cuadro 3.9.2: La dirección habla de la importancia de la ética en el trabajo y de hacer lo correcto, incluido el poder plantear preocupaciones éticas

Duración empleo en OIT	En desacuerdo/ Muy en desacuerdo		Ni acuerdo ni desacuerdo		En acuerdo/ Totalmente de acuerdo		Total
	%	n*	%	n*	%	n*	
Menos de 1 año	10%	15	12%	18	79%	122	155
1 – 3 años	11%	21	23%	43	66%	126	190
4 - 8 años	17%	37	29%	64	55%	122	223
9 - 14 años	24%	55	32%	74	44%	100	229
15 o más años	19%	64	26%	89	55%	188	341
Total	17%	192	25%	288	58%	658	1138

Cuadro 3.9.3: La dirección habla de la importancia de la ética en el trabajo y de hacer lo correcto, incluido el poder plantear preocupaciones éticas

Género	En desacuerdo/Muy en		Ni acuerdo ni desacuerdo		En acuerdo/Totalmente de		Total
	%	n*	%	n*	%	n*	
Hombre	14%	60	20%	86	66%	285	431
Mujer	18%	108	26%	158	56%	332	598
Otro (incl. prefiero no revelar)	23%	25	40%	44	37%	40	109
Total	17%	193	25%	288	58%	657	1138

Cuadro 3.10.1: Los líderes consideran que sus responsabilidades éticas son tan importantes como sus otras responsabilidades y promueven activamente los valores de la OIT a través de sus acciones

Ubicación	<i>En desacuerdo/ Muy en desacuerdo</i>		<i>Ni acuerdo ni desacuerdo</i>		<i>En acuerdo/ Totalmente de acuerdo</i>		<i>Total</i>
	%	n*	%	n*	%	n*	
Sede OIT (Ginebra)	24%	90	37%	141	39%	149	380
Regiones	15%	117	25%	188	60%	450	755
Total	18%	207	29%	329	53%	599	1135

Cuadro 3.10.2: Los líderes consideran que sus responsabilidades éticas son tan importantes como sus otras responsabilidades y promueven activamente los valores de la OIT a través de sus acciones

Género	<i>En desacuerdo/ Muy en desacuerdo</i>		<i>Ni acuerdo ni desacuerdo</i>		<i>En acuerdo/ Totalmente de acuerdo</i>		<i>Total</i>
	%	n*	%	n*	%	n*	
Hombre	17%	72	22%	94	62%	266	432
Mujer	17%	103	31%	187	52%	308	598
Otro (incl. prefiero no revelar)	31%	34	44%	48	25%	27	109
Total	18%	209	29%	329	53%	601	1139

Cuadro 3.10.3: Los líderes consideran que sus responsabilidades éticas son tan importantes como sus otras responsabilidades y promueven activamente los valores de la OIT a través de sus acciones

Duración empleo en OIT	<i>En desacuerdo/ Muy en desacuerdo</i>		<i>Ni acuerdo ni desacuerdo</i>		<i>En acuerdo/ Totalmente de acuerdo</i>		<i>Total</i>
	%	n*	%	n*	%	n*	
Menos de 1 año	6%	10	19%	30	74%	115	155
1 – 3 años	12%	22	24%	46	64%	122	190
4 - 8 años	17%	38	32%	72	51%	114	224
9 - 14 años	27%	62	33%	75	40%	92	229
15 o más años	22%	76	31%	107	46%	158	341
Total	18%	208	29%	330	53%	601	1139

Cuadro 3.11.1: No es arriesgado expresarse abiertamente ni discrepar respecto a cómo se hacen las cosas

Ubicación	<i>En desacuerdo/ Muy en desacuerdo</i>		<i>Ni acuerdo ni desacuerdo</i>		<i>En acuerdo/ Totalmente de acuerdo</i>		<i>Total</i>
	%	n*	%	n*	%	n*	
Sede OIT (Ginebra)	39%	149	29%	112	31%	119	380
Regiones	26%	198	28%	214	45%	342	754
Total	31%	347	29%	326	41%	461	1134

Cuadro 3.11.2: No es arriesgado expresarse abiertamente ni discrepar respecto a cómo se hacen las cosas

Género	<i>En desacuerdo/ Muy en desacuerdo</i>		<i>Ni acuerdo ni desacuerdo</i>		<i>En acuerdo/ Totalmente de acuerdo</i>		<i>Total</i>
	%	n*	%	n*	%	n*	
Hombre	23%	98	29%	126	48%	209	433
Mujer	33%	195	28%	170	39%	232	597
Otro (incl. prefiero no revelar)	53%	58	28%	30	19%	21	109
Total	31%	351	29%	326	41%	462	1139

Cuadro 3.11.3: No es arriesgado expresarse abiertamente ni discrepar respecto a cómo se hacen las cosas

Duración empleo en OIT	<i>En desacuerdo/ Muy en desacuerdo</i>		<i>Ni acuerdo ni desacuerdo</i>		<i>En acuerdo/ Totalmente de acuerdo</i>		<i>Total</i>
	%	n*	%	n*	%	n*	
Menos de 1 año	12%	18	29%	44	60%	92	154
1 – 3 años	22%	41	29%	55	49%	93	189
4 - 8 años	35%	79	31%	70	33%	75	224
9 - 14 años	42%	96	28%	65	30%	68	229
15 o más años	34%	116	27%	92	39%	134	342
Total	31%	350	29%	326	41%	462	1138

Cuadro 3.12.1: En la OIT no se toleran las infracciones de las políticas de ética y la dirección actúa cuando se le plantean denuncias

Ubicación	<i>En desacuerdo/ Muy en desacuerdo</i>		<i>Ni acuerdo ni desacuerdo</i>		<i>En acuerdo/ Totalmente de acuerdo</i>		<i>Total</i>
	%	n*	%	n*	%	n*	
Sede OIT (Ginebra)	22%	85	39%	150	38%	145	380
Regiones	16%	119	27%	203	57%	430	752
Total	18%	204	31%	353	51%	575	1132

Cuadro 3.12.2: En la OIT no se toleran las infracciones de las políticas de ética y la dirección actúa cuando se le plantean denuncias

Duración empleo en OIT	<i>En desacuerdo/ Muy en desacuerdo</i>		<i>Ni acuerdo ni desacuerdo</i>		<i>En acuerdo/ Totalmente de acuerdo</i>		<i>Total</i>
	%	n*	%	n*	%	n*	
Menos de 1 año	6%	10	26%	40	68%	105	155
1 – 3 años	11%	20	28%	53	62%	117	190
4 - 8 años	24%	54	32%	71	44%	98	223
9 - 14 años	22%	51	36%	82	42%	95	228
15 o más años	21%	71	32%	109	47%	160	340
Total	18%	206	31%	355	51%	575	1136

Cuadro 3.12.3: En la OIT no se toleran las infracciones de las políticas de ética y la dirección actúa cuando se le plantean denuncias

Género	<i>En desacuerdo/ Muy en desacuerdo</i>		<i>Ni acuerdo ni desacuerdo</i>		<i>En acuerdo/ Totalmente de acuerdo</i>		<i>Total</i>
	%	n*	%	n*	%	n*	
Hombre	14%	62	27%	118	58%	251	431
Mujer	18%	109	33%	196	49%	291	596
Otro (incl. prefiero no revelar)	33%	36	38%	41	29%	32	109
Total	18%	207	31%	355	51%	574	1136

Cuadro 3.13.1: Si tuviera conocimiento de un comportamiento poco ético o de una mala conducta, me sentiría cómoda/o denunciándolo

Ubicación	<i>En desacuerdo/ Muy en desacuerdo</i>		<i>Ni acuerdo o ni desacuerdo</i>		<i>En acuerdo/ Totalmente de acuerdo</i>		Total
	%	n*	%	n*	%	n*	
Sede OIT (Ginebra)	24%	90	26%	98	50%	191	379
Regiones	20%	148	23%	170	58%	432	750
Total	21%	238	24%	268	55%	623	1129

Cuadro 3.13.2: Si tuviera conocimiento de un comportamiento poco ético o de una mala conducta, me sentiría cómoda/o denunciándolo

Duración empleo en OIT	<i>En desacuerdo/ Muy en desacuerdo</i>		<i>Ni acuerdo ni desacuerdo</i>		<i>En acuerdo/ Totalmente de acuerdo</i>		Total
	%	n*	%	n*	%	n*	
Menos de 1 año	10%	15	16%	24	75%	115	154
1 – 3 años	19%	36	26%	48	55%	104	188
4 - 8 años	25%	57	26%	59	48%	108	224
9 - 14 años	27%	62	26%	60	47%	107	229
15 o más años	20%	68	24%	81	56%	189	338
Total	21%	238	24%	272	55%	623	1133

Cuadro 3.13.3: Si tuviera conocimiento de un comportamiento poco ético o de una mala conducta, me sentiría cómoda/o denunciándolo

Género	<i>En desacuerdo/ Muy en desacuerdo</i>		<i>Ni acuerdo ni desacuerdo</i>		<i>En acuerdo/ Totalmente de acuerdo</i>		Total
	%	n*	%	n*	%	n*	
Hombre	15%	63	21%	89	65%	278	430
Mujer	24%	140	25%	148	52%	307	595
Otro (incl. prefiero no revelar)	33%	36	32%	35	34%	37	108
Total	21%	239	24%	272	55%	622	1133

Cuadro 4: Razones por las que no me sentiría cómoda/o denunciando un comportamiento poco ético o una mala conducta

<i>Respuestas</i>	<i>%*</i>	<i>n</i>
Ninguna, ya que me siento cómoda/o denunciando comportamientos poco éticos o conductas indebidas	40%	480
No creo que sea mi responsabilidad	4%	52
No sabría dónde denunciarlo	16%	193
Tendría miedo de represalias	39%	466
Pensaría que no se haría nada de todos modos	34%	408
Otra	10%	113
Total Respondents	100%	1187

* Las respuestas no suman 100% ya que se permitieron respuestas múltiples

Cuadro 4.1: Razones por las que no me sentiría cómoda/o denunciando un comportamiento poco ético o una mala conducta: miedo a represalias

<i>Ubicación</i>	<i>Miedo a represalias</i>		<i>Total</i>
	<i>%</i>	<i>n*</i>	
Sede OIT (Ginebra)	43%	150	345
Regiones	36%	257	709
Total	39%	407	1054

Cuadro 4.2: Razones por las que no me sentiría cómoda/o denunciando un comportamiento poco ético o una mala conducta: miedo a represalias

<i>Duración empleo en OIT</i>	<i>Miedo a represalias</i>		<i>Total</i>
	<i>%</i>	<i>n*</i>	
Menos de 1 año	24%	35	143
1 – 3 años	38%	65	170
4 - 8 años	49%	98	201
9 - 14 años	50%	104	208
15 o más años	36%	108	304
Total	40%	410	1026

Cuadro 4.3: Razones por las que no me sentiría cómoda/o denunciando un comportamiento poco ético o una mala conducta: miedo a represalias

Género	Miedo a represalias		Total
	%	n*	
Hombre	33%	129	529
Mujer	41%	218	396
Otro (incl. prefiero no revelar)	33%	64	101
Total	40%	410	1026

Cuadro 4.4: Razones por las que no me sentiría cómoda/o denunciando un comportamiento poco ético o una mala conducta: miedo a represalias

Edad	Miedo a represalias		Total
	%	n*	
Menos de 30	51%	18	35
30 - 39	45%	101	226
40 - 49	42%	150	353
50 - 59	35%	119	341
60 y más	30%	21	70
Total	40%	409	1025

Cuadro 4.5: Razones por las que no me sentiría cómoda/o denunciando un comportamiento poco ético o una mala conducta: miedo a represalias

Categoría de personal	Miedo a represalias		Total
	%	n*	
Servicios generales y conexos	42%	143	343
Funcionarios nacionales del cuadro orgánico	32%	81	251
Categorías profesionales P1-P5	43%	185	429
Total	40%	409	1023

Cuadro 5: Percepción de la probabilidad de que se produzcan riesgos éticos en el lugar de trabajo en los próximos 12 meses

<i>Riesgo</i>	<i>Muy improbable</i>		<i>Improbable</i>		<i>Probable</i>		<i>Muy probable</i>		<i>No lo sé</i>		<i>Total</i>
	%	n*	%	n*	%	n*	%	n*	%	n*	
Utilización indebida de un cargo oficial en provecho personal	27%	315	31%	358	24%	277	9%	101	9%	107	1158
Filtración de información confidencial de la OIT	20%	228	34%	393	29%	331	9%	102	9%	101	1155
Falta de seguridad física y personal	35%	407	38%	436	16%	187	6%	68	5%	57	1155
Acoso sexual	28%	328	36%	413	18%	213	5%	63	12%	137	1154
Explotación o abuso sexual	45%	518	30%	347	10%	120	3%	31	12%	138	1154
Otra violencia o acoso en el trabajo	20%	230	30%	343	29%	339	13%	149	8%	95	1156
Discriminación	19%	220	30%	344	31%	357	13%	155	7%	79	1155
Aceptación de regalos o favores de un Estado Miembro, de un proveedor, de una organización de empleadores o de una organización de trabajadores	21%	242	32%	366	25%	289	7%	81	15%	173	1151
Contratación de familiares o de amigos íntimos	18%	208	28%	328	29%	337	14%	163	10%	118	1154
Mal uso del tiempo o de los recursos de la OIT	12%	143	26%	304	34%	397	18%	210	8%	97	1151
Relación jerárquica de supervisión sobre un familiar o amistad personal cercana	22%	256	33%	383	22%	256	7%	85	15%	168	1148
Realización de actividades o desempeño de cargos externos sin autorización	17%	200	32%	371	27%	308	7%	76	17%	191	1146
Aceptar un soborno o comisión ilegal	37%	427	30%	348	13%	150	3%	33	17%	192	1150
Aceptación de instrucciones de un Estado Miembro, proveedor, o de una organización de empleadores o de una organización de trabajadores	17%	197	27%	315	25%	291	10%	112	21%	236	1151
Sustracción de bienes o de recursos de la OIT	35%	401	34%	390	14%	164	3%	40	13%	155	1150
Determinadas condiciones o prácticas laborales en la OIT no estando a la altura de los valores y normas de trabajo decente de la Organización	13%	155	25%	288	32%	368	22%	255	7%	86	1152

Cuadro 6: Nivel percibido de gravedad del riesgo para la reputación de la OIT

<i>Riesgo</i>	<i>Sin gravedad</i>		<i>De cierta gravedad</i>		<i>De gravedad</i>		<i>De extrema gravedad</i>		<i>No lo sé</i>		<i>Total</i>
	%	n*	%	n*	%	n*	%	n*	%	n*	
Utilización indebida de un cargo oficial en provecho personal	8%	85	10%	112	26%	27	49%	544	7%	83	1120
Filtración de información confidencial de la OIT	9%	96	13%	140	31%	33	42%	467	7%	74	1120
Falta de seguridad física y personal	12%	128	9%	98	25%	27	48%	536	6%	68	1113
Acoso sexual	10%	113	4%	39	16%	17	63%	703	7%	77	1110
Explotación o abuso sexual	11%	117	3%	32	8%	9	71%	783	8%	85	1107
Otra violencia o acoso en el trabajo	7%	73	7%	83	27%	29	53%	594	6%	66	1112
Discriminación	7%	77	8%	93	34%	37	47%	526	4%	43	1113
Aceptación de regalos o favores de un Estado Miembro, de un proveedor, de una organización de empleadores o de una organización de trabajadores	13%	140	18%	196	34%	37	26%	290	10%	108	1111
Contratación de familiares o de amigos íntimos	10%	107	19%	210	37%	40	26%	294	8%	86	1113
Mal uso del tiempo o de los recursos de la OIT	8%	91	20%	227	40%	43	25%	275	7%	74	1114
Relación jerárquica de supervisión sobre un familiar o amistad personal cercana	12%	133	20%	223	38%	41	19%	213	11%	123	1108
Realización de actividades o desempeño de cargos externos sin autorización	12%	131	24%	271	34%	37	16%	180	13%	146	1107
Aceptar un soborno o comisión ilegal	8%	93	4%	39	13%	14	64%	710	10%	114	1105
Aceptación de instrucciones de un Estado Miembro, proveedor, o de una organización de empleadores o de una organización de trabajadores	8%	92	10%	110	31%	33	35%	394	16%	176	1111
Sustracción de bienes o de recursos de la OIT	10%	113	8%	88	27%	29	46%	507	9%	95	1103
Determinadas condiciones o prácticas laborales en la OIT no estando a la altura de los valores y normas de trabajo decente de la Organización	7%	78	14%	157	38%	41	34%	381	7%	78	1117

Cuadro 7: Comparación de los resultados de las encuestas de 2023 y 2018

<i>Afirmación</i>	<i>De acuerdo/ Totalmente de acuerdo</i>	
	2023	2018
Soy consciente de lo que se espera de mí éticamente como funcionaria/o internacional **	96%	93%
Me siento bien trabajando aquí porque los valores de la OIT son similares a los míos.	87%	87%
Nuestros valores comunes de la OIT guían mi conducta en el lugar de trabajo	87%	88%
En mi lugar de trabajo, prestamos la debida atención a la ética en el proceso diario de toma de decisiones	74%	73%
Recibo un trato justo, respetuoso y no discriminatorio en el trabajo**	69%	69%
Nuestros valores comunes de la OIT guían la conducta de mis compañeras/os y colegas de trabajo	65%	65%
Percibo que mis colegas reciben un trato justo, respetuoso y no discriminatorio en el trabajo, independientemente de sus rasgos y características personales**	63%	59%
Tengo conocimiento de la existencia y servicios que ofrece la Oficina de Cuestiones de Ética de la OIT	60%	47%
La dirección habla de la importancia de la ética en el trabajo y de hacer lo correcto, incluido el poder plantear preocupaciones éticas**	58%	56%
En nuestro lugar de trabajo hay muy poca presión para “obviar” las cuestiones de ética o los valores de la organización. **	56%	52%
Si tuviera conocimiento de un comportamiento poco ético o de una mala conducta, me sentiría cómoda/o denunciándolo**	55%	42%
Se respeta la confidencialidad de las discusiones sobre asuntos confidenciales	54%	53%
Los líderes consideran que sus responsabilidades éticas son tan importantes como otras responsabilidades y promueven activamente los valores de la OIT**	54%	50%
En la OIT no se toleran las infracciones de las políticas de ética y la dirección actúa cuando se le plantean denuncias**	52%	52%
En la OIT, los conflictos de intereses suelen evitarse o gestionarse con eficacia	50%	47%
No es arriesgado expresarse abiertamente ni discrepar respecto a cómo se hacen las cosas	42%	37%
Las decisiones de contratación y promoción se basan en el rendimiento y el mérito, no en favoritismos**	36%	32%

***Formulaciones cambiaron ligeramente entre las encuestas de 2018 y 2023*

Perfil de las personas que participaron en la encuesta

Duración empleo OIT		
	%	<i>n</i>
Menos de 1 año	14%	155
1 – 3 años	17%	190
4 - 8 años	20%	224
9 - 14 años	20%	229
Más de 15 años	30%	343
Total respuestas		1141
Sin respuesta		150
Total		1291

Categoría profesional		
	%	<i>n</i>
Servicios generales y conexos	33%	371
Funcionariado nacional cuadro org.	24%	278
Categorías profesionales P1-P5	41%	463
Director (D1 y D2) y cargos superiores	2%	26
Total respuestas		1141
Sin respuesta		150
Total		1291

Edad		
	%	<i>n</i>
Menos de 30	3%	36
30 - 39	22%	256
40 - 49	34%	383
50 - 59	34%	385
60 y más	7%	79
Total respuestas		1141
Sin respuesta		150
Total		1291

Identidad de género		
	%	<i>n</i>
Mujer	53%	599
Hombre	38%	433
No binario o no conforme	0%	*
Trans/transgénero	0%	*
Trans/transgénero Mujer	0%	*
Trans/transgénero Hombre	0%	*
Prefiero no revelar	9%	109
Total respuestas		1141
Sin respuesta		150
Total		1291

Ubicación		
	%	<i>n</i>
Sede OIT (Ginebra)	34%	382
ITC ILO (Turin)	4%	45
África	16%	177
Américas	15%	167
Asia y Pacífico	19%	220
Países Árabes	6%	65
Europa y Asia Central (destinos distintos a sede)	7%	81
Total respuestas		1141
Sin respuesta		150
Total		1291