



World Food Programme
Programme Alimentaire Mondial
Programa Mundial de Alimentos
برنامج الأغذية العالمي

Junta Ejecutiva

Período de sesiones anual
Roma, 29 de junio-3 de julio de 2020

Distribución: general

Tema 4 del programa

Fecha: 27 de mayo de 2020

WFP/EB.A/2020/4-B

Original: inglés

Informes anuales

Para examen

Los documentos de la Junta Ejecutiva pueden consultarse en el sitio web del PMA (<https://executiveboard.PMA.org/es>).

Informe Anual de la Oficina de Deontología relativo a 2019

Resumen

Este informe anual se presenta a la Junta Ejecutiva en su período de sesiones anual de 2020. En cumplimiento de lo dispuesto en el párrafo 6.2 de la Circular de la Directora Ejecutiva ED2008/002 titulada “Establecimiento de la Oficina de Deontología del PMA”, el presente informe anual se ha transmitido directamente al Director Ejecutivo.

El presente informe ofrece una visión general de las actividades llevadas a cabo por la Oficina de Deontología (también en forma de información estadística) durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2019. Esas actividades están clasificadas con arreglo a las esferas de trabajo comprendidas en su mandato que se presentan en la sección III por subsecciones, a saber:

- A. Asesoramiento y orientación
- B. Programa anual de declaración de la situación financiera y los conflictos de intereses
- C. Protección contra represalias – Política del PMA de protección de los denunciantes de irregularidades
- D. Elaboración de normas y promoción de políticas
- E. Capacitación, educación y sensibilización

En el presente informe se presentan asimismo las actividades de la Oficina de Deontología relacionadas con la protección contra la explotación y el abuso sexuales, habida cuenta de que, a mediados de 2018, la Oficina fue nombrada entidad coordinadora en materia de protección contra la explotación y el abuso sexuales a nivel institucional (sección V).

Coordinadora del documento:

Sra. B. Green
Directora y Jefa de Deontología
Oficina de Deontología
Tel.: 06 6513-2911

En el informe hay una sección nueva (sección IV) dedicada a los proyectos específicos de especial importancia llevados a cabo en 2019, a la que, como en años anteriores, sigue otra sección sobre la coherencia a nivel del sistema de las Naciones Unidas (sección VI), donde se analizan las actividades en relación con dicho sistema del que forman parte los organismos con sede en Roma. El informe termina con una serie de observaciones relativas a la labor de la Oficina y a la ética en el PMA (sección VII).

Proyecto de decisión*

La Junta toma nota del documento titulado "Informe Anual de la Oficina de Deontología relativo a 2019" (WFP/EB.A/2020/4-B).

* Se trata de un proyecto de decisión. Si desea consultar la decisión final adoptada por la Junta, sírvase remitirse al documento relativo a las decisiones y recomendaciones que se publica al finalizar el período de sesiones.

I. Introducción

1. El presente informe abarca la labor realizada por la Oficina de Deontología durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2019. En él se analizan y evalúan las actividades con respecto a años anteriores y se informa sobre las actividades pertinentes previstas para 2020.
2. La Oficina de Deontología tiene un carácter oficial e independiente, y su jefe rinde cuentas directamente al Director Ejecutivo. Todas las actividades se basan, entre otros, en los principios de confidencialidad, independencia e integridad.
3. La Oficina de Deontología, con arreglo a su mandato, es la entidad encargada de prestar asistencia al Director Ejecutivo en la tarea de promover una cultura de ética y rendición de cuentas que permita a todos los empleados (sea cual sea su tipo de contrato como miembros del personal o voluntarios) llevar a cabo sus funciones conforme a las más elevadas normas de conducta y hablar sin temor a represalias.

II. Antecedentes

4. La Oficina de Deontología fue creada en enero de 2008 en virtud de la Circular de la Directora Ejecutiva 2008/002 relativa a la creación de la Oficina de Deontología del PMA, conforme a lo dispuesto en el Boletín del Secretario General "Aplicación de normas éticas en todo el sistema de las Naciones Unidas: órganos y programas administrados por separado" (documento ST/SGB/2007/11).
5. De conformidad con las disposiciones de la circular 2008/002 de la Directora Ejecutiva, la Oficina de Deontología debe presentar un resumen del informe anual de sus actividades al Director Ejecutivo, de modo que este último lo someta a la Junta Ejecutiva. Además, en cumplimiento de lo estipulado en el párrafo 5.4 del documento ST/SGB/2007/11, la Oficina de Deontología, con arreglo a su mandato, debe presentar un proyecto de informe al Panel de Ética de las Naciones Unidas para consulta por vía electrónica. La Oficina de Deontología confirma que ha presentado un proyecto de este informe a los miembros de Panel, quienes lo examinaron y formularon observaciones que se han tenido en cuenta en la elaboración del presente informe. Es importante señalar que dicho examen no constituye de por sí una aprobación del contenido del informe por parte del Panel de Ética de las Naciones Unidas ni de ninguno de sus miembros.
6. El objetivo primordial de la Oficina de Deontología es prestar asistencia al Director Ejecutivo en la tarea de promover un entorno ético en el que todos los empleados observen el más alto grado de integridad en el desempeño de sus funciones, como exigen sus valores, normas y principios, que incluyen: la Carta de las Naciones Unidas, las Normas de conducta de la administración pública internacional de 2013¹, el Código de Conducta del PMA² y otras políticas y prácticas relativas a las normas de conducta aplicables a los empleados, a las personas que apoyan las operaciones del PMA y a todos aquellos a los que el Programa presta asistencia.

¹ Comisión de Administración Pública Internacional, 2013, "Normas de conducta de la administración pública internacional".

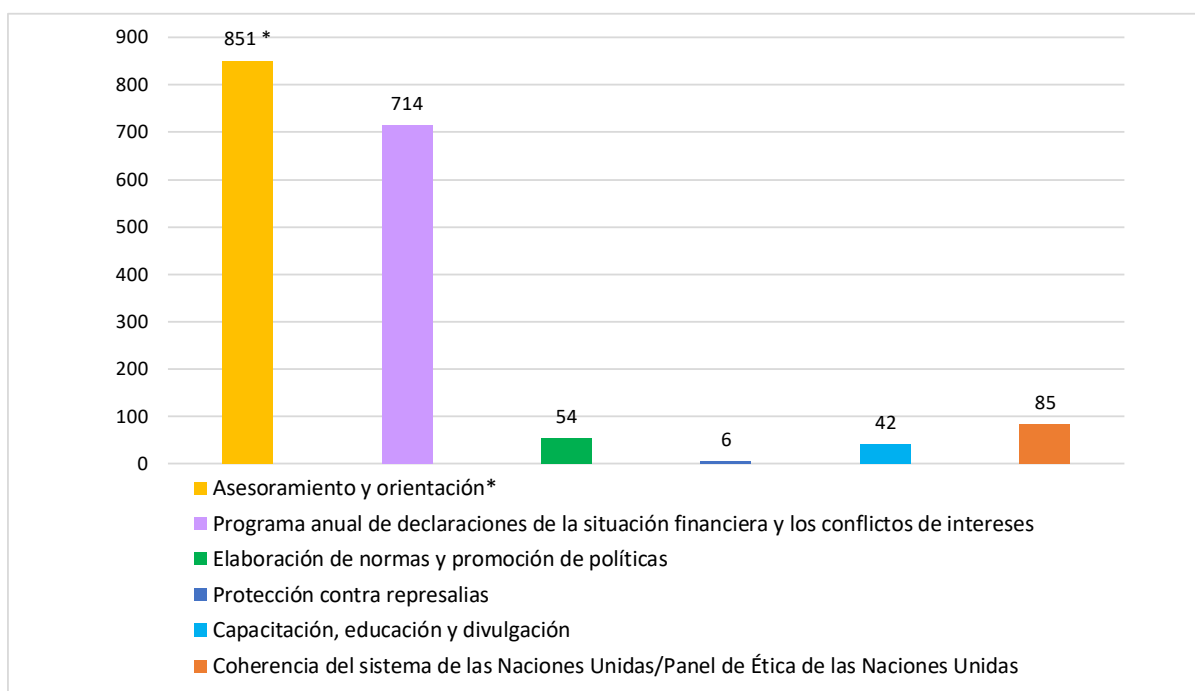
² Circular de la Directora Ejecutiva OED2014/016, "Código de Conducta del PMA".

7. En el presente informe se ofrece una visión general de las actividades llevadas a cabo por la Oficina de Deontología (también en forma de información estadística), que han sido clasificadas con arreglo a las siguientes esferas de trabajo comprendidas en su mandato:
 - A. Asesoramiento y orientación
 - B. Programa anual de declaración de la situación financiera y los conflictos de intereses
 - C. Protección contra represalias – Política del PMA de protección de los denunciantes de irregularidades
 - D. Elaboración de normas y promoción de políticas
 - E. Capacitación, educación y sensibilización
8. El presente informe también incluye información sobre las actividades realizadas por la Oficina de Deontología en relación con la protección contra la explotación y el abuso sexuales, dado que la Oficina es la entidad encargada de la coordinación de estas cuestiones a nivel institucional (sección V), una nueva sección sobre proyectos especiales (sección IV), a la que sigue otra sección donde se analiza la coherencia del sistema de las Naciones Unidas, del que también forman parte los organismos con sede en Roma (sección VI), así como algunas observaciones que no aparecen en las secciones respectivas (sección VII).

III. Actividades de la Oficina de Deontología

9. La Oficina de Deontología registró 1.752 actividades (figura 1) —entre las que se incluyen las de protección contra la explotación y el abuso sexuales— que se desglosan por esfera de la siguiente manera: *asesoramiento y orientación* - se registraron 851 asuntos diferentes; *Programa anual de declaración de la situación financiera y los conflictos de intereses* - se examinaron 714 declaraciones (derivadas de los cuestionarios sobre posibles conflictos de intereses y declaraciones de la situación financiera) que se consideró inicialmente que podían plantear posibles conflictos de intereses; *protección contra represalias* - se estudiaron seis casos; *elaboración de normas y promoción de políticas* - se llevaron a cabo 54 exámenes, algunos de los cuales comprendían varios documentos o múltiples series de exámenes (no se incluyen los trabajos emprendidos en las esferas de políticas y prácticas de la Oficina de Deontología); *capacitación, educación y sensibilización* - se realizaron 42 actividades distintas, y *coherencia del sistema de las Naciones Unidas* - participación en ocho conferencias telefónicas y reuniones y se elaboraron informes sobre las consultas y deliberaciones en torno a 77 consultas. Por otra parte, se declararon y registraron 139 obsequios en el registro electrónico de obsequios, algunos de los cuales iban destinados directamente a la Oficina de Deontología. Estas actividades no están contempladas en el número total de actividades que aparece en la figura 1, a continuación.

Figura 1: Resumen de la labor de la Oficina de Deontología por número de actividades registradas



* Incluidas las solicitudes de asesoramiento en materia de protección contra la explotación y el abuso sexuales (161) y sobre el Programa de declaración anual (100).

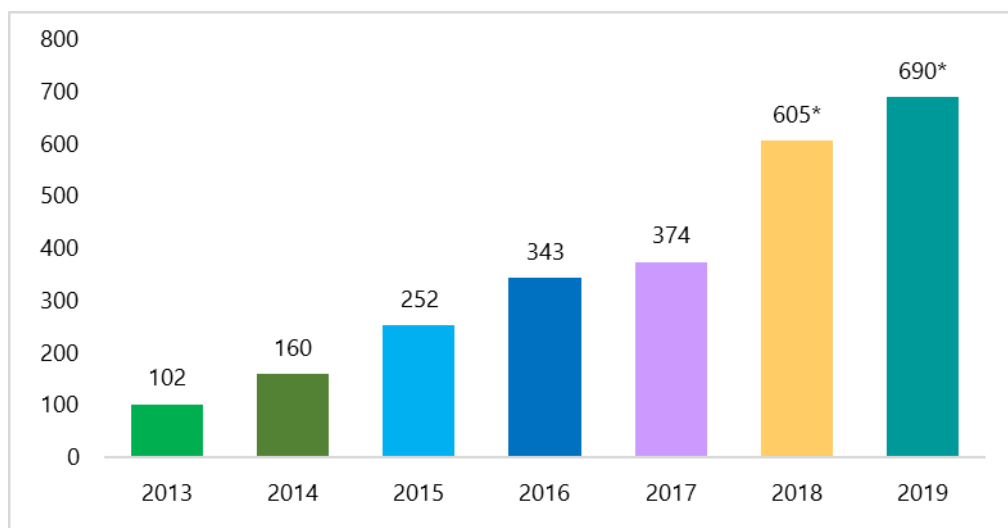
10. La figura 1 representa el número de actividades registradas, pero no refleja el tiempo que les dedicó la Oficina de Deontología ni el número de personas afectadas. Aun cuando no siempre es factible registrar todas las consultas (debido a que algunas son *ad hoc* por naturaleza o se realizan en el marco de misiones u otras reuniones), las cifras presentadas reflejan un ingente volumen de trabajo, a pesar de que hay otras actividades de las que no queda constancia o se abordan en otra parte del informe.
11. En este sentido, la Oficina de Deontología dedicó mucho tiempo y recursos considerables a iniciativas no previstas, por ejemplo, como miembro del Comité Permanente Interdivisional y del Grupo de trabajo conjunto de la Junta Ejecutiva y la dirección del PMA sobre hostigamiento, acoso sexual, abuso de autoridad y discriminación, como copresidenta del Subgrupo de trabajo sobre salvaguardias frente al acoso sexual y la explotación y el abuso sexuales y, en lo que respecta al examen externo, como punto de enlace del proveedor externo y los asesores externos (a los que se conoce como el grupo de apoyo) e interlocutora entre el proveedor externo, la dirección y el personal en lo relacionado con la Encuesta sobre entornos de trabajo seguros y armoniosos (Encuesta sobre el lugar de trabajo). Esta labor no está contemplada en las estadísticas globales ni en los gráficos, sino que se examina por separado en la sección IV. Como ya hiciera en años anteriores, la Oficina de Deontología presentó proyectos para lograr que su labor fuera más eficiente y fiable; una vez más, las estadísticas globales no recogen estos proyectos.

A. Asesoramiento y orientación

12. Facilitar asesoramiento y orientación constituye la piedra angular de la labor de la Oficina de Deontología y un elemento esencial para promover una cultura de la ética. Cualquiera que sea la cuestión de que se trate, los empleados deben ampararse en un asesoramiento profesional, práctico, experto y oportuno. El aumento sostenido del número de solicitudes de asesoramiento se considera un éxito de la profesionalización de la Oficina, del equipo y el fruto de su trabajo.

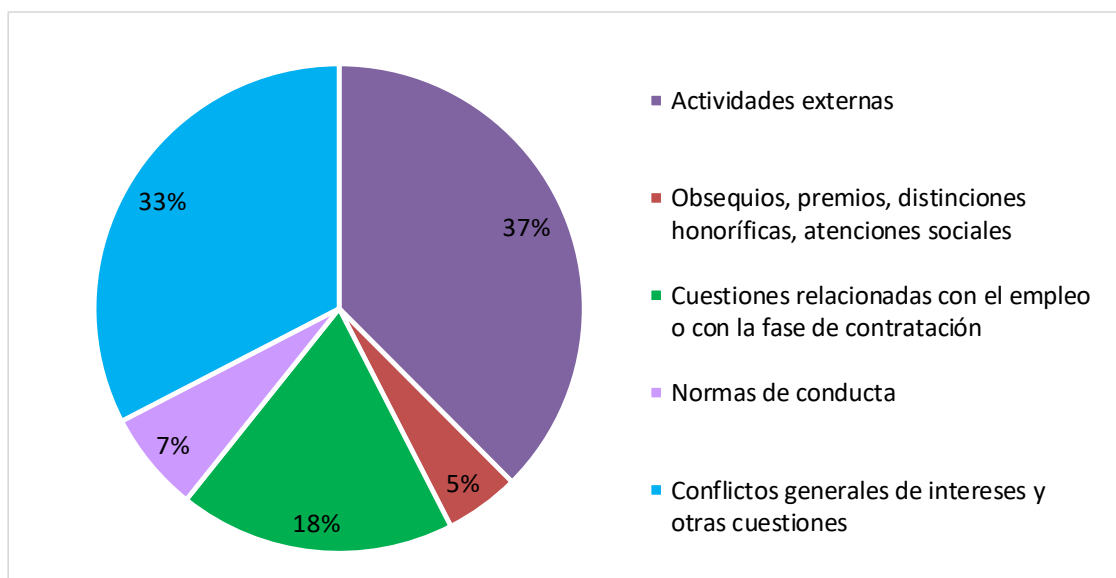
13. Se registraron 851 solicitudes de asesoramiento, 161 de las cuales en materia de protección contra la explotación y el abuso sexuales (véase la sección V). En las figuras 2 y 3 se indican las cifras correspondientes por año y categoría, respectivamente.

Figura 2: Solicitudes de asesoramiento (2013-2019)



* Estas cifras no incluyen las solicitudes de asesoramiento en materia de protección contra la explotación y el abuso sexuales.

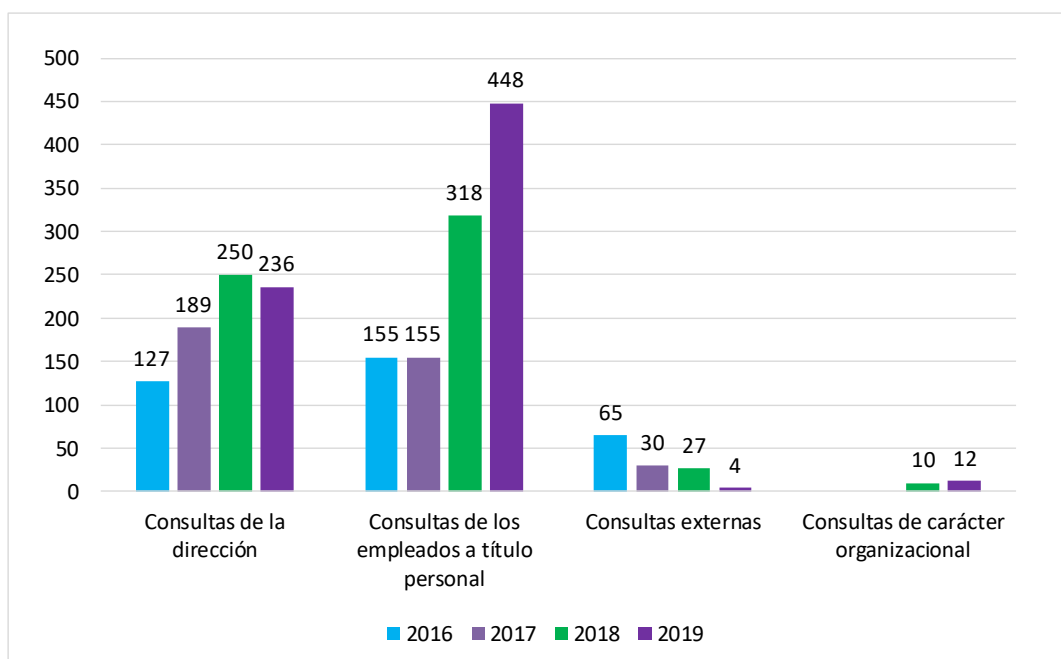
Figura 3: Solicitudes de asesoramiento por categoría



14. Los tipos de solicitudes de asesoramiento y orientación se distribuyeron en las siguientes categorías: consultas del personal directivo (consultas de un empleado del PMA en el desempeño de su cargo oficial), consultas de los empleados (consultas a título personal, en contraposición al desempeño de su cargo oficial en el PMA, como las actividades externas), consultas externas (consultas procedentes del exterior del PMA) y solicitudes de carácter organizacional (solicitudes que emanan del propio PMA, que se presentan por vía de una de sus direcciones o dependencias, y de las partes interesadas externas, como los donantes o los miembros de la Junta Ejecutiva). En 2019, se registraron 236 solicitudes de asesoramiento del personal directivo en relación con el desempeño de sus funciones de dirección, 448 de empleados a título personal (incluidas las consultas derivadas del Programa de declaración anual, 12 de carácter organizacional, y cuatro consultas externas (figura 4). Las consultas externas se realizaron principalmente a través del sitio web

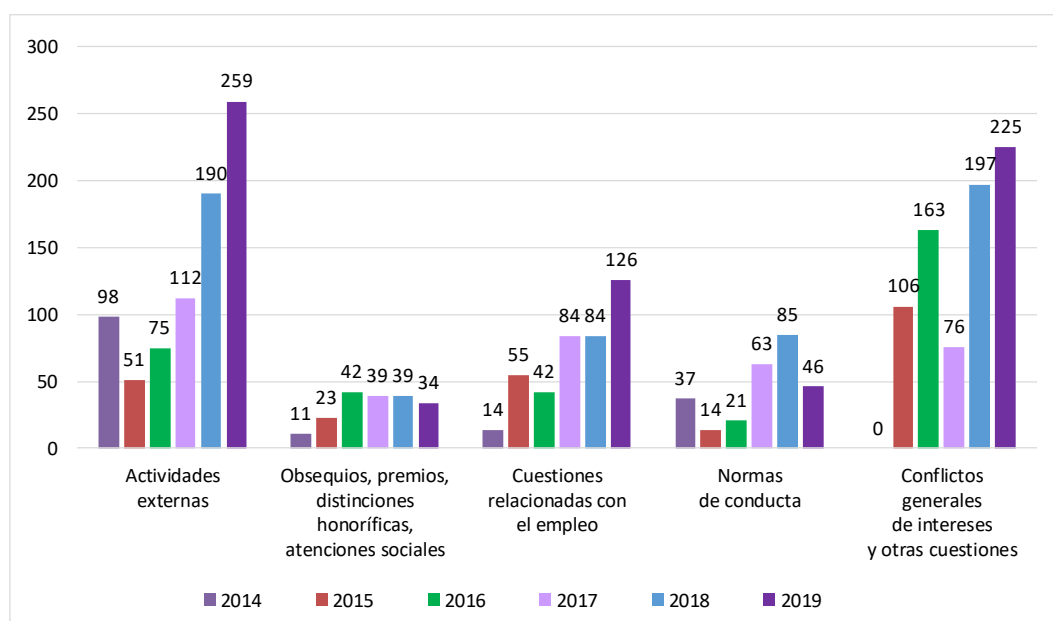
externo. Se desconoce el motivo por el cual el número de estas solicitudes de asesoramiento ha disminuido hasta el punto de casi desaparecer. La mayoría de las cuestiones organizacionales registradas estaban relacionadas con la protección contra la explotación y el abuso sexuales (véase la sección V).

Figura 4: Solicitudes de asesoramiento clasificadas en función de su procedencia, 2016-2019



15. Los casos en los que se ha prestado asesoramiento en materia de conflictos de intereses de índole organizacional no se registraron en la categoría de "Asesoramiento y orientación". Por otra parte, el registro de las consultas a nivel del personal de categoría superior del Programa fue desigual. La plena implementación de la base de datos hará posible llevar un registro más coherente y preciso.

Figura 5: Solicitudes de asesoramiento por categoría, 2014-2019



16. Si comparamos las cifras reales correspondientes a 2018 con las de 2019 (figura 5) apreciamos un aumento considerable de asuntos pertenecientes a la categoría de “Cuestiones relacionadas con el empleo”. Los números efectivos en 2018 y 2019 fueron de 84 y 126, respectivamente. Este aumento podría ser debido a los cambios que se han producido en la Dirección de Recursos Humanos (HRM) respecto de los contratos y procesos, dando lugar a un aumento del número de consultas en materia de conflictos de intereses durante la fase de contratación, que fueron señalados y canalizados a la Oficina de Deontología.
17. El número de exámenes de asuntos clasificados en la categoría de “Actividades externas” experimentó un fuerte incremento; en 2019 se llevaron a cabo 259 exámenes, frente a 190 en 2018. Este elevado número podría atribuirse a diversos factores como, por ejemplo, una mayor sensibilización del deber de declarar, como consecuencia de las medidas disciplinarias y de sensibilización adoptadas respecto de la no declaración de las actividades externas y otros conflictos de intereses conforme al marco normativo del PMA; el número total de empleados, y las declaraciones de actividades exteriores a través del Programa de declaración anual (77) (véase la sección B).
18. También aumentaron las solicitudes de asesoramiento pertenecientes a la categoría de “Conflictos generales de intereses y otras cuestiones”. Su número en 2019 fue de 225, frente a 197 en 2018. En particular, aumentaron las solicitudes de asesoramiento relacionadas con la educación y sensibilización y con las denuncias, que se remitieron a otras dependencias o direcciones o bien fueron examinadas directamente por estas.
19. El número de consultas relativas a los obsequios disminuyó ligeramente, pasando de 39 en 2018 a 34 en 2019. Este tipo de consultas y aquellas sobre otras formas de reconocimiento parecían, una vez más, notablemente bajas en proporción a la magnitud de la plantilla. Está previsto que la Oficina de Deontología acometa una revisión de las políticas en forma de circulares sobre obsequios, atenciones sociales y actividades externas, lo que podría impulsar un mayor número de consultas relativas a los obsequios.
20. El asesoramiento prestado en materia de obsequios es independiente de las declaraciones presentadas a través del registro electrónico de obsequios. Desde su establecimiento³, las declaraciones presentadas a través del registro electrónico no han dejado de aumentar, alcanzando en 2019 la cifra de 139 obsequios declarados, frente a 131 en 2018 y 98 en 2017, a pesar de lo cual el número de obsequios declarados sigue pareciendo bastante bajo con respecto al número total de empleados.
21. Desde el inicio del registro electrónico de obsequios, la Oficina de Deontología ha manifestado su preocupación acerca del mecanismo, en cuanto respecta a su utilidad para la observancia, la gestión de los obsequios y la no declaración de las ofertas. A pesar de los avances realizados en estos últimos años y de los que se prevé realizar, habida cuenta de que aún existen lagunas —especialmente en el mecanismo de seguimiento de los obsequios propiamente dichos—, la Oficina de Deontología ya expuso plenamente estas dificultades durante 2019 y años anteriores a las direcciones pertinentes, como se indica en el informe anual del pasado año.
22. Cabe señalar que, si bien el asesoramiento y la orientación suelen ser de naturaleza reactiva, la implantación de un sistema de gestión de casos facilitaría a la Oficina de Deontología las tareas de seguimiento y análisis de las solicitudes de asesoramiento desde diversas perspectivas, por ejemplo, por región, tipo de contrato y nivel. Esto permitiría detectar tendencias, determinar los riesgos y las oportunidades para subsanar las

³ Circular del Director Ejecutivo OED2017/002, “Declaraciones de obsequios”.

deficiencias en materia de conocimientos y planificar medidas preventivas, incluido el establecimiento de prioridades y, por ende, rendir informes de manera más eficiente y precisa, y abordar así una dificultad importante señalada en los informes anuales de años anteriores.

23. Por último, atendiendo la solicitud de un miembro de la Junta Ejecutiva presentada en 2018, se creó y llevó a cabo una encuesta de opinión para evaluar el grado de satisfacción de los empleados, específicamente con respecto a la oportunidad, la claridad y la utilidad del asesoramiento relacionado con asuntos de carácter oficial. A pesar del número relativamente bajo de respuestas recibidas, las clasificaciones obtenidas fueron de satisfactoria y muy satisfactoria, y no se recibió ninguna calificación de insatisfactoria. El número relativamente bajo de respuestas recibidas podría atribuirse a una sensación de saturación de encuestas, ya que muchas de las consultas de carácter oficial provenían del mismo grupo de colegas como, por ejemplo, la HRM. La Directora de la Oficina de Deontología ha examinado con el Director de la HRM la posibilidad de celebrar retiros de corta duración destinados a determinar qué medidas podrían adoptarse para promover una colaboración más eficaz con la HRM en 2020.

B. Programa anual de declaración de la situación financiera y los conflictos de intereses

24. La Oficina de Deontología es la encargada de administrar el Programa anual de declaración de la situación financiera y los conflictos de intereses⁴ con el objetivo de ayudar al PMA a detectar y resolver los conflictos de intereses personales para mitigarlos o eliminarlos en beneficio de los intereses superiores del PMA. Ese programa refleja los compromisos por fomentar la transparencia y la confianza de la opinión pública, y constituye una salvaguardia y un instrumento de gestión de riesgos para los empleados y para el PMA. No es una herramienta destinada a descubrir casos de fraude o de enriquecimiento personal injustificado.
25. Al igual que en años anteriores, los datos del Programa de declaración anual se transmitieron y mantuvieron de forma confidencial y segura desde el punto de vista tecnológico, bajo la supervisión de la Dirección de Tecnología de la Información.
26. El 15 de abril de 2019 dio comienzo el décimo Programa anual de declaración. En 2017, la Oficina de Deontología estableció un primer plazo de seis semanas (en lugar de cuatro semanas), una práctica que se mantuvo en 2019. Al cierre del plazo (24 de mayo de 2019), la tasa de finalización del programa fue del 76 %. El primer plazo se prorrogó de forma automática hasta el 28 de junio de 2019 y la tasa de finalización fue entonces del 87 %. Las tasas de finalización en 2018 y 2017 al vencimiento de la prórroga habían sido del 99 % y el 98 %, respectivamente. Este cambio considerable no parece obedecer a ninguna razón en particular. A pesar de ello, la tasa de finalización al final del año civil fue del 99 %. Tras el apoyo recibido del entonces Grupo de Gestión de Alto Nivel —el actual Comité de Supervisión y Políticas (OPC)—, y las recomendaciones formuladas en un Informe del Auditor Externo⁵, la Oficina de Deontología abrevió el proceso para remitir las cuestiones a la HRM, en lo que se refiere al seguimiento de los empleados incumplidores del Programa de declaración anual, obteniendo así, al cierre de este programa, una tasa de finalización

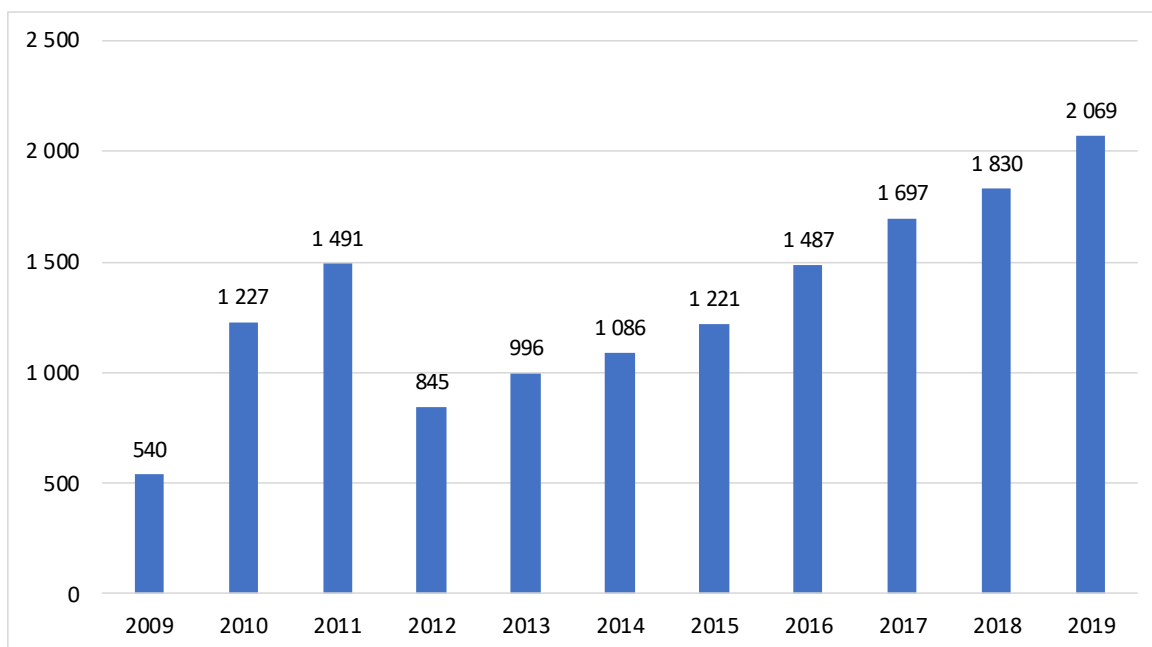
⁴ Boletín del Secretario General ST/SGB/2007/11, "Aplicación de normas éticas en todo el sistema de las Naciones Unidas: órganos y programas administrados por separado". Circular de la Directora Ejecutiva ED2008/004, "Declaración de los intereses financieros, las actividades externas y la concesión de distinciones honoríficas, condecoraciones, favores, obsequios o remuneración".

⁵ "Informe del Auditor Externo sobre prevención y detección del fraude" y respuesta al mismo (WFP/EB.A/2019/6-F/1), 8 de mayo de 2019.

del 99 %. Concretamente, en noviembre se remitieron a la HRM los casos de 16 empleados incumplidores para que se adoptaran las medidas disciplinarias oportunas.

27. Se determinó que en el ejercicio de 2019 debían participar 2.069 empleados de un total de 17.439⁶ personas. Esta cifra representaba el 11,86 % del total de empleados y un aumento del 13 % con respecto a los participantes en el Programa de declaración anual de 2018 (figura 6).

Figura 6: Participación en el Programa anual de declaración de la situación financiera y los conflictos de intereses: número de empleados invitados a participar en el Programa, 2009-2019



28. A través de un amplio proceso, que arrancó con los datos facilitados por la HRM, la Oficina de Deontología confeccionó listas separadas de las personas que tenían la obligación de presentar la declaración y las presentó a la dirección para que las examinara. Era indispensable (y sigue siéndolo) que el personal directivo contribuyera a determinar quiénes debían participar, tarea que cumplió de buena fe y con celeridad.
29. Según lo dispuesto en la política, tenían la obligación de presentar la declaración los miembros del personal de los niveles D-1 y D-2; todos los directores en los países, los directores adjuntos en los países y los jefes de las oficinas y suboficinas; todos los oficiales de supervisión —auditoría/investigación, inspección— y de inversión —tesorería, adquisiciones y asuntos jurídicos, a excepción de los integrantes de la Subdirección de Derecho Administrativo y Derecho Laboral—; todos los miembros del personal cuyos cometidos profesionales incluían competencias en materia de compras y estaban facultados para emitir órdenes de compra de cualquier tipo (excepto los que solo estaban facultados para emitir órdenes de microcompra) o que tenían acceso periódico a información confidencial relacionada con las adquisiciones, y los miembros del personal que formaban parte de un comité de gestión de proveedores.
30. Al igual que en años anteriores, el Programa de declaración anual constó de un cuestionario sobre conflictos de intereses, un cuestionario para verificar la obligación de participar en el programa y una declaración de la situación financiera.

⁶Número total de empleados del PMA a 31 de marzo de 2019.

31. De los 2.069 empleados que cumplían los criterios para participar en el programa, 54 quedaron exentos de esta obligación, principalmente a causa de su separación del servicio por jubilación o licencia prolongada. Por consiguiente, cumplieron el cuestionario sobre conflictos de intereses 2.015 empleados. En el cuestionario se formulaban preguntas sobre las relaciones que los miembros del personal o sus familiares a cargo pudieran tener con los asociados del PMA, y se pedía que se señalase toda actividad externa, todo obsequio o premio recibido, las relaciones familiares dentro del sistema de las Naciones Unidas, las relaciones arrendador/arrendatario, etc.
32. El uso del cuestionario para verificar la obligación de declarar la propia situación financiera, combinado con la concesión de exenciones excepcionales redujo aún más el número de participantes que debían presentar la declaración a 1.525.
33. La declaración de la situación financiera obliga a declarar los activos, beneficios, ingresos, suplementos, pasivos y otros intereses financieros de los empleados y sus familiares a cargo, y a indicar si esos intereses están relacionados con proveedores o asociados del PMA, etc.
34. Durante el examen del Programa de declaración anual se señaló que, del total de cuestionarios sobre conflictos de intereses completados, 354 (algunos de los cuales tenían declaraciones múltiples) podían contener información indicativa de conflictos de intereses y fueron objeto de examen. De todas las declaraciones de la situación financiera examinadas, se señaló que 460 formularios (en los que no se revelaba información sobre cuentas bancarias y que, en algunos casos, abarcaban declaraciones múltiples) podían contener información indicativa de conflictos de intereses y fueron objeto de examen. Asimismo fue necesario examinar algunas declaraciones con mayor detenimiento, como en el caso de las 77 actividades externas, cifra que experimentó un fuerte aumento si la comparamos con las 51 y 34 declaraciones que fueron objeto de un examen más detenido en 2018 y 2017, respectivamente. La Oficina también proporcionó asesoramiento sobre otros 23 asuntos. En la sección "Asesoramiento y orientación" se hace un seguimiento de este número. Este es el primer año en el que las solicitudes de asesoramiento de la Oficina de Deontología no se limitan a las solas actividades externas. El seguimiento de estas solicitudes de asesoramiento adicionales se proseguirá en 2020 para determinar las posibilidades de adoptar medidas de mitigación que incluyan, aunque no únicamente, actividades proactivas de educación y sensibilización.
35. El Programa de declaración anual sigue teniendo un amplio componente de administración, que comprende un gran número de mensajes de correo electrónico (incluidos los recordatorios) y preguntas realizadas telefónicamente. Aunque la Oficina, en pos de una constante mejora, ha hecho uso de las nuevas tecnologías para lograr aumentos de eficiencia, ha establecido también, tras consultar a otros organismos afines, que la administración de un programa de declaración de este tipo, en el marco de una organización compleja, descentralizada y con un elevado nivel de movilidad, hace que algunos de los procesos de carácter más "manual" sigan siendo necesarios para la gestión de los ejercicios anuales de declaración.
36. Desde 2014, la Oficina de Deontología ha hecho un seguimiento del número de declaraciones sin información financiera. Durante el ejercicio de 2019, hubo 257 declaraciones que no contenían información financiera, frente a 229 en el ejercicio de 2018⁷. La Oficina considera comprensible que haya más declaraciones sin información financiera debido al umbral mínimo fijado para presentar la declaración (esto es, 10.000

⁷ En los Programas de declaración anual de 2017 y 2016 el porcentaje de participantes que presentaron sus declaraciones sin información financiera fue del 15,5 %, mientras que, en 2018, este índice fue del 12,5 %.

dólares EE.UU.) y también al crecimiento continuo del número de participantes. Al igual que en años anteriores, los empleados que no presentaron declaración recibieron directamente un recordatorio. Está previsto automatizar este proceso mediante la introducción de mejoras en la base de datos.

37. A través de la auditoría externa sobre prevención y detección del fraude y respuesta al mismo⁸, la Oficina de Deontología aclaró que el Programa de declaración anual no es una herramienta para descubrir casos de fraude o de enriquecimiento sin causa; asimismo, hacer un uso diferente del propósito establecido en la Circular de la Directora Ejecutiva ED2008/004, socavaría, entre otras cosas, la confianza de los participantes en la Oficina y el compromiso de confidencialidad. Es probable que la confusión respecto de la finalidad y la utilización del Programa de declaración anual se deba, en parte, a la inclusión de una doble definición de conflicto de intereses en la política de lucha contra el fraude y la corrupción⁹, más que a una referencia cruzada a la Circular de la Directora Ejecutiva ED2008/004. La Oficina siguió avanzando en la aplicación de la recomendación formulada inicialmente en 2015 sobre las modificaciones que se preveía aportar a la política de lucha contra el fraude y la corrupción.
38. Aunque en el transcurso de los años se han registrado mejoras en el funcionamiento del Programa de declaración anual y en el seguimiento de la labor realizada, aún persisten algunas deficiencias. La Oficina acogió favorablemente las recomendaciones formuladas por los auditores externos sobre el Programa de declaración anual que se referían a dichas deficiencias.
39. Por último, basándose en la experiencia adquirida y en una evaluación de la idoneidad del modelo actual respecto de los fines que se persiguen, la Oficina de Deontología sigue opinando que, con relativamente pocas modificaciones, el cuestionario sobre conflictos de intereses sería el medio más eficaz para detectar esos conflictos —la finalidad expresa del Programa de declaración anual— y, además, que el uso de un cuestionario consolidado sobre conflictos de intereses reduciría los riesgos relacionados con la privacidad y la seguridad, en particular, en lo relativo a la información de naturaleza financiera. Por otra parte, la eliminación de pormenores innecesarios para alcanzar el objetivo previsto permitiría lograr aumentos de eficiencia y agilizar así la puesta en práctica del Programa de declaración anual, mejorando además la calidad de la información declarada y la experiencia de los usuarios. La Oficina tenía el propósito de aplicar estas modificaciones en 2018, pero las dificultades tecnológicas y la actualización de la Circular de la Directora Ejecutiva ED2008/004 obstaculizaron el proceso. Está previsto implementar dichas modificaciones en el marco del Programa de declaración anual de 2020 (véase la sección D).

C. Protección contra represalias (política del PMA de protección de los denunciantes de irregularidades)

40. El objetivo primordial de la política del PMA de protección de los denunciantes de irregularidades es velar por que los empleados puedan denunciar las faltas de conducta y cooperar en la realización de las auditorías e investigaciones y, en la práctica, de los exámenes de integridad preventivos sin ser objeto de represalias¹⁰.

⁸ "Informe del Auditor Externo sobre prevención y detección del fraude y respuesta al mismo" (WFP/EB.A/2019/6-F/1), 8 de mayo de 2019).

⁹ Política del PMA de lucha contra el fraude y la corrupción, difundida en la circular de la Directora Ejecutiva OED2015/019.

¹⁰ Circular de la Directora Ejecutiva ED2008/003 titulada "Protección contra represalias por denunciar faltas de conducta y cooperar con auditorías e investigaciones debidamente autorizadas" (política del PMA de protección de los denunciantes de irregularidades)".

41. En virtud de lo estipulado en la política del PMA de protección de los denunciantes de irregularidades, la Oficina de Deontología se encarga de examinar las denuncias presentadas para determinar si hay indicios suficientes de la existencia de represalias y, en caso de corroborarse dichos indicios, remite la cuestión a la Oficina de Inspecciones e Investigaciones (OIGI) para investigación, a menos que dicha remisión suponga un conflicto de intereses. En este último caso, la cuestión se remite directamente al Director Ejecutivo para que intervenga. También es responsabilidad de la Oficina de Deontología ofrecer asesoramiento y orientación sobre los asuntos de protección de los denunciantes de irregularidades.
42. Se examinaron seis casos relacionados con la protección contra represalias: dos de ellos iniciado en 2018 y los otros cuatro nuevos. En los dos casos iniciados en 2018 y en tres de los nuevos casos no se estableció la existencia de indicios suficientes de represalias. Con respecto al caso restante, sí se estableció la existencia de indicios suficientes de represalias y, en consecuencia, el caso fue remitido a la OIGI.
43. La Oficina de Deontología prestó asesoramiento y orientación sobre la protección de los denunciantes de irregularidades, pero únicamente en respuesta a un reducido número de consultas; un número que pareció muy bajo teniendo en cuenta las preocupaciones planteadas al respecto en la Encuesta mundial del personal y en la Encuesta sobre el lugar de trabajo. En este sentido, la Oficina tiene intención de analizar detenidamente las respuestas a las preguntas relacionadas con represalias facilitadas en la encuesta sobre el lugar de trabajo, bien para tener en cuenta las recomendaciones formuladas o para recomendar a la dirección la adopción en 2020 de medidas oportunas. Desde hace varios años la Oficina de Deontología manifiesta cierta preocupación por el hecho de que la entidad que presta asesoramiento en materia de represalias contra los denunciantes de irregularidades sea la Oficina del Ombudsman y no ella misma, o ella junto con la Oficina del Ombudsman. La Oficina del Director Ejecutivo, bajo la dirección del Jefe de Gabinete actual, ha convenido en examinar y dar respuesta a esas inquietudes.
44. Como se había anunciado en informes anuales anteriores, la Oficina de Deontología siguió trabajando en la actualización de la política de protección de los denunciantes de irregularidades, promulgada originariamente en 2008, con objeto de incorporar en ella las prácticas pertinentes, teniendo en cuenta el examen de todo el sistema de las Naciones Unidas, llevado a cabo por la Dependencia Común de Inspección (DCI)¹¹ en 2018. Aunque el proceso de revisión de la política de protección de los denunciantes de irregularidades y las diversas consultas con los interesados internos se iniciaron a finales de 2018 y continuaron durante todo 2019, la adopción de la Circular del Director Ejecutivo actualizada no está prevista hasta 2020 (véase la sección D).
45. La finalidad de la política de protección contra represalias es proteger a las personas que denuncian incumplimientos que perjudican el interés público del PMA, por lo cual su función es primordial para prevenir las faltas de conducta o las irregularidades y para salvaguardar el interés superior del propio PMA.

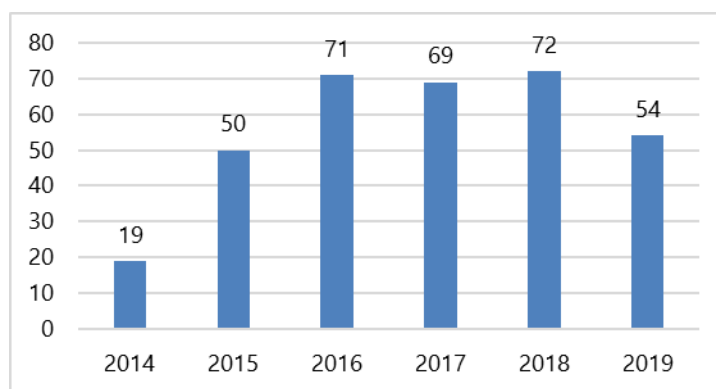
D. Elaboración de normas y promoción de políticas

46. Para fomentar una cultura institucional de ética y rendición de cuentas es necesario realizar actividades de promoción con frecuencia y perseverancia. La Oficina siguió aportando elementos para que las cuestiones de carácter ético se tomaran en consideración en medida creciente a escala institucional y se incorporaran en las políticas, las prácticas y los procesos.

¹¹ DCI, "Examen de las políticas y prácticas de protección de los denunciantes de irregularidades en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas", 2018.

47. La Oficina de Deontología siguió colaborando de manera proactiva con la dirección, en particular, formulando recomendaciones para la elaboración o actualización de políticas y normas. Prosiguieron las consultas en el marco de las actividades habituales, lo que puede considerarse una muestra del valor que se otorga a la Oficina. Los comentarios positivos recibidos fueron motivo de satisfacción.
48. La Oficina hizo aportaciones sobre 54 documentos normativos distintos (23 se recibieron en virtud de la función que desempeñaba la Oficina en el seno del antiguo Grupo de Gestión de Alto Nivel, y 31, en su calidad de Oficina de Deontología), de diferentes tipos —circulares, políticas, documentos de orientación u otras publicaciones y documentos administrativos— y sobre diversos temas. Por ejemplo, la Oficina participó en consultas relacionadas con la evaluación de la política en materia de género y la estrategia en materia de personal, ya que consideraba que ambas políticas tenían una fuerte influencia en la transformación de la cultura.
49. Por lo que se refiere a las políticas, las consultas registradas por la Oficina fueron más numerosas en los tres años anteriores a 2019, lo que se debe sencillamente a que en 2019 se recibieron menos solicitudes (figura 7).

Figura 7: Exámenes de políticas y normas registrados entre 2014 y 2019



50. Como se anunció en el informe anual de 2018, la Oficina de Deontología puso a punto para la HRM un proceso de declaración previa al nombramiento y la correspondiente orientación para la investigación de conflictos de intereses tanto de manera general como específica para la contratación temporal de empleados gubernamentales que no podían o no deseaban renunciar a un cargo oficial para no perder sus derechos de pensión. La elaboración de estas orientaciones está en consonancia con las recomendaciones de la DCI¹² y su objetivo es determinar, evitar o mitigar, de una manera eficiente y oportuna, todo conflicto de intereses real, aparente o posible o cualquier incompatibilidad de otro tipo que puedan tener los candidatos antes de su nombramiento, lo que permite a la dirección y al candidato tomar decisiones con conocimiento de causa.
51. La Oficina de Deontología siguió adelante con la revisión de la Circular de la Directora Ejecutiva ED2008/004 sobre los conflictos de intereses y el Programa de declaración anual para adecuar la circular a las actividades y prácticas vigentes y abordar los conflictos de intereses de una forma más integral. Se realizaron amplias consultas con las partes interesadas pertinentes. La Oficina consolidó la diversa información recibida y revisó la circular propuesta. Previsiblemente la circular revisada durante el primer trimestre de 2020.

¹² DCI, "Examen de los mecanismos y políticas relativos al conflicto de intereses en el sistema de las Naciones Unidas", 2017.

52. En el marco de la actualización de la Circular de la Directora Ejecutiva ED2008/004 vigente y en consonancia con la recomendación formulada en la auditoría de la Oficina de Auditoría Interna, la Oficina propuso una definición de los conflictos de intereses de índole institucional basada en un estudio de los conflictos de intereses de este tipo en el sistema de las Naciones Unidas y, en especial, en los resultados de consultas y experiencias pertinentes. Al mismo tiempo, la Oficina recomendó integrar las cuestiones relativas a los conflictos de intereses de índole institucional en procedimientos bien establecidos¹³, que incluyeran un proceso de consulta *ad hoc* en el marco de las actividades de diligencia debida realizadas por la Oficina de Servicios Jurídicos y respecto de la labor del Comité de Debida Diligencia. Los trabajos relacionados con los conflictos de intereses de índole institucional proseguirán en 2020.
53. La Oficina de Deontología siguió trabajando en la revisión de la política de protección de los denunciantes de irregularidades¹⁴ para que se tuvieran en cuenta las prácticas pertinentes para tener en cuenta las políticas de la Secretaría de las Naciones Unidas y otros organismos de las Naciones Unidas y las recomendaciones pertinentes formuladas por la DCI¹⁵. Una vez más, la Oficina mantuvo amplias consultas con los interesados pertinentes y recibió y examinó un número considerable de observaciones y comentarios por escrito. Se prevé que la circular revisada se promulgue en 2020. Basándose en las preocupaciones manifestadas por los directores de otras direcciones y en experiencias de primera mano, la Oficina ha seguido planteando la cuestión de la gobernanza con los sucesivos jefes de personal.

E. Capacitación, educación y sensibilización

54. En cualquier organización, los empleados deben conocer cuáles son las expectativas para poder cumplirlas. Con los niveles adicionales de complejidad —contextos de alto riesgo, personal multicultural y diversificado, y una estructura descentralizada—, es esencial centrar la atención en el fomento de los conocimientos y la capacitación para que todo el personal conozca y defienda los valores, las normas y los principios del Programa. Las iniciativas de sensibilización, sensibilización y educación, en diversas formas y en el marco de diversos foros, son medidas imprescindibles para ampliar los conocimientos y, por consiguiente, mejorar el cumplimiento.
55. En este sentido, la Oficina de Deontología acometió, de nuevo en 2019, diversas actividades. Para conmemorar el quinto aniversario del Código de Conducta del PMA, la Oficina preparó una campaña de sensibilización con conjuntos de herramientas que incluían un cartel actualizado sobre el Código de conducta del PMA y estaban articulados en torno a diversos puntos de debate para su uso por los directores regionales, los directores en los países, los directores de direcciones y los jefes de las oficinas de enlace. La finalidad de esta campaña, tal como estaba estructurada, consistía en ayudar al personal directivo a “marcar la tónica desde las instancias superiores”, en sus respectivas oficinas y direcciones.
56. La Oficina de Deontología llevó a cabo, una vez más, la que se ha convertido en la campaña anual de sensibilización de fin de año. La campaña estaba centrada en las políticas y prácticas en materia de obsequios, comprendía una serie de mensajes sobre la lucha contra el fraude y la corrupción e incluía modelos de mensajes para que los

¹³ Circular de la Directora Ejecutiva OED2013/025, “Directrices para las asociaciones con el sector privado”, 2013.

¹⁴ Circular de la Directora Ejecutiva ED2008/003, “Protección contra represalias por denunciar faltas de conducta y cooperar con auditorías e investigaciones debidamente autorizadas (Política del PMA de protección de los denunciantes de irregularidades)”.

¹⁵ DCI, “Examen de las políticas y prácticas de protección de los denunciantes de irregularidades en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas”, 2018.

directores en los países, los directores de direcciones y los directores de las oficinas de enlace los distribuyeran a sus equipos y asociados locales. También en 2019 se envió un correo electrónico conjunto de la Oficina de Deontología y la Dirección de la Cadena de Suministro a 774 asociados operacionales en todo el mundo administrados directamente por esta última dirección desde la Sede. Se enviaron comunicaciones en lengua italiana a los proveedores locales de la Sede. Con esta campaña anual de sensibilización, que abarca a todo el PMA a nivel interno y externo, se quiere asegurar que todos los empleados sepan cuáles son sus responsabilidades en materia de obsequios y que los proveedores comprendan bien lo que el PMA espera de ellos a este respecto. Este fue el quinto año que se llevó a cabo esta iniciativa, que continuará en 2020.

57. Como se mencionó en el informe anual de 2018, la Oficina de Deontología no dispone de datos empíricos para determinar la magnitud el efecto de cascada de las iniciativas y el materia de sensibilización difundidos en el marco de las campañas a nivel institucional. No obstante, la Oficina suele recibir comentarios favorables de los directores en los países y solicitudes de asesoramiento y orientación adicional en relación con estas campañas, lo que apunta a un cierto nivel de eficacia y de éxito.
58. La Oficina de Deontología había previsto originalmente poner en marcha una nueva campaña de sensibilización promovida por el Director Ejecutivo, pero, la iniciativa se descartó en aras de la armonía porque los mensajes se referían de una manera más general a la cultura organizacional.
59. Aparte de estas iniciativas destacadas, la Oficina siguió impartiendo sesiones de capacitación más tradicionales durante todo el año. En respuesta a una recomendación formulada con motivo del examen del sistema interno de administración de justicia, realizado en 2014, se elaboraron y se pusieron en marcha cursos de aprendizaje en línea sobre cuestiones de ética de cumplimiento obligatorio estructurados en tres módulos, en los meses de diciembre de 2016, 2017 y 2018, respectivamente. Desde el primer trimestre de 2019 están disponibles las versiones traducidas del tercer módulo, que trata sobre las faltas de conducta, la protección contra represalias y los valores fundamentales, como el respeto y la consolidación de los principios humanitarios y la prevención y protección contra la explotación y el abuso sexuales de las personas a las que el PMA presta asistencia.
60. A efectos de cumplimiento y conforme a lo recomendado por la Oficina de Deontología, los cursos de aprendizaje en línea sobre cuestiones de ética forman parte de la evaluación de la actuación profesional y mejora de las competencias (PACE) de todos los empleados y se han incluido en el programa de integración que siguen los nuevos empleados durante el período de prueba. A 31 de diciembre de 2019, 15.346 empleados habían seguido el tercer módulo de aprendizaje en línea, esto es, el 88 % de los 18.589 empleados del PMA¹⁶. Un total de 16.218 y 15.869 empleados han completado los dos primeros módulos, respectivamente, cifras que equivalen al 93 % y el 91 % de todos los empleados. Los comentarios recibidos sobre los cursos de aprendizaje han sido positivos. Habida cuenta de que el número de empleados no es estable y que las categorías de participantes comprenden a todos los empleados, incluidos aquellos con contratos de servicios efectivos, la Oficina considera que el índice de seguimiento del 90 % alcanzado en cualquier momento determinado es razonable y satisfactorio.
61. La Oficina de Deontología promovió la sensibilización ante las cuestiones de ética impartiendo directamente sesiones de capacitación y presentaciones a las que asistieron más de 830 empleados, y también preparando, previa solicitud, presentaciones para las

¹⁶ Número total de empleados del PMA al 31 de diciembre de 2019.

oficinas en los países adaptadas a los contextos locales. Por otra parte, hizo uso de diversos medios de difusión (bolígrafos, alfileres y panfletos) y prevé adoptar medidas de fomento adicionales en apoyo de las diferentes modalidades de aprendizaje, en 2020 y en los años sucesivos. En las misiones sobre el terreno también se entabló un diálogo con los directores en los países sobre la necesidad de dar el ejemplo en el nivel jerárquico más alto (cómo “marcar la tónica”).

62. Un ejemplo de actividad de sensibilización integrada y selectiva fue la sesión de capacitación sólidamente establecida para apoyar la nueva iniciativa de capacitación sobre compras de alimentos que se impartió en todos los despachos regionales, en parte, para dar solución a los problemas detectados en un examen de integridad preventivo. La sesión de capacitación se centró, entre otros asuntos, en cuestiones relacionadas con los conflictos de intereses —que pueden surgir en el contexto de las compras de alimentos y la cadena de suministro— y en otros asuntos pertinentes relacionados con la ética y el cumplimiento, como posibles señales de alerta sobre fraude y corrupción en dicho contexto. Los comentarios recibidos fueron claramente positivos. Esta nueva actividad de capacitación, así como la renovada capacitación destinada a los embajadores encargados de promover un comportamiento ético, son un reflejo de la continua evolución del material, que es pertinente, interesante e interactivo.
63. Otro ejemplo de educación selectiva lo encontramos en la sesión de orientación inicial para los oficiales de finanzas. También esta colaboración fue bien acogida. No obstante, la Oficina no ha hecho hasta la fecha ninguna presentación a la HRM y recomienda que se rectifique en 2020.
64. En la medida de lo posible, la Oficina de Deontología aborda el enriquecimiento de los conocimientos y el fortalecimiento de las competencias en materia de cuestiones éticas y normas de conducta integrando las iniciativas existentes con otras nuevas. En este sentido, la Oficina aprecia que en la iniciativa de la HRM sobre el terreno —que afecta a más de 5.000 empleados en todo el mundo— se incluya parte de su material de sensibilización sobre cuestiones relacionadas con la ética (como la declaración de los conflictos de intereses), pero la Oficina cree que se podría obtener un beneficio mayor si en la iniciativa se incluyeran también sus recomendaciones. Asimismo, en su calidad de parte interesada fundamental en las actividades destinadas a “marcar la tónica desde las instancias superiores”, la Oficina ha solicitado su inclusión en el programa de orientación inicial para los nuevos directores y directores adjuntos en los países y en el programa de capacitación para los nuevos supervisores —en el que se tratará sobre el principio de “marcar la tónica desde las instancias superiores”, ya que los directores en los países representan dicho nivel jerárquico en sus respectivas oficinas en los países y son un “modelo para los niveles medios”, porque el conocimiento de los empleados acerca de un comportamiento adecuado depende en buena medida de la conducta del supervisor. Las oficinas del Director Ejecutivo, del Jefe de Gabinete y del Director Ejecutivo Adjunto se han pronunciado todas a favor de la inclusión sustancial de la Oficina de Deontología en esas iniciativas.
65. Como se anunció en el informe anual de 2017, la Oficina de Deontología amplió la capacitación directa sobre el terreno con la celebración de reuniones informativas para los empleados en varias oficinas en los países y para el personal directivo, como en el Despacho Regional de Bangkok. Habida cuenta de que la cultura ética de una organización se ve reforzada considerablemente por la observancia de los principios éticos por parte del personal directivo, en estas reuniones informativas se instó al personal directivo a que diera el ejemplo en el lugar de trabajo y adoptara siempre una conducta ejemplar. No obstante, la Directora de la Oficina no ha asistido hasta ahora a ninguna de estas reuniones con los directores regionales y directores en los países, y recomienda por tanto que se ponga remedio a esta carencia. La Oficina del Director Ejecutivo, bajo la dirección

- del Jefe de Gabinete, respalda la propuesta de que la Oficina de Deontología presente una exposición sobre las normas de conducta, la gobernanza y los procedimientos aplicables a la dirección superior del PMA para cumplir con los requisitos establecidos a este respecto.
66. Cabe señalar que la presencia de la Oficina de Deontología sobre el terreno estuvo condicionada por el trabajo adicional encomendado a la Oficina por la dirección (véase la sección IV). La presencia de la Oficina sobre el terreno tiene una importancia decisiva para fomentar una cultura ética, y siempre que las circunstancias lo permitan deben acometerse misiones sobre el terreno para visitar los despachos regionales y las oficinas en los países.
 67. La Oficina de Deontología volvió a organizar la sesión de orientación inicial a la ética en la Sede, que tiene carácter obligatorio (aunque el índice de cumplimiento aún no alcanza el 100 %) y va dirigida a los nuevos empleados de la Sede (tanto si se incorporan por primera vez al PMA o son miembros del personal reasignado a la Sede). Asimismo, la Directora de la Oficina de Deontología volvió a organizar reuniones de orientación inicial para los nuevos miembros de la Junta Ejecutiva, a las que asistieron unos 100 miembros en total distribuidos en dos sesiones. La Directora de la Oficina también celebró reuniones informativas individuales en el caso de nombramientos de miembros de categoría superior y acogería de buen grado la ampliación de este proceso para que incluyera también a los nuevos directores de direcciones y directores en los países a través de un programa de orientación inicial destinado a estos últimos.
 68. Los asesores para promover un entorno laboral respetuoso son empleados designados por sus colegas para que desempeñen algunas de las funciones de la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación (OBD), una labor que se centra en prevenir o reducir los conflictos laborales sobre el terreno. Desde 2012, estos asesores han sido nombrados "embajadores encargados de promover un comportamiento ético" y, en cuanto tales, prestan asistencia a la Oficina de Deontología y al PMA para sensibilizar al personal sobre las cuestiones éticas y las normas de conducta y apoyan la campaña "Respeto para todos", como recomienda la Oficina. La Oficina recomendó también que dichos asesores fueran examinados desde un punto de vista ético cuando actuaban en su calidad de embajadores encargados de promover un comportamiento ético.
 69. La OBD organizó en la Sede una sesión de capacitación básica y otra avanzada para un total de 32 embajadores encargados de promover un comportamiento ético. Además de impartir la capacitación necesaria y adecuada a los asesores para promover un entorno laboral respetuoso que les permitiera actuar en calidad de dichos embajadores, la Oficina de Deontología se encarga asimismo de impartir sesiones informativas sobre el sistema interno de administración de justicia y sesiones de formación de instructores para que los embajadores puedan desempeñar esta función. Por primera vez se incluyó también una sesión dedicada a la protección contra la explotación y el abuso sexuales.
 70. La sensibilización en los países a cargo de estos embajadores alcanzó sus niveles máximos en 2018, al parecer, gracias a las sesiones de formación de instructores. Los resultados obtenidos en 2019 podrían ser consecuencia de que los embajadores tuvieron que colaborar en la campaña "Respeto para todos" o también de que la coordinación en este sentido es obsoleta. En 2020, la Oficina se propone volver a examinar las modalidades de desempeño de esta función, aunque respetando su finalidad principal y su carácter informal.

IV. Proyectos especiales

71. Como resultado de la Encuesta mundial del personal de 2018 y las recomendaciones formuladas por la Oficina de Deontología en sus tres últimos informes anuales en relación con los resultados de encuestas anteriores sobre protección contra represalias, el PMA organizó una licitación por conducto de la Oficina de Deontología para contratar los servicios de una empresa de consultoría independiente que llevara a cabo una encuesta en profundidad sobre la cultura organizacional y el entorno ético en el lugar de trabajo. Se recibieron dos ofertas, pero los proveedores preseleccionados solo tenían experiencia en encuestas sobre el grado de satisfacción de los empleados, y no en encuestas sobre cuestiones éticas propiamente dichas.
72. No obstante, a petición del Grupo de trabajo conjunto, se amplió el alcance de esa labor de modo que la encuesta fuera acompañada de entrevistas individuales y debates en grupos, así como de la presentación de un informe al Grupo de trabajo (denominado conjuntamente "Examen externo"). La dirección pidió a la Oficina de Deontología que supervisara esa labor ampliada y el trabajo de los expertos adicionales (denominado "grupo de apoyo").
73. La encuesta sobre el lugar de trabajo se hizo en línea, en árabe, español, francés e inglés, y estaba dirigida a todos los empleados, cualquiera que fuera su tipo de contrato. La Oficina de Deontología colaboró estrechamente con la HRM para cerciorarse de que los empleados que no tuvieran una dirección de correo electrónico pudieran tener acceso a la encuesta.
74. En la encuesta sobre el lugar de trabajo participaron 8.137 empleados en total, lo que representa una tasa de respuesta del 46 %, que en opinión del proveedor externo podía considerarse un buen resultado para una encuesta temática sobre cuestiones sensibles y por encima de los datos estadísticos necesarios para llevar a cabo un análisis significativo y pertinente. Por otra parte, 218 empleados participaron en grupos de debate virtuales y se entrevistó a 78 empleados que representaban todos los despachos regionales. La encuesta sobre el lugar de trabajo contó con el apoyo de una campaña de comunicación concentrada e intensa, que organizó y llevó a cabo la Oficina de Deontología con la ayuda de la Dirección de Comunicación, Sensibilización y Promoción Comercial. La Oficina prestó apoyo a nivel interno del PMA, en especial respondiendo, en tiempo real o en un plazo de 24 horas, a más de 220 consultas relacionadas con la participación en la encuesta sobre el lugar de trabajo. Mantuvo al corriente a los directores regionales y los directores en los países sobre las tasas de respuesta a la encuesta para promover una mayor participación. Los directores regionales y los directores en los países mostraron su firme respaldo.
75. Los comentarios recibidos de los directores regionales, los directores en los países y los empleados de todos los niveles sobre el papel desempeñado por la Oficina de Deontología en la realización de la Encuesta sobre el lugar de trabajo —en especial, sobre su alto nivel de respuesta y su gran capacidad de solucionar problemas— fueron extraordinariamente positivos. La Oficina recopiló los comentarios y sus propias experiencias en un documento sobre las enseñanzas extraídas y facilitó indicaciones útiles a las partes interesadas pertinentes, entre ellas el Comité de Auditoría.
76. Los resultados del examen externo se han integrado en la labor del Grupo de trabajo conjunto y se utilizan para fundamentar la formulación de recomendaciones a la dirección¹⁷ y la elaboración de un plan de acción integral. En su calidad de copresidenta

¹⁷ "Informe del Grupo de trabajo conjunto de la Junta y la dirección sobre hostigamiento, acoso sexual, abuso de poder y discriminación" (WFP/EB.2/2019/9-A).

del Subgrupo de trabajo sobre protección contra el acoso sexual y la explotación y el abuso sexuales, la Oficina de Deontología se encargó de coordinar los trabajos y los debates en el seno de este Subgrupo y organizó siete reuniones que se celebraron en el transcurso de 2019. Se prevé que en 2020 se organizarán, bajo la dirección continuada de la Oficina, dos talleres dedicados al acoso sexual y la explotación y el abuso sexuales con miras a formular recomendaciones al respecto.

77. La Oficina de Deontología dedicó unas 1.600 horas en total a apoyar las labores del Grupo de trabajo conjunto y del Subgrupo de trabajo, incluidas las relacionadas con la encuesta sobre el lugar de trabajo. El número de horas equivale a más de un año de trabajo a tiempo completo de una persona, sin incluir la colaboración de la Directora, el personal administrativo y los pasantes de la Oficina. Sin embargo, gracias al enfoque de movilización de todos los empleados, las interacciones en el marco de la encuesta sobre el lugar de trabajo contribuyeron a dar a conocer mejor la labor de la Oficina de Deontología y su alto nivel de capacidad de intervención.

V. Protección contra la explotación y el abuso sexuales

78. En su función de órgano de coordinación a nivel institucional, la Oficina de Deontología siguió encargándose de manera integral de la acción de prevención y de protección contra la explotación y el abuso sexuales. En este sentido, intensificó su participación y su colaboración (en ocasiones, como entidad principal) con otros organismos de las Naciones Unidas y organizaciones multilaterales, intervino a nivel del sistema de las Naciones Unidas y a nivel interinstitucional y no escatimó esfuerzos para que todo ello tuviera un impacto real sobre el terreno en beneficio de las personas y las comunidades a las que atendía.
79. Se reconoce que, para ser verdaderamente eficaces y contundentes, las iniciativas en materia de protección contra la explotación y el abuso sexuales que derivan en la prevención y protección de las personas a las que el PMA presta asistencia deben ser integrados a nivel interno y externo del Programa, incluidas las actividades de las partes interesadas pertinentes, para potenciar al máximo su eficacia y sus efectos. La Oficina de Deontología colaboró con las principales partes interesadas, como la Dirección de Seguridad, organizaciones no gubernamentales (ONG), las dependencias encargadas de situaciones de emergencia y transición y de las transferencias de base monetaria, entre otras, para lograr el máximo efecto. La integración armoniosa de las actividades de fomento de los conocimientos y las competencias en materia de protección contra la explotación y el abuso sexuales en iniciativas existentes y futuras reforzaron su eficacia y su eficiencia.
80. Un proyecto sobre protección contra la explotación y el abuso sexuales realizado en colaboración durante 2019 fue uno de los nueve proyectos elegidos entre más de 500 propuestas para participar en la edición 2020 del programa de sesiones intensivas centradas en la innovación ("Innovation Bootcamp"). El proyecto propone desarrollar una aplicación que facilite la denuncia de casos de explotación y abuso sexuales y su envío a los servicios de asistencia —una medida que reforzaría el enfoque centrado en las víctimas— y, simultáneamente, desarrollar un análisis que agilice la adopción de medidas de mitigación oportunas, reactivas y proactivas. El proyecto debería prorrogarse hasta 2020.
81. En el transcurso del pasado año, la Oficina de Deontología intensificó el diálogo con los donantes que eran (y son) partes interesadas directas en la esfera de la protección contra la explotación y el abuso sexuales. Los donantes pidieron garantías de que el PMA había adoptado y seguía adoptando las medidas oportunas en materia de protección y prevención de la explotación y el abuso sexuales. En este contexto, el Subgrupo de trabajo sobre protección contra el acoso sexual y la explotación y el abuso sexuales trató estas

- cuestiones en el marco de sus labores, reconociendo que el Programa no debía escatimar esfuerzos para garantizar como imperativo moral que los beneficiarios y los miembros de las comunidades estuvieran a salvo de esta lacra.
82. Asimismo, se acometieron varios proyectos para apoyar la aplicación sobre el terreno de medidas de protección y prevención contra la explotación y el abuso sexuales. Por ejemplo, reconociendo que los riesgos relacionados con la protección contra la explotación y el abuso sexuales suelen ser mayores entre los asociados cooperantes que entran en contacto directo con los beneficiarios, y reconociendo también que las entidades de las Naciones Unidas trabajan a menudo con los mismos asociados, el PMA colabora con organismos de las Naciones Unidas y diversas ONG internacionales con miras a adaptar la actividad de capacitación en materia de protección contra la explotación y el abuso sexuales ya establecida por la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) para integrarla en un programa de capacitación que lleve la marca del Equipo de Tareas del Comité Permanente entre Organismos. Este programa constituye una herramienta innovadora y ha sido concebida específicamente para los asociados cooperantes. Tras su puesta en marcha en 2020, será adoptado por diversas organizaciones que colaboran sobre el terreno.
 83. Con el fin de promover y apoyar una mayor coherencia en el sistema de las Naciones Unidas e incrementar la eficiencia de las operaciones sobre el terreno, el PMA —junto con el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF)— ha acometido el desarrollo de un mecanismo armonizado de selección que fortalezca la rendición de cuentas y fomente las capacidades de los asociados cooperantes. Este dispositivo se integrará en los mecanismos ya existentes de evaluación de los asociados para racionalizar los procesos actuales que suponen una duplicación de tareas. Estas actividades deberían finalizar en 2020.
 84. Reconociendo la importancia del fomento de las capacidades en materia de protección contra la explotación y el abuso sexuales y de una coordinación interinstitucional en lugares de importancia fundamental, cabe señalar que el PMA fue uno de los primeros organismos de las Naciones Unidas en comprometerse a designar a empleados para la función de Coordinador para la Protección contra la Explotación y el Abuso Sexuales, de reciente creación, y participó en el proceso de contratación de coordinadores en el Afganistán, el Sudán, Nigeria, Colombia y Mozambique.
 85. Prosiguieron los esfuerzos encaminados a apoyar y ampliar la red formada por unos 300 agentes de coordinación para la protección contra la explotación y el abuso sexuales (ubicados en todas las oficinas en los países y despachos regionales). En este sentido, la Oficina de Deontología elaboró un módulo de capacitación, al que se accede en línea, que es el primero ideado expresamente para estos coordinadores. El módulo de capacitación, que fue solicitado principalmente por los propios coordinadores, está disponible en español, francés e inglés, e incluye herramientas descargables, entre otro material, que se pueden adaptar fácilmente a los contextos de las oficinas en los países y los despachos regionales.
 86. Asimismo, para ampliar los conocimientos y la capacitación de los agentes de coordinación para la protección contra la explotación y el abuso sexuales y, al mismo tiempo, reforzar la coordinación y la interacción con organismos afines, el PMA y el ACNUR organizaron conjuntamente, bajo la coordinación de la Oficina de Deontología, un taller regional conjunto de carácter piloto para los coordinadores procedentes de 11 oficinas en los países. Los directores regionales del PMA y el ACNUR “marcaron la tónica desde las instancias superiores” y el taller contó con la participación de personal directivo de la Secretaría de las Naciones Unidas. El resultado fue un éxito en distintos niveles, a saber: fomentó la colaboración interinstitucional y el intercambio de conocimientos sustantivos y

mejores prácticas que, conjuntamente, beneficiaron a las personas destinatarias de la asistencia.

87. La Oficina de Deontología siguió consolidando durante todo el año su función de coordinación y sensibilización en materia de protección contra la explotación y el abuso sexuales y colaboró activamente con los agentes de coordinación. En el marco de esta colaboración se prestó apoyo oportuno a dichos coordinadores mediante sesiones individuales de sensibilización, sesiones de incorporación de los nuevos agentes de coordinación e intercambios regulares, además de colaborar con los agentes de coordinación regionales. Todo esto dio lugar a un aumento del número de las solicitudes de asesoramiento y orientación sobre protección contra la explotación y el abuso sexuales recibidas, que en 2019 fueron 161, frente a 66 en 2018. Del total de estas solicitudes, 66 fueron presentadas por personal directivo en relación con/el desempeño de sus funciones de dirección y 89 fueron de carácter institucional.
88. Este aumento del número de solicitudes de asesoramiento y orientación se considera un indicador positivo y es el resultado de la actuación de la Oficina en apoyo de la protección contra la explotación y el abuso sexuales, que, unida al fomento de los conocimientos y las competencias de los agentes de coordinación encargados de estas cuestiones, les permite desempeñar sus funciones.
89. Asimismo, el PMA, a través del Director Ejecutivo, siguió integrando el Grupo Directivo de Alto Nivel sobre Explotación y Abuso Sexuales de las Naciones Unidas, lo que permitió a la dirección tomar parte activa en las iniciativas de fortalecimiento y armonización de las intervenciones realizadas en esa esfera a escala de todo el sistema. También siguió estando representado en el Comité Permanente entre Organismos en calidad de promotor de la lucha contra la explotación y el abuso sexuales.
90. Por tercer año consecutivo, el PMA se encargó de la encuesta creada por la Secretaría de las Naciones Unidas para luchar contra la explotación y el abuso sexuales en varias oficinas sobre el terreno indicadas por dicha Secretaría. El apoyo concertado de los directores en los países propició una mayor participación y un aumento notable año tras año de las tasas de participación en la encuesta. Por primera vez, la Oficina de Deontología fue dotada de la capacidad necesaria para analizar los resultados de la encuesta, sobre los que se fundamenta la estrategia en materia de protección contra la explotación y el abuso sexuales, que se encuentra en fase de desarrollo y que previsiblemente se incorporará en el enfoque basado en los riesgos inherente a la labor del PMA en materia de lucha contra la explotación y el abuso sexuales.
91. En este contexto, como se anunció en el informe anual de 2018, la Oficina de Deontología inició a elaborar una estrategia institucional sobre la protección contra la explotación y el abuso sexuales, acompañada de un plan de ejecución. La fecha de entrega prevista se pospuso a 2020, habida cuenta de las nuevas consultas clave previstas y de que habrá que tener en cuenta los resultados de las actividades adicionales y se basará en las labores complementarias del Subgrupo de trabajo sobre protección contra el acoso sexual y la explotación y el abuso sexuales, al que se hace referencia en la sección IV. La estrategia estará centrada principalmente en las personas a las que el PMA presta asistencia, incluidas las víctimas de dichos abusos, y será aplicable sobre el terreno, al tiempo que apoya a todas las partes interesadas.

VI. Coherencia del sistema de las Naciones Unidas: Panel de Ética de las Naciones Unidas, Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales y organismos con sede en Roma

92. El Panel de Ética de las Naciones Unidas, creado en 2007¹⁸, está integrado por los jefes de las oficinas de ética de los órganos y programas de las Naciones Unidas administrados por separado. En virtud de su mandato debe encargarse de crear un conjunto unificado de normas y políticas en materia de ética y puede ser consultado sobre cuestiones complejas que repercutan en todo el sistema.
93. La Directora de la Oficina de Deontología siguió colaborando activamente con el Panel de Ética de las Naciones Unidas y participó en ocho de las 11 conferencias telefónicas y reuniones mensuales habitualmente organizadas. Hubo algunas ausencias como consecuencia de los desplazamientos oficiales inconciliables con otras tareas, de modo que en distintos momentos todos los miembros del Panel experimentaron estos problemas. Se registraron más de 75 consultas y deliberaciones sobre cuestiones de interés común, como el alcance de las actividades políticas permisibles, la promoción de culturas de libertad de expresión, la protección de los denunciantes de irregularidades y la independencia de las oficinas de ética, y se organizaron intercambios en tiempo real sobre otras consideraciones de carácter ético.
94. Aunque en el informe del Secretario General presentado a la Asamblea General se da cuenta de la labor del Panel de Ética de las Naciones Unidas, conviene destacar que dicho Panel realiza exámenes de aquellos casos en los que las decisiones de las oficinas de ética que integran el Panel no son concluyentes, lo que, en ocasiones, exige un examen detenido de una amplia documentación. Se realizaron siete exámenes de decisiones relativas a la protección contra represalias presentadas a la Presidenta del Panel o al Presidente Suplente. Entre el 1 de mayo y el 31 de agosto de 2019, por motivos de enfermedad del entonces Presidente Suplente, la Directora de la Oficina de Deontología asumió con carácter provisional la función de Presidenta Suplente del Panel. El 1 de diciembre de 2019, la Oficina de Deontología volvió a asumir la función de Presidenta Suplente del Panel, y procedió a realizar dos exámenes de apelaciones de casos en los que no se habían encontrado indicios razonables en 2019. El tiempo necesario para llevar a cabo esta tarea es, en lo relativo, considerable y no se refleja en las estadísticas generales que figuran en el presente informe.
95. Para respaldar los esfuerzos del Secretario General por fomentar la colaboración en el conjunto del sistema de las Naciones Unidas en materia de deontología entre los miembros de la red ampliada de las Naciones Unidas, en 2010 se creó la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales. La Red de Ética, que está compuesta por instituciones intergubernamentales multilaterales, sirve de foro para el intercambio de información y prácticas pertinentes, y hace posible la colaboración sobre cuestiones de interés común que presentan cierta utilidad para las funciones de ética de los miembros de la Red.
96. La Directora de la Oficina de Deontología participó en la Conferencia Anual de la Red de Ética de 2019, que estuvo organizada y auspiciada por la Oficina Europea de Patentes y en la que se abordaron cinco temas: i) la diligencia debida en los procesos de contratación de nuevos empleados; ii) la estrategia en materia de comunicación para fomentar una cultura de ética en las organizaciones; iii) la protección de los denunciantes de irregularidades contra represalias; iv) el análisis de los conflictos de intereses y los riesgos institucionales,

¹⁸ El Panel de Ética se denominó originariamente "Comité de Ética de las Naciones Unidas" y cambió de nombre en abril de 2013.

y v) la promoción de la cortesía en el lugar de trabajo para prevenir más eficazmente la explotación y el abuso sexuales y el hostigamiento. Junto con otros colegas y miembros de la Red de Ética, la Directora de la Oficina de Deontología presentó una exposición sobre riesgo y ética en la que compartió información accesible al público sobre la evolución de los riesgos y los conflictos de intereses de índole institucional en el PMA.

97. Las oficinas de ética de los tres organismos con sede en Roma siguieron intercambiando, con fines específicos, conocimientos y mejores prácticas, y se produjo una mayor interacción, sobre todo con la Directora de la Oficina de Ética del Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA) acerca de cuestiones de interés común en materia de protección contra la explotación y el abuso sexuales, por citar un ejemplo. La Directora de la Oficina de Ética del FIDA participó con el FIDA en una reunión del Subgrupo de trabajo centrada en temas como acoso sexual, explotación y abuso sexuales y aspectos comunes al respecto.

VII. Observaciones

98. La carga de trabajo en 2019 fue bastante pesada debido principalmente a que la Oficina de Deontología recibió la solicitud de asumir funciones adicionales para apoyar las labores del Grupo de trabajo conjunto, en particular, la administración de la encuesta sobre el lugar de trabajo, el Subgrupo de trabajo sobre protección contra el acoso sexual y la explotación y el abuso sexuales y el grupo de apoyo, lo que vino a sumarse al aumento creciente del volumen de trabajo en otras esferas abarcadas por el mandato básico de la Oficina. Por consiguiente, en 2019 fue necesario adoptar un enfoque diferente respecto de algunas de esas esferas. Por ejemplo, el número de campañas programadas y llevadas a cabo a nivel institucional fue mucho menor que en años anteriores y, sin ninguna duda, menor que en 2018, año en que la Oficina organizó e implementó una campaña anual para celebrar su décimo aniversario. Aun así, la Oficina supo sacar provecho de su labor de apoyo al Grupo de trabajo conjunto y a la Encuesta sobre el lugar de trabajo. Adoptando un enfoque de movilización de todos los empleados y aplazando parte de su trabajo, la Oficina pudo atender en tiempo real numerosas consultas y cuestiones que suscitaban preocupación. Los sentimientos de gratitud y el apoyo recibido de los empleados y el personal directivo dieron prueba del éxito de la labor llevada a cabo por la oficina con la Encuesta sobre el lugar de trabajo. En otras palabras, el trabajo propiamente dicho se convirtió en una especie de campaña de sensibilización que ayudó a los empleados a apreciar no solo la gran capacidad de respuesta de la Oficina, sino también su mandato, consistente en contribuir a fomentar una cultura de la ética y de la rendición de cuentas.
99. El número de solicitudes de asesoramiento no ha dejado de crecer con el paso de los años y 2019 no fue una excepción. Habida cuenta de que la función de la Oficina de Deontología tiene un carácter predominantemente preventivo, ofrecer asesoramiento y orientación es un componente esencial de su mandato básico al igual que, desde 2018, la protección contra la explotación y el abuso sexuales. Proporcionar asesoramiento y orientación pertinentes y competentes es posiblemente la consecuencia más valiosa de la profesionalización de la Oficina, pues permite al personal directivo y a los empleados tomar decisiones acertadas y prevenir faltas de conducta y percances. El aumento del número de solicitudes, años tras año, es un reflejo positivo de la Oficina, es decir, de su nivel de asesoramiento práctico, útil y oportuno. Asimismo, indica un nivel de confianza alto.
100. Los sistemas desarrollados a lo largo de los años han permitido a la Oficina de Deontología medir la carga de trabajo. Así pues, en 2019, la Oficina pudo contar con el apoyo de los empleados para vigilar de cerca las distintas bandejas de entrada de solicitudes y consultas, hacer el triaje, registrar las diversas cuestiones y efectuar el

- seguimiento, apoyo que resultó decisivo para tomar decisiones difíciles acerca de la futura labor relacionada con la dotación de personal hacia finales de 2019. La transición a una base de datos en 2020 ayudará a la Oficina a gestionar el aumento de las solicitudes de asesoramiento y orientación, al tiempo que se estudian distintos sistemas para planificar el trabajo convenientemente y presentar informes con mayor eficiencia y facilidad.
101. Otra de las esferas que recaen en el mandato de la Oficina, que podría resultar beneficiada de un sistema de análisis y de rendición de informes más eficiente, es el Programa anual de declaración de la situación financiera y los conflictos de intereses. Los progresos realizados en el transcurso de los años han sido enormes, a saber: la revisión de la base de datos, que ahora incluye una certificación anual de observancia del Código de Conducta de los participantes; la modificación de la Circular del Director Ejecutivo actualmente en vigor, prevista para 2020; la correspondiente elaboración de una estructura unificada en un solo cuestionario, acompañada de la difusión de orientaciones, formularios y procedimientos revisados, todo ello con el objetivo de hacer que estas herramientas sean más eficientes y manejables, haciendo frente al mismo tiempo al aumento del número de participantes debido a la naturaleza del trabajo y al aumento del número de empleados. También se prevé que la reestructuración del cuestionario sobre los conflictos de intereses permita reducir los costos del examen por participante. No obstante, la labor de recopilación de los datos necesarios para documentar debidamente las medidas de mitigación de los conflictos de intereses, incluida las orientaciones y las consultas con la dirección, no ha resultado fácil de proseguir porque la base de datos del Programa de declaración anual se ha limitado a la experiencia de los usuarios. En 2020 se prevé desarrollar el proceso de fondo del Programa de declaración anual de manera que se facilite el acceso al mismo para fines de análisis con miras a mejorar la rendición de cuentas, la planificación de las operaciones y la presentación de informes, y también a aplicar medidas de reparación para subsanar las deficiencias señaladas por el Auditor Externo en su informe de auditoría sobre el fraude¹⁹.
 102. Años atrás, la Oficina de Deontología inició la práctica de organizar retiros de trabajo anuales. El retiro de 2019 fue facilitado por un consultor externo, competente y respetado en el PMA. Uno de los efectos del retiro fue hacer comprender que el organigrama de la Oficina se ajustaba a una estructura horizontal y no contemplaba el puesto de Director Adjunto. A este respecto, la Oficina considera necesario y conveniente, para poder garantizar la eficiencia y la continuidad de sus operaciones, fortalecer su estructura y sus capacidades profesionales de modo que estas se correspondan con las de las otras oficinas independientes del mismo tipo del PMA.
 103. Para abordar el problema de la falta de puntualidad en el cumplimiento del Programa de declaración anual, así como en su seguimiento, la Oficina de Deontología siguió aplicando un plazo más estricto y un procedimiento más inmediato para remitir el asunto a la HRM, como había recomendado el entonces Grupo de Gestión de Alto Nivel, que aceptó una tasa de finalización del 99 %. A la fecha de vencimiento de la segunda prórroga —que es la fecha que se toma en consideración de un año a otro—, la tasa de finalización fue considerablemente más baja que en años anteriores, antes de volver prácticamente al mismo nivel a finales de año. La medida permitió a la Oficina de Deontología cerrar más rápidamente el ejercicio y ahorrar tiempo en la gestión del programa.
 104. La Oficina de Deontología emprendió una evaluación del Programa de declaración anual, en particular, en lo que respecta a la pertinencia de una parte de la información financiera solicitada. La evaluación permitió determinar que era posible elaborar un programa de

¹⁹ "Informe del Auditor Externo sobre prevención y detección del fraude y respuesta al mismo" (WFP/EB.A/2019/6-F/1), 8 de mayo de 2019.

declaración igualmente útil con componentes menos numerosos pero más sólidos, al tiempo que se limitaba el riesgo de que el PMA recopilara información financiera de carácter personal que no se utilizaría y se reducía la inquietud manifestada por los participantes (así como el tiempo necesario) ante la obligación de hacer declaraciones que consideraban no pertinentes e intrusivas. La utilización generalizada del cuestionario revisado sobre los conflictos de intereses está prevista para 2020.

105. El número de solicitudes de protección contra represalias se mantuvo constante. Sigue pareciendo raro que no se hubieran presentado más solicitudes de asesoramiento a este respecto, habida cuenta de los resultados obtenidos en la Encuesta mundial del personal y la Encuesta sobre el lugar de trabajo. Por lo que se refiere a esta última, la Oficina de Deontología espera comprender mejor la situación acerca del temor a represalias en el PMA mediante un análisis de los datos derivados de las preguntas planteadas al respecto, conforme a lo previsto, para contribuir a despejar los temores. Este análisis se llevará a cabo en 2020.
106. Contribuir a la elaboración de normas, políticas, prácticas y procesos es un elemento esencial para poner en práctica sin tropiezos las normas en materia de deontología y cumplimiento. En 2019 se redujo el número de las políticas y normas, nuevas o revisadas, que se presentaron para examen, aunque aumentó la participación de la Oficina en otros proyectos relacionados.
107. A pesar del tiempo y de los esfuerzos importantes que dedicó a la educación y la sensibilización, la Oficina no pudo atender todas las solicitudes debido, principalmente, a la reducción de las capacidades disponibles a raíz de la necesidad de atender otros proyectos adicionales no previstos, como se indicaba más arriba. Tener la capacidad para responder a todas las solicitudes sobre el terreno y, simultáneamente, elaborar y proporcionar material de sensibilización sobre determinadas esferas de conocimiento y desarrollo de las capacidades que contribuyan a garantizar que el personal y la dirección se adhieran a las normas de conducta vigentes y a los altos niveles de integridad exigidos se consideró (y se considera) otra de las esferas clave de actuación de la Oficina. Desde hace varios años la Oficina despliega esfuerzos considerables, e invierte recursos, por actualizar su sitio web externo para que refleje con mayor fidelidad sus propias actividades y las que se realizan a nivel de todo el PMA para lograr que se actúe respetando las normas de integridad. Las oficinas del Director Ejecutivo, del Jefe de Gabinete y del Director Ejecutivo Adjunto han expresado su apoyo a la actualización del sitio web externo, y el Jefe de Gabinete ha incluido esta tarea entre las prioridades de la Dirección de Comunicación, Sensibilización y Promoción Comercial para transmitir al público la magnitud de la labor del PMA y de su compromiso de establecer una sólida cultura de la ética.
108. El volumen de trabajo relacionado con la protección contra la explotación y el abuso sexuales en la Oficina de Deontología ha aumentado considerablemente desde que esta Oficina fue nombrada entidad coordinadora en materia de protección contra la explotación y el abuso sexuales a nivel institucional, al tiempo que su labor ha ido evolucionando adecuadamente. La Oficina de Deontología se propuso encontrar un equilibrio entre las necesidades y las solicitudes de las distintas partes interesadas, sin dejar de ayudar al PMA a participar activamente y, cuando procediera, a encabezar las actuaciones encaminadas a impedir de forma proactiva la explotación y el abuso sexuales. Con este fin entabló relaciones de colaboración con los asociados en la asistencia humanitaria y para el desarrollo —tanto a nivel del sistema de las Naciones Unidas como en el plano interinstitucional, con los otros organismos con sede en Roma y en los niveles bilateral y multilateral—, en beneficio tanto del PMA como de las personas a las que este presta asistencia.

109. Por último, habida cuenta de que las modificaciones del Reglamento Financiero han dado lugar a una mejora de la rendición de informes al Comité de Auditoría²⁰ y que los organismos con sede en Roma siguen interactuando de manera oficiosa para consolidar aún más los métodos de trabajo, la Oficina de Deontología recomendó a la dirección que estableciera un comité consultivo sobre cuestiones de ética en apoyo de las oficinas de ética de los organismos con sede en Roma, y propuso que el comité estuviera integrado por los directores de las tres oficinas de ética y por un máximo de tres profesionales en la materia (un académico, un experto procedente de una empresa del sector privado debidamente acreditado en materia de deontología y cumplimiento y otro procedente de una organización profesional especializada en estos temas). Fue una de las recomendaciones formuladas en el transcurso del año para mejorar el desempeño de las funciones estipuladas en el mandato básico de la Oficina de Deontología, esto es, la protección contra la explotación y el abuso sexuales, en apoyo de estrictos criterios de conducta y ética en el PMA. La Directora de la Oficina agradece las oportunidades que se le han brindado en 2019 para formular recomendaciones a la dirección y espera con vivo interés mantener la colaboración en 2020.

²⁰ "Mandato revisado del Comité de Auditoría" (WFP/EB.2/2018/10/1), 19 de octubre de 2018.

Lista de las siglas utilizadas en el presente documento

DCI	Dependencia Común de Inspección
FIDA	Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola
HRM	Dirección de Recursos Humanos
OBD	Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación
OIGI	Oficina de Inspecciones e Investigaciones
ONG	organización no gubernamental
ACNUR	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados