



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

Junta Ejecutiva
Período de sesiones anual
Roma, 18-22 de junio de 2018

Distribución: general	Tema 4 del programa
Fecha: 18 de mayo de 2018	WFP/EB.A/2018/4-B
Original: inglés	Informes anuales
	Para examen

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

Informe Anual de la Oficina de Deontología relativo a 2017

Resumen

Este informe anual, que se presenta a la Junta Ejecutiva en su período de sesiones anual de 2018, fue examinado por el Panel de Ética de las Naciones Unidas, de conformidad con el apartado 5.4 del Boletín del Secretario General titulado “Aplicación de normas éticas en todo el sistema de las Naciones Unidas: órganos y programas administrados por separado” (documento ST/SGB/2007/11, en su forma enmendada), y se transmitió al Director Ejecutivo en cumplimiento de lo dispuesto en el párrafo 6.2 de la Circular de la Directora Ejecutiva 2008/002 relativa al establecimiento de la Oficina de Deontología del PMA.

En él se resumen las actividades de la Oficina de Deontología durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2017 y se formulan algunas observaciones relativas a la labor de la Oficina y a la ética en el PMA y en el sistema de las Naciones Unidas.

Proyecto de decisión*

La Junta toma nota del documento titulado “Informe Anual de la Oficina de Deontología relativo a 2017” (WFP/EB.A/2018/4-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.

Coordinadora:

Sra. B. Green
Directora
Oficina de Deontología
Tel.: 066513-2911

I. Introducción

1. Este informe abarca la labor realizada por la Oficina de Deontología en todas las esferas comprendidas en su mandato en el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2017, y en él se presenta un análisis pertinente de las actividades realizadas en comparación con los años anteriores y se facilita información sobre las previstas para 2018. La Oficina lleva a cabo su labor basándose en los principios de confidencialidad, independencia e integridad.
2. La Oficina de Deontología ayuda al Director Ejecutivo a promover una cultura de ética y rendición de cuentas que permita a todos los empleados (sea cual sea su contrato como empleados o voluntarios) llevar a cabo sus funciones de conformidad con las más elevadas normas de conducta y hablar sin temor a represalias.

II. Antecedentes

3. La Oficina de Deontología se creó en enero de 2008 en cumplimiento de la Circular de la Directora Ejecutiva 2008/002 relativa al establecimiento de la Oficina de Deontología del PMA y emitida a raíz de lo dispuesto en el Boletín del Secretario General titulado “Aplicación de normas éticas en todo el sistema de las Naciones Unidas: órganos y programas administrados por separado” (documento ST/SGB/2007/11). El objetivo primordial de la Oficina es prestar asistencia al Director Ejecutivo en la tarea de fomentar un entorno ético en el que todos los empleados observen el más alto grado de integridad en el desempeño de sus funciones, según lo dispuesto en 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 del PMA y a las personas que trabajan en sus operaciones.
4. En el presente informe se ofrece una visión general de las actividades llevadas a cabo por la Oficina de Deontología en 2017 e informaciones estadísticas, clasificadas en 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 divulgación
5. El presente informe se ha preparado de conformidad con lo dispuesto en el apartado 5.4 del documento ST/SGB/2007/11, en el que se establece la obligación de que las oficinas de ética de la Secretaría de las Naciones Unidas y los órganos y programas administrados por separado preparen informes anuales y los presenten para examen al Panel de Ética de las Naciones Unidas³. Este informe ha sido examinado por el Panel de Ética y presentado al Director Ejecutivo, y se presenta aquí a la Junta Ejecutiva.

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

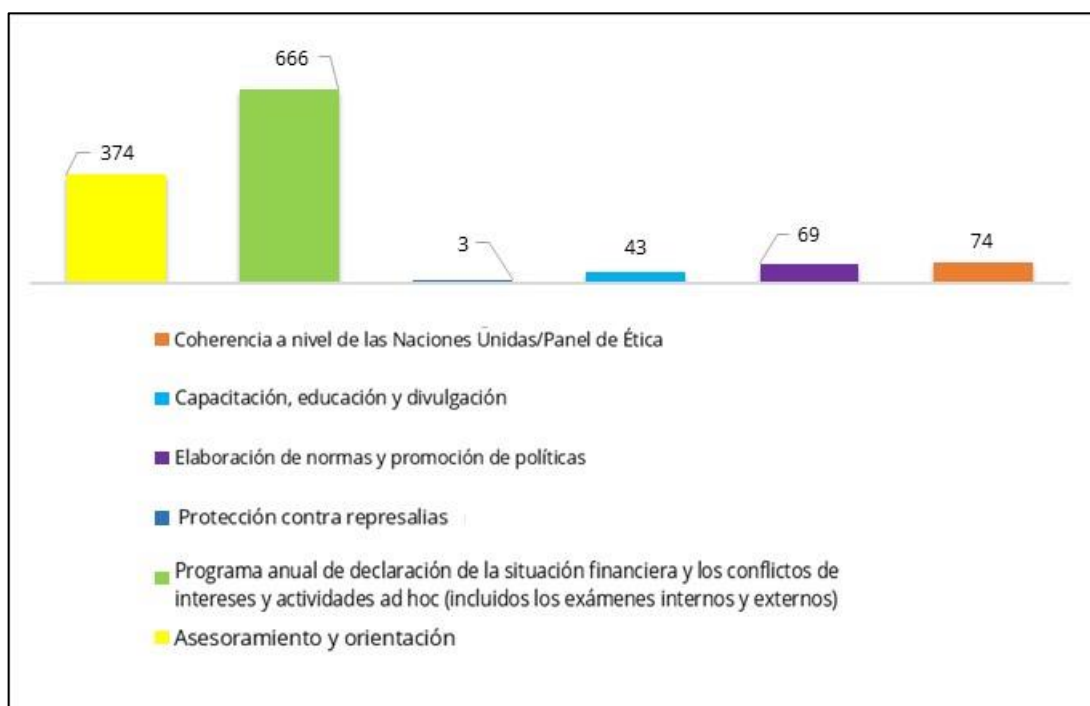
² Circular de la Directora Ejecutiva OED2014/016. *Código de Conducta del PMA*.

³ Denominado anteriormente “Comité de Ética de las Naciones Unidas”.

III. Actividades de la Oficina de Deontología

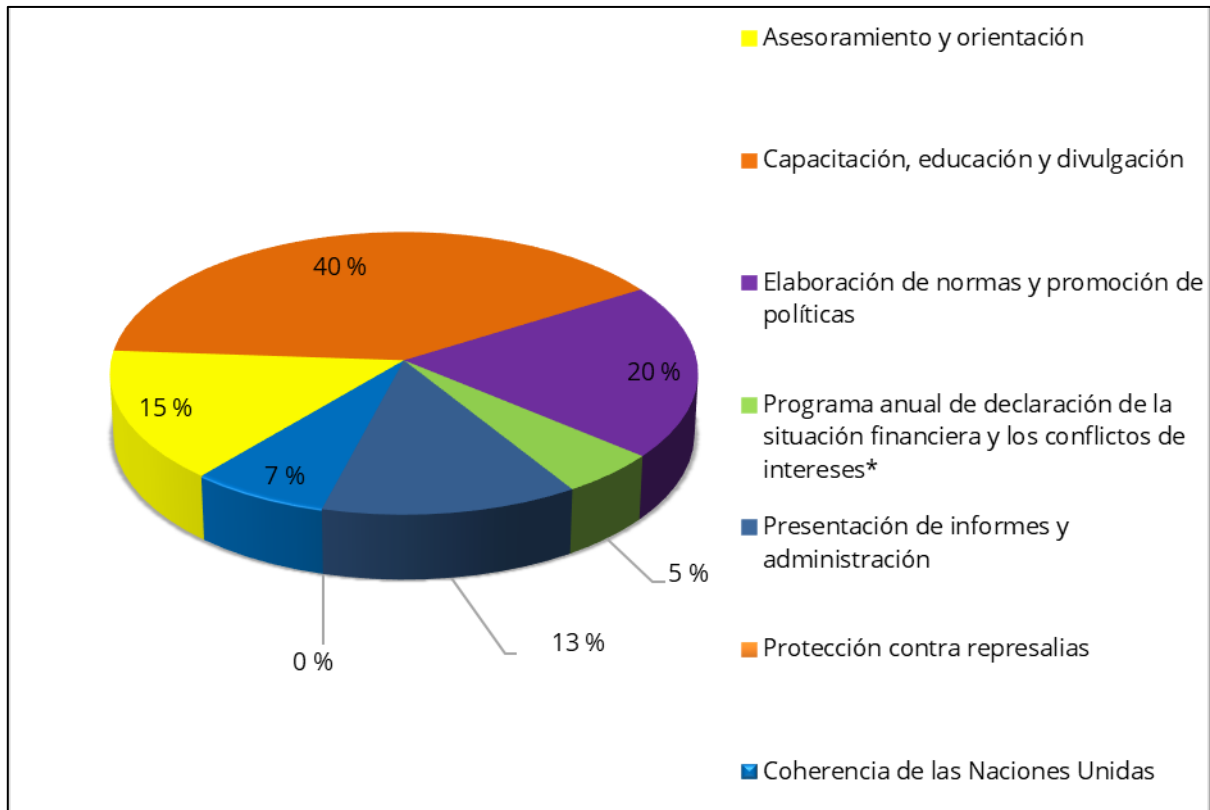
6. A continuación (Figura 1) se presenta una visión general de las actividades de la Oficina de Deontología por esfera de competencia de su mandato: Asesoramiento y orientación (374 consultas diferentes registradas); Programa anual de declaración de la situación financiera y los conflictos de intereses (en lo sucesivo, "Programa de declaración anual") (se examinaron 600 declaraciones que podían contener información indicativa de conflictos de intereses) y actividades ad hoc (66 declaraciones examinadas); Protección contra represalias – Política del PMA de protección de los denunciantes de irregularidades (3 casos); Elaboración de normas y promoción de políticas (69 exámenes, algunos de ellos con varios documentos o múltiples rondas de examen); Capacitación, educación y divulgación (43 actividades independientes), y Panel de Ética (11 conferencias telefónicas/reuniones y 63 consultas y/o deliberaciones). Además, se declararon y registraron 89 obsequios en el registro electrónico de obsequios (que no aparece en la Figura 1).
7. Estos datos se refieren al número de actividades registradas por esfera del mandato y no reflejan el tiempo que se les dedicó ni el número de personas afectadas; asimismo, en este panorama general no se han tenido en cuenta la labor de la Oficina de Deontología como anfitriona de la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales en Roma, que se expone con mayor detalle en la Sección IV, ni el trabajo del personal de la Oficina ni de su Directora, que ejerce de Presidenta de la Red durante el período comprendido entre 2017 y 2018, ni la puesta en práctica de la aplicación actualizada del Programa de declaración anual, ni las solicitudes sustantivas relacionadas con dicha puesta en práctica y con el propio programa, así como tampoco la elaboración del Plan Estratégico de la Oficina de Deontología, que se expone en mayor detalle en los párrafos 83 y 88.

Figura 1: Resumen de la labor de la Oficina de Deontología por número de actividades registradas (y no por el tiempo dedicado a las mismas), con exclusión de algunas esferas



8. A continuación (Figura 2) se refleja el tiempo dedicado a las distintas esferas por el personal de la Oficina de Deontología, excluidas la Directora y la Auxiliar Administrativa Superior, con el objetivo de poner de manifiesto que convendría disponer de recursos humanos adicionales a distintos niveles

Figura 2: Tiempo dedicado por el personal de la Oficina de Deontología (excluidas la Directora y la Auxiliar Administrativa Superior) a las distintas esferas de su mandato



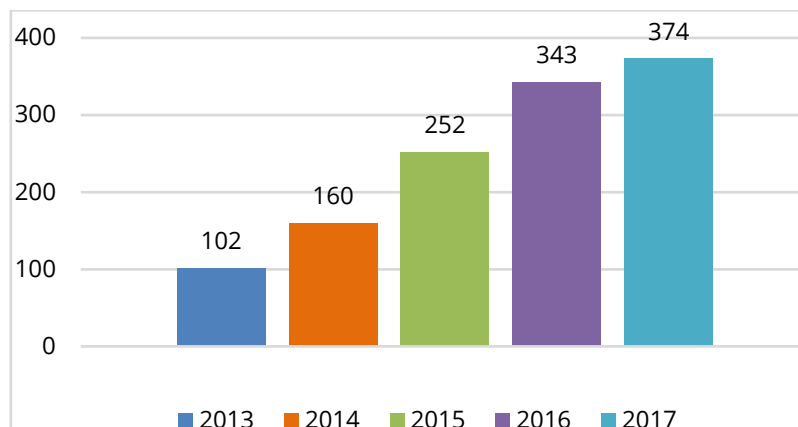
**(En relación con la aplicación del nuevo Programa de declaración anual, que comprende las preguntas revisadas sobre la base de las lecciones aprendidas).*

9. Vale la pena señalar que el apoyo de los pasantes en la esfera relativa al asesoramiento y la orientación no reviste carácter confidencial y consiste principalmente en realizar minixámenes de la diligencia debida.

A. Asesoramiento y orientación

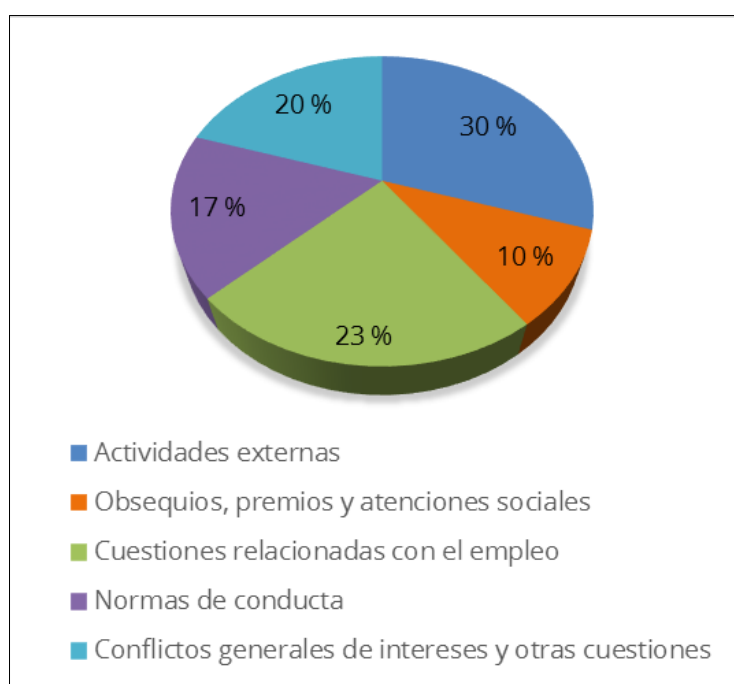
10. La Oficina de Deontología proporcionó asesoramiento y orientación a los empleados y al personal directivo. Recibió 374 solicitudes de asesoramiento y orientación. Esa cifra representó un aumento de dichas solicitudes de un 9 % en comparación con 2016, año en que se registraron 343, y de un 292 % con respecto a 2013, cuando se registraron 102 (Figura 3). También se proporcionaron asesoramiento y orientación a través de interacciones puntuales.

Figura 3: Solicitudes de asesoramiento, 2013-2017



11. Las solicitudes de asesoramiento y la orientación (Figura 4) guardaron relación con los siguientes aspectos: actividades externas (30 %); obsequios, premios, distinciones honoríficas, atenciones sociales y esferas afines (10 %); cuestiones relacionadas con el empleo y el período después de la separación del servicio (23 %); normas de conducta (17 %), y los conflictos generales de intereses y otras cuestiones, incluidas las consultas sobre una amplia gama de asuntos y asesoramiento general en materia de ética (20 %). Siguen aumentando las solicitudes de asesoramiento y orientación, para satisfacer las cuales hay muchas posibilidades: profesionalización de la Oficina de Deontología; participación del Grupo de Gestión de Alto Nivel o, de otra manera, en el PMA; fortalecimiento de las actividades de educación y divulgación, etc.

Figura 4: Solicitudes de asesoramiento por categoría.

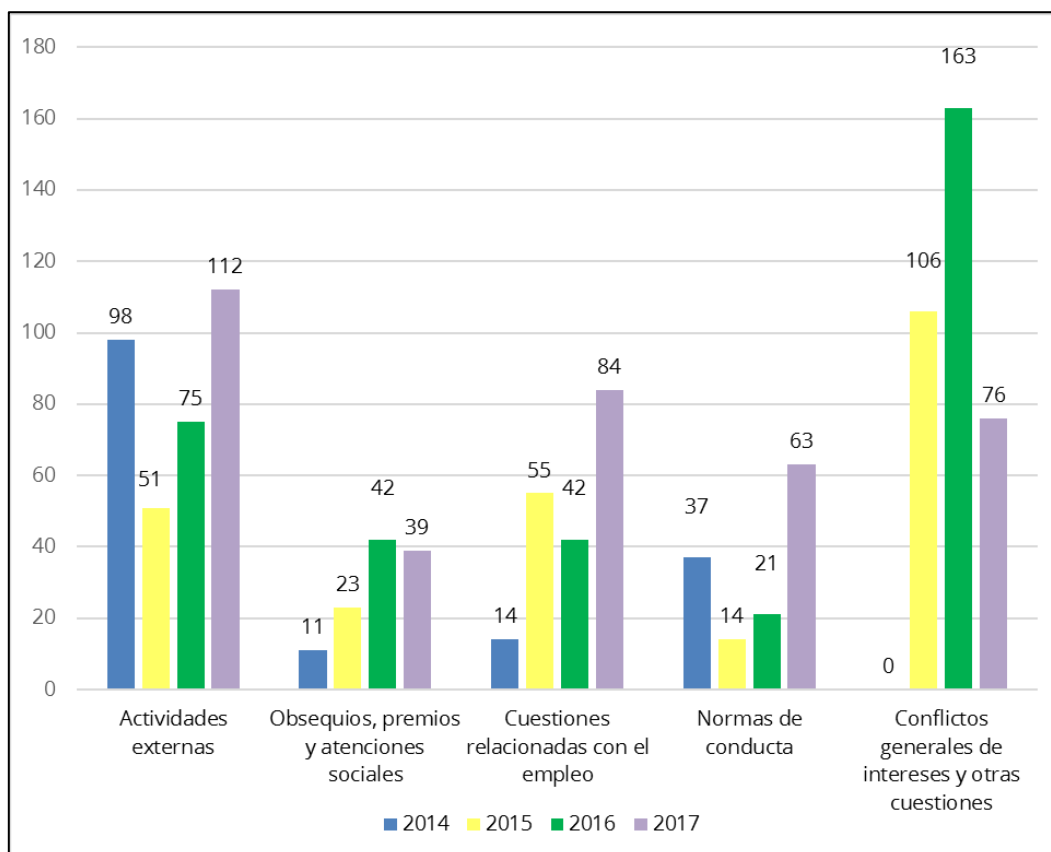


12. La Oficina de Deontología lleva desde 2014 recibiendo un número creciente de consultas del personal directivo relacionadas con su capacidad de gestión, probablemente como resultado de que la Oficina, sus iniciativas y su labor de educación y divulgación se conocen mejor, al igual que su Directora, en particular por su participación en el Grupo de Gestión de Alto Nivel y en otros comités y proyectos. Como consecuencia de ello, la Oficina comenzó a seguir más de cerca la procedencia de las solicitudes de asesoramiento y orientación y creó tres categorías: consultas de la dirección, consultas de los empleados y consultas externas. En 2016 se recibieron 127 solicitudes del personal directivo sobre sus funciones de dirección, 155 de empleados a título personal y 65 externas. En 2017, el personal directivo hizo 189 consultas sobre la dirección, 155 fueron de empleados a título personal y 30 tuvieron carácter externo. La Oficina seguirá supervisando el desglose a fin de analizar las tendencias y contribuirá así a las otras esferas de su mandato.
13. La Oficina de Deontología asesoró sobre conflictos de intereses de índole personal, institucional/organizacional y funcional, es decir, en los casos en los que el PMA o sus empleados podían enfrentarse a un conflicto de intereses en el ejercicio de sus funciones oficiales. Además, empezó a estudiar posibles revisiones de la Circular de la Directora Ejecutiva

2008/004 sobre los conflictos de intereses⁴ con el fin de ocuparse de todas sus formas, como se describe más ampliamente en el párrafo 33.

14. En 2017⁵, se creó un registro electrónico de obsequios. Ese año hubo un aumento considerable de las declaraciones de obsequios en comparación con 2016 (de 20 a 98). A pesar de este incremento, esa cifra sigue pareciendo bastante pequeña con respecto a la plantilla total del PMA. Cabe señalar que estas declaraciones son independientes del asesoramiento prestado en materia de obsequios, que se incorpora en la labor de asesoramiento y orientación, según se indica en el párrafo 16.

Figura 5: Solicitudes de asesoramiento por categoría, 2014-2017



15. Aunque el aumento de las solicitudes de asesoramiento y orientación registradas entre 2016 y 2017 fue del 9 %, la comparación de las cifras efectivas de 2016 con respecto a 2017 (Figura 5) mostró una reducción importante de las solicitudes clasificadas en la categoría “Conflictos generales de intereses y otras cuestiones”. El número efectivo fue de 163 en 2016 y 76 en 2017, lo que parece ser principalmente consecuencia de que hubo más solicitudes clasificadas en las categorías “Normas de conducta” y “Cuestiones relacionadas con el empleo”.
16. Hubo una pequeña reducción en el número de solicitudes de asesoramiento y orientación sobre “Obsequios, premios y atenciones sociales” (que pasaron de 42 en 2016 a 39 en 2017, respectivamente), aunque se produjo un importante aumento en el número de declaraciones de obsequios recogidas en el nuevo registro electrónico destinado a los mismos.
17. En relación con el aumento de los asuntos correspondientes a la categoría “Cuestiones relacionadas con el empleo” (que pasaron de 42 en 2016 a 84 en 2017), que no es atribuible

⁴ Circular de la Directora Ejecutiva ED2008/004 titulada “Declaración de los intereses financieros, las actividades externas y la concesión de distinciones honoríficas, condecoraciones, favores, obsequios o remuneración”.

⁵ Circular del Director Ejecutivo OED2017/002 titulada “Declaraciones de obsequios”.

solo a la reclasificación, parece que la Oficina de Deontología estaba recibiendo más solicitudes por conducto de la Dirección de Recursos Humanos.

18. Por último, hubo un sustancial aumento en las solicitudes de asesoramiento y orientación sobre las actividades externas (de carácter personal), que pasaron de 75 en 2016 a 112 en 2017. Esto se debió a tres factores distintos: el aumento constante de las declaraciones (34) que se originan en el Programa de declaración anual, como se indica en la Sección B; las iniciativas específicas de las oficinas en los países, y la implantación del segundo módulo del curso de aprendizaje en línea sobre ética, que se describe en el párrafo 46.
19. Cabe señalar que la Oficina de Deontología siguió actualizando sus categorías para tener en cuenta las distintas esferas sobre las que se brinda asesoramiento y orientación y fundamentar sus otras actividades, como las de educación y divulgación. Esta labor proseguirá en 2018.

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

20. En abril de 2008 se adoptó la Circular sobre el Programa anual de declaración de la situación financiera y los conflictos de intereses⁶, que comenzó a aplicarse en 2009. Este programa refleja el compromiso del PMA por aumentar 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 todo el organismo. La Oficina de Deontología es la encargada de administrarlo⁷ con el fin de ayudar al PMA a detectar y resolver los conflictos de intereses personales con el fin de mitigarlos o eliminarlos en beneficio de los intereses superiores del PMA.
21. En colaboración con la Dirección de Tecnología de la Información, la Oficina de Deontología elaboró una nueva aplicación específica para el Programa de declaración anual, teniendo en cuenta la información facilitada por los participantes, en el pasado y en la actualidad, sobre su experiencia con el mismo. La aplicación, cuya puesta en servicio se demoró un poco debido a las novedades introducidas, en general fue bien recibida y se implementó con éxito; de hecho, esta aplicación es más fácil de usar y ofrece mayores funcionalidades, aunque no fue posible transferir los datos de los años anteriores por motivos de seguridad. Al igual que en años anteriores, los datos se transmitieron y mantuvieron de forma confidencial y segura desde el punto de vista tecnológico.
22. El noveno Programa de declaración anual se puso en marcha el 28 de abril de 2017 con una fecha límite establecida para el 9 de junio de 2017. Basándose en la información facilitada por la dirección (y un calendario más realista en función del elevado número de emergencias del PMA), la fecha inicial para la presentación del mismo se amplió en seis semanas. Esta actividad continuará en 2018.
23. Se determinó que iban a participar 1.697 empleados de la plantilla total del PMA, formada por 15.691 trabajadores⁸. Representaban el 10,8 % del total de la plantilla y un aumento del 14,1 % con respecto a los que habían participado en este Programa de declaración anual en 2016 (Figura 6).

⁶ Circular de la Directora Ejecutiva ED2008/004, titulada "Declaración de los intereses financieros, las actividades externas y la concesión de distinciones honoríficas, condecoraciones, favores, obsequios o remuneración".

⁷ Boletín del Secretario General ST/SGB/2007/11, titulado "Aplicación de normas éticas en todo el sistema de las Naciones Unidas: órganos y programas administrados por separado".

⁸ Número total de empleados del PMA al 31 de marzo de 2017.

Figura 6: Participación en el Programa anual de declaración de la situación financiera y los conflictos de intereses, 2009-2017



24. Por medio de un extenso proceso que comenzó con los datos facilitados por la Dirección de Recursos Humanos, la Oficina de Deontología compiló listas separadas de los participantes que tenían la obligación de presentar la declaración y las presentó a la dirección para que las examinara. La información facilitada por el personal directivo fue fundamental para seleccionar a los participantes pertinentes; el personal directivo cumplió esta obligación basándose en los criterios establecidos en la política.
25. 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 inversiones (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 incluyan competencias en materia de compras y estén facultados para emitir órdenes de compra de cualquier tipo (quedan excluidos aquellos que solo están facultados para emitir órdenes de microcompras) o que hayan tenido acceso periódico a información confidencial relacionada con las adquisiciones, y los miembros del personal que hayan formado parte de un comité de gestión de proveedores.
26. El Programa de declaración anual también consta de tres elementos: un cuestionario sobre conflictos de intereses, un cuestionario para verificar la obligación de participar en el programa y una declaración de la situación financiera.
27. De los 1.697 empleados del PMA que cumplían los criterios para participar en el programa, 42 quedaron exentos de esta obligación, principalmente a causa de su separación del PMA, por jubilación o licencia prolongada. Por ello, 1.655 empleados cumplimentaron el cuestionario sobre conflictos de intereses. En este cuestionario se formulaban preguntas sobre las relaciones que los miembros del personal o sus familiares a cargo podían haber tenido con un gobierno o con cualquier proveedor o asociado del PMA, y se pedía señalar toda actividad externa, obsequio o premio recibido, relación familiar dentro del sistema de las Naciones Unidas y relación arrendador/arrendatario, etc. De todos los cuestionarios examinados (1.371), se consideró que 397 declaraciones (algunas de las cuales contenían múltiples declaraciones) podían contener información indicativa de conflictos de intereses y fueron examinadas más a fondo; se determinó que algunos casos constituían verdaderos conflictos de intereses. Durante este examen se identificaron 30 actividades externas que debían ser objeto de un examen completo, de acuerdo con las prácticas habituales de la Oficina de Deontología.

28. La utilización del cuestionario para verificar la obligación de declarar la propia situación financiera, sumada al proceso de concesión de exenciones, permitió reducir aún más el número de participantes que debían presentar la declaración, de 1.655 a 1.321. Basándose en las experiencias adquiridas y validadas, la Oficina de Deontología opina que el cuestionario sobre conflictos de intereses respalda el objetivo del Programa de declaración anual, con lo cual, aportando pequeñas modificaciones a dicho cuestionario, puede suprimirse la declaración de la situación financiera.
29. 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. De todas las declaraciones de la situación financiera examinadas (1.319), se señaló que 203 (algunas de las cuales tenían declaraciones múltiples) podían contener información indicativa de conflictos de intereses y fueron objeto de examen; se determinó que en algunas se apreciaban conflictos de intereses reales. Durante este examen, se señaló que 4 actividades externas debían ser objeto de un examen completo, de acuerdo con las prácticas habituales de la Oficina de Deontología.
30. Durante la ejecución del Programa de declaración anual de 2017, la Oficina de Deontología recibió más de 2.000 mensajes de correo electrónico, además de las preguntas realizadas telefónicamente y las visitas directas a sus oficinas. Como resultado del examen sustantivo realizado, se recibieron muchos otros mensajes de correo electrónico en los que se solicitaba más información y asesoramiento. Todas las declaraciones pertinentes se cotejaron con la lista de proveedores del PMA.
31. La tasa de cumplimiento del Programa de declaración anual fue, por cuarta vez desde que empezó a aplicarse, del 100 %. No obstante, este resultado no se alcanzó hasta el 23 de febrero de 2018. Ello se debió a una falta de rendición de cuentas y de cumplimiento a título personal de los participantes en ese Programa. Para alcanzar la tasa de finalización, se otorgaron prórrogas ordinarias y extraordinarias. Muchos de los exámenes de 2017 prosiguieron en 2018. Siete exámenes iniciados en 2016 se arrastraron a 2017 y, de ellos, uno se encuentra todavía en proceso de examen en 2018.
32. Desde 2014, la Oficina de Deontología ha hecho un seguimiento del número de declaraciones sin información financiera. El porcentaje de participantes (15,5 %) se mantuvo estable en 2016 y 2017. Al igual que en años anteriores, la Oficina trató de verificar la exactitud de dichas declaraciones directamente por correo electrónico.
33. La Oficina de Deontología continuó mejorando la aplicación del Programa de declaración anual basándose en las lecciones aprendidas e inició la redacción de una versión revisada de la Circular de la Directora Ejecutiva 2008/004 que se reflejaría en circulares separadas, entre otras, una sobre los conflictos de intereses y el Programa de declaración anual. Dicha Circular revisada está pendiente, por el momento, de la labor de definición de los conflictos de intereses institucionales que se describen con mayor detalle en el párrafo 13.

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

34. Todos los empleados tienen la obligación de señalar cualquier infracción de las normas y los reglamentos del PMA a quienes están facultados para adoptar las medidas apropiadas, así como de cooperar con las instancias de supervisión del PMA. El objetivo primordial de la política del PMA de protección de los denunciantes de irregularidades es velar por que los empleados puedan denunciar las conductas indebidas y cooperen en las auditorías e

- investigaciones sin ser objeto de represalias⁹. A partir de 2017, esta práctica incluiría también los exámenes de integridad preventivos en vigor.
35. La Oficina de Deontología administra la política de protección de los denunciantes de irregularidades y determina si existen suficientes indicios razonables de represalias y, en caso de corroborarse, la cuestión se remite a la Oficina de Inspecciones e Investigaciones (OIGI) a efectos de investigación, a menos que dicha remisión suponga un conflicto de intereses. En tal caso, la cuestión se remite directamente al Director Ejecutivo para que intervenga.
 36. Tres casos relacionados con la protección contra represalias fueron objeto de examen. Dos se habían iniciado en 2016 y uno era nuevo. En uno de los casos se determinó que existían suficientes indicios razonables de represalias y se adoptaron medidas de protección. En un caso se determinó que no existían suficientes indicios razonables de represalias y no se establecieron medidas de protección. El otro caso continuaba siendo examinado por la Oficina de Deontología en 2018. Se trataba nuevamente de casos complejos, uno de los cuales hubo de someterse a varios exámenes distintos cuando el denunciante presentó varios lotes separados de documentos justificativos. A todos estos casos hubo que dedicarles mucho tiempo.
 37. La Oficina de Deontología comenzó a trabajar en una actualización de la política de protección de los denunciantes de irregularidades, que fue promulgada originalmente en 2008, con objeto de reflejar las prácticas actuales pertinentes para el PMA y armonizarla con las revisiones realizadas dentro del sistema de las Naciones Unidas. Entre tanto, la Oficina de Deontología siguió tratando de que el alcance de la política se comprendiera mejor dentro del PMA organizando sesiones de capacitación e iniciativas de divulgación, puesto que los objetivos de la política siguen siendo los mismos, es decir, favorecer una cultura destinada a denunciar las irregularidades sin temor a represalias, como se describe con mayor detalle en la Sección E.

D. Elaboración de normas y promoción de políticas

38. Para fomentar una cultura institucional de ética, transparencia y rendición de cuentas es necesario realizar actividades de promoción con frecuencia y perseverancia. Para poner en práctica la ética y el cumplimiento de las normas, la Oficina siguió brindando orientación a la dirección del PMA sobre la integración de las normas deontológicas en las diversas políticas, prácticas y procesos a nivel de todo el PMA.
39. La Oficina registró solicitudes de aportaciones sobre 87 documentos normativos (23 recibidos en virtud de la función que desempeña la Directora de la Oficina en el seno del Grupo de Gestión de Alto Nivel y 64 en su calidad de Jefa de Ética y Directora de la Oficina de Deontología), de distinto tipo (circulares, políticas, documentos de orientación y otras publicaciones y documentos administrativos) y sobre diversos temas. De las 87 solicitudes registradas, la Oficina presentó 69 exámenes, algunos con varios documentos o múltiples rondas de examen de los documentos.
40. En 2016, la Oficina de Deontología registró consultas sobre 87 políticas y facilitó observaciones acerca de 71 de ellas. En 2015 había contribuido a unas 50 políticas, mientras que en 2014 había examinado 19 políticas en total. Se considera que el elevado número de consultas demuestra el valor que el PMA atribuye a la integración de las consideraciones éticas en su gobernanza y operaciones.
41. Además, la Oficina de Deontología colaboró con otras direcciones en la redacción y la difusión de una nota de orientación sobre la lucha contra el trabajo infantil y otra sobre la prohibición

⁹ 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)".

de utilizar servicios de prostitución, independientemente de la condición jurídica de los mismos, y participó activamente en un grupo de trabajo con miras a actualizar la política del PMA en materia de hostigamiento, acoso sexual y abuso de autoridad.

42. La Oficina de Deontología colaboró asimismo como especialista con el Departamento de Gestión de Recursos en dos cuestionarios de la Dependencia Común de Inspección (DCI) sobre el examen de los mecanismos y las políticas que abordan los conflictos de intereses en el sistema de las Naciones Unidas y sobre el examen de las políticas y prácticas para la protección de los denunciantes de irregularidades en el sistema de las Naciones Unidas. El Inspector de la DCI responsable de este último examen estuvo a cargo también de una sesión sobre el mismo tema durante la Novena Conferencia Anual de la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales, como se describe detalladamente más adelante en el párrafo 76.
43. Por último, la Oficina de Deontología siguió colaborando de manera proactiva con la dirección, en particular en lo relativo a los conflictos de intereses, de diversas formas y a través de distintas iniciativas. Elaboró orientaciones sobre el proceso de verificación general de antecedentes previo al empleo y orientaciones específicas para la contratación de funcionarios gubernamentales. Estas orientaciones se examinaron con el Director de Recursos Humanos, quien se mostró receptivo, y se prevé que ambos documentos se finalicen y se empiecen a usar en 2018.

E. Capacitación, educación y divulgación

44. Con el fin de ayudar a los empleados a entender las responsabilidades que conlleva trabajar para el PMA y de promover en todo el Programa una cultura de ética en la que todos puedan expresar su opinión y ser escuchados, la Oficina de Deontología continuó concentrándose en las iniciativas de concienciación, capacitación, educación y divulgación.
45. De conformidad con las recomendaciones del examen del sistema interno de administración de justicia del PMA de 2014, la Oficina de Deontología preparó un curso obligatorio en línea de capacitación sobre ética, compuesto de tres módulos. El curso de aprendizaje electrónico estaba concebido para reforzar la comprensión común de las expectativas del PMA en materia de conducta y garantizar que las decisiones y el comportamiento estuvieran sustentados en enfoques éticos.
46. El primer módulo del curso de aprendizaje electrónico se centró en los valores, los principios y las normas fundamentales, y empezó a aplicarse en diciembre de 2016; el segundo se aplicó en diciembre de 2017 y se centró en las responsabilidades prácticas de los empleados, a saber, los conflictos de intereses, la confidencialidad y la discreción, el trato respetuoso a los compañeros de trabajo y la utilización y la administración responsable de los activos y los recursos informáticos del PMA. La Oficina de Deontología recibió consultas a raíz del curso de aprendizaje electrónico, en particular solicitudes de asesoramiento y de declaraciones, así como de actividades externas.
47. Por cuestiones técnicas, el curso se realizó en inglés. Se prevé la introducción de versiones en árabe, español y francés para el primer y el segundo módulos en el primer trimestre de 2018, y el tercer módulo queda pendiente de realizarse también en 2018.
48. Al 31 de diciembre de 2017, 8.868 empleados habían completado el primer módulo del curso, lo cual representaba el 54,6 % del total de 16.218¹⁰ miembros del personal del PMA, y 865 habían terminado el segundo módulo, lo cual equivalía al 5,3 % de todo el personal.
49. La Directora de la Oficina de Deontología pidió que se integrara en las evaluaciones de la actuación profesional de todos los empleados un mecanismo para comprobar que se hubieran completado el curso de capacitación obligatorio en línea sobre cuestiones

¹⁰ Total del personal del PMA al 31 de diciembre de 2017.

- deontológicas y todos los demás cursos de aprendizaje electrónico obligatorios¹¹; el Director de Recursos Humanos se encargó de instituir ese mecanismo. Ahora los empleados deben seguir todos los cursos obligatorios de aprendizaje electrónico en el marco del sistema de evaluación de la actuación profesional aplicable y también del examen de la actuación en el período de prueba.
50. La Oficina de Deontología organizó directamente sesiones de capacitación sobre ética y normas de conducta con las que se impartió formación a más de 290 empleados, que no fueron los que asistieron a la sesión de iniciación a la ética en la Sede, según se describe con mayor detalle en el párrafo 54. Se celebraron reuniones informativas para la Dirección de Bienestar del Personal, los oficiales de finanzas, el Director del Despacho Regional de Ciudad de Panamá y los directores de las oficinas correspondientes, y la Oficina del PMA en Haití, así como dos almuerzos de trabajo en la Oficina del PMA en Nueva York. Las sesiones de capacitación de capacitadores se abordan por separado en los párrafos 60 y 61. Se prevé que la Oficina de Deontología amplíe la capacitación directa impartida a los despachos regionales y las oficinas en los países en 2018.
 51. Además, la Directora de la Oficina de Deontología organizó dos reuniones de orientación inicial para los nuevos miembros de la Junta Ejecutiva y una presentación sobre el código de conducta para las juntas participantes en la Novena Reunión Anual de las Secretarías de los Órganos Rectores de las Naciones Unidas, presidida por la Secretaría del PMA en Roma; además, participó en un grupo de debate acerca de la ética sobre el terreno y un enfoque de inteligencia artificial basado en los derechos, durante un evento coorganizado por el Pulso Mundial de las Naciones Unidas y la Asociación Internacional de Profesionales de la Privacidad. En este sentido, la Directora de la Oficina de Deontología participó activamente también en un grupo de trabajo del Pulso Mundial de las Naciones Unidas, a pedido expreso de sus responsables y con el apoyo de la dirección del Programa.
 52. Gracias a la colaboración con el Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente (OOPS), 30 empleados participaron en Alepo en una sesión de capacitación en materia de ética, realizada por el Jefe de la Oficina de Ética del OOPS. La Oficina de Deontología envió por separado información específica del PMA para apoyarlo. Este es un ejemplo exitoso de colaboración productiva entre miembros del Panel de Ética de las Naciones Unidas (como se describe más ampliamente en la Sección IV), que continuará en 2018.
 53. Las iniciativas de educación y divulgación tuvieron como resultado un mayor número de actividades de asesoramiento y orientación (como se describe más ampliamente en la Sección A), demostrando así su eficacia. La Oficina de Deontología adaptó todas las iniciativas de educación y divulgación.
 54. La sesión de iniciación a la ética en la Sede, creada en 2016 por la Oficina de Deontología en colaboración con el Departamento de Gestión de Recursos, la Dirección de Recursos Humanos, la Dirección de Seguridad, la Secretaría de la Junta Ejecutiva y la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación, se puso en marcha en enero de 2017. Esa sesión de iniciación es obligatoria y está destinada a los empleados nuevos de la Sede del PMA (ya sean empleados nuevos o bien miembros del personal reasignados a la Sede). La Oficina de Deontología realizó 25 sesiones de iniciación a la ética que permitieron capacitar a 260 empleados.
 55. La Oficina de Deontología elaboró también dos sesiones de iniciación para los despachos regionales y las oficinas en los países, semejantes a la impartida en la Sede, que abordan las

¹¹ El segundo curso sobre seguridad básica sobre el terreno; el curso de las Naciones Unidas sobre la prevención del acoso, el acoso sexual y el abuso de autoridad, y el curso sobre prevención del fraude, la corrupción y la explotación y el abuso sexuales en el PMA.

- expectativas fundamentales en materia de conducta en el PMA y se adaptan a sus necesidades específicas. En consecuencia, casi 200 empleados participaron en sesiones de iniciación en Djibouti y Rwanda gracias a la organización de cuatro sesiones distintas.
56. Asimismo, la Oficina de Deontología, tras ser consultada al respecto, participó en las iniciativas encabezadas por la Dirección de Recursos Humanos para elaborar material de capacitación y de otro tipo destinado al nuevo personal contratado del PMA y al personal directivo de las oficinas en los países. La Oficina de Deontología seguirá contribuyendo a estas iniciativas en 2018.
 57. La Oficina de Deontología siguió trabajando en un folleto informativo titulado "Resolving Workplace Concerns: Where to Go for Help" (Resolver las dificultades relacionadas con el lugar de trabajo: a quién dirigirse para solicitar ayuda), que antes se titulaba "Addressing Work-related Grievances in WFP – Where to Go for Help" (Cómo obtener ayuda acerca de las reclamaciones laborales en el PMA: a quién dirigirse para solicitar ayuda). El folleto se publicará en 2018.
 58. Los asesores para un entorno laboral respetuoso son empleados del PMA, designados por sus compañeros de trabajo, que reciben capacitación de forma voluntaria para desempeñar sobre el terreno algunas funciones propias de la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación. Desde 2012, estos asesores han sido designados "embajadores encargados de promover un comportamiento ético". Como tales, prestan asistencia a la Oficina de Deontología y al PMA para concienciar sobre las cuestiones éticas y las normas de conducta.
 59. En colaboración con la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación se organizó una sesión de capacitación básica para 16 asesores para un entorno laboral respetuoso, que representaban a 15 oficinas en los países. La Oficina de Deontología les impartió capacitación sobre su función y las expectativas en relación con su designación como "embajadores encargados de promover un comportamiento ético"; los asesores aprendieron a presentar su función de embajadores y el Código de Conducta del PMA, y recibieron sesiones informativas para cumplir su papel de embajadores y también la función, más general, de garantizar un entorno laboral respetuoso.
 60. Como consecuencia de las sesiones de capacitación de capacitadores realizadas por la Oficina de Deontología sobre los principios fundamentales del Código de Conducta del PMA, los asesores para un entorno laboral respetuoso capacitaron directamente a 654 empleados mediante sesiones de capacitación organizadas en seis oficinas en los países, 22 suboficinas y un despacho regional, que representaban a nueve países distintos y seis despachos regionales. La Oficina preparó y proporcionó material en árabe, español, francés e inglés destinado a los asesores.
 61. La Oficina de Deontología impartió capacitación a 31 asesores para un entorno laboral respetuoso de un total de 104 a través de sesiones de capacitación de capacitadores sobre lucha contra el fraude y la corrupción organizadas por medio de cinco conferencias telefónicas. Como resultado de ello, los asesores impartieron sesiones de capacitación sobre ese tema, formando directamente a 982 empleados en ocho oficinas en los países y 51 suboficinas, que representaban a 17 países, y cinco despachos regionales, mientras que otros 490 empleados recibieron por vía electrónica material de capacitación sobre la lucha contra el fraude y la corrupción en tres países abarcados por dos despachos regionales.
 62. La Oficina de Deontología abordó la lucha contra el fraude y la corrupción a través de otras sesiones de sensibilización y capacitación y de una campaña de sensibilización a escala de todo el PMA, como se describe con mayor detalle en los párrafos 64 a 66.
 63. En noviembre, la Oficina de Deontología participó en la campaña de las Naciones Unidas "16 Días de Activismo contra la Violencia de Género", organizada por la Oficina de Género; centró su acción en el compromiso del PMA en favor de un mundo libre de la violencia de

- género, incluidos la explotación y el abuso sexuales, y distribuyó una nota de orientación relativa a la prohibición de utilizar servicios de prostitución, considerados como forma de explotación y el abuso sexuales. La Oficina elaboró la nota en respuesta a las preguntas de los empleados y en colaboración con las otras direcciones pertinentes.
64. La Oficina de Deontología siguió realizando campañas de sensibilización y comunicación destinadas a todos los empleados a nivel mundial. Por ejemplo, en diciembre, por tercer año consecutivo, llevó a cabo una campaña de concienciación para conmemorar el Día Internacional contra la Corrupción, encabezada por el Subdirector Ejecutivo y Jefe de Finanzas y por la Directora de la Oficina de Deontología. Esta campaña se realizó en conjunción con una campaña de sensibilización sobre los obsequios, realizada a finales de año. Además de las traducciones al árabe, español y francés, se agregaron otras al italiano para la comunicación con los asociados comerciales a nivel local de la Sede.
 65. Aunque la Oficina de Deontología recibió comentarios positivos de los directores en los países y los directores de las direcciones sobre las campañas de concienciación y comunicación, los informes específicos voluntarios no aportan suficientes datos empíricos sobre la medida en que dichas campañas y material de sensibilización se utilizan a todos los niveles. Por lo tanto, la Oficina prevé recomendar que esas actividades sean reforzadas por el personal directivo/los cargos directivos y que se incorporen a los procesos de control interno y, más concretamente, a las declaraciones de fiabilidad.
 66. Asimismo, la Oficina de Deontología organizó e impartió una sesión de capacitación de capacitadores sobre la lucha contra el fraude y la corrupción destinada a los oficiales de cumplimiento y los asesores en materia de riesgos de cumplimiento, que representaban a tres despachos regionales, y les facilitó material en árabe, español, francés e inglés.
 67. En razón de otras prioridades y de los muchos correos electrónicos enviados por la Oficina de Deontología, el diálogo sobre liderazgo ético, iniciado en 2015, no prosiguió. La Oficina está evaluando un concepto alternativo para 2018.
 68. Para expresar su plena adhesión a los valores éticos y su apoyo a la Oficina de Deontología, el Director Ejecutivo envió a todos los empleados un mensaje anual sobre cuestiones éticas, acompañado de una versión abreviada, fácil de consultar, del Informe Anual de la Oficina de Deontología relativo a 2016. Esta práctica se inició en 2015 y se espera que continúe en 2018.
 69. En diciembre, la Oficina de Deontología organizó nuevamente una subasta interna de obsequios. La infraestructura establecida en 2014, cuando se reanudó esta práctica, permitió llevar a cabo de manera eficiente la subasta en la Sede, y, por tercer año consecutivo, la Oficina organizó una subasta en línea para todo el personal a escala mundial. La novedad en 2017 fue que se agregó una jornada de puertas abiertas en la Sede para aumentar la concienciación sobre el mandato y la labor de la Oficina de Deontología. A pesar de que para llevar a cabo una subasta se requiere mucho tiempo (más de 200 horas de trabajo por parte del personal de la oficina para los preparativos y la realización de la subasta), ambas ventas recibieron una buena acogida y se consideraron un instrumento valioso para dar a conocer las políticas y prácticas del PMA en materia de obsequios, y registraron una intensa participación. No todos los obsequios se subastan, ni tampoco siempre el mismo año en que se reciben; algunos se han conservado o se han cedido de otra manera. Cabe señalar que la Oficina de Deontología recibió un importante número de obsequios al cesar en sus funciones la antigua Directora Ejecutiva, la mayoría de los cuales no se habían consignado en el registro electrónico correspondiente. Las ganancias obtenidas con las subastas se donaron a las intervenciones del PMA ante la crisis de los refugiados rohinyá en Bangaldesh.
 70. La Oficina de Deontología comenzó a trabajar en una campaña de sensibilización de un año de duración sobre el Código de Conducta del PMA destinada a conmemorar en 2018 el 10º aniversario de la creación de dicha Oficina.

IV. Panel de Ética de las Naciones Unidas y Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales; organismos con sede en Roma

71. El Panel de Ética de las Naciones Unidas se creó in 2007¹² con la adopción del Boletín del Secretario General titulado “Aplicación de normas éticas en todo el sistema de las Naciones Unidas: órganos y programas administrados por separado”¹³ para contribuir a garantizar una aplicación coherente de las normas éticas dentro de las Naciones Unidas.
72. El Panel de Ética está formado por los jefes de las oficinas de ética de los organismos y programas de las Naciones Unidas administrados por separado: la Oficina de Ética de la Secretaría de las Naciones Unidas (presidencia), el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos (UNOPS), el PMA, el Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente (OOPS) y la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR)¹⁴.
73. La Directora de la Oficina de Deontología siguió colaborando con el Panel de Ética, participó en las 11 conferencias telefónicas y reuniones ordinarias organizadas, y preparó informes sobre las consultas y deliberaciones dedicadas a 63 cuestiones de interés común, entre las que figuraban actividades políticas, programas de declaración de la situación financiera, actividades externas, obsequios, conflictos de intereses, políticas y prácticas relacionadas con la protección contra represalias, actividades relacionadas con la protección contra la explotación y el abuso sexuales e intercambio de pareceres en tiempo real sobre otras cuestiones éticas.
74. Aunque se da cuenta de la labor del Panel de Ética en el informe del Secretario General presentado a la Asamblea General, vale la pena destacar que dicho Panel realiza exámenes de casos en los que las constataciones de las otras oficinas de ética miembros no son concluyentes. Para ello hace falta un examen detenido de la amplia documentación. En 2017 se realizaron tres de estos exámenes.
75. Con el fin de respaldar los esfuerzos desplegados por el Secretario General para fomentar la colaboración en todo el sistema en materia de deontología entre los miembros de la red ampliada de las Naciones Unidas, en 2010 se creó, en el seno de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación, la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales (en adelante “Red de Ética”), que en la actualidad cuenta con una administración independiente. La Red de Ética está compuesta por instituciones intergubernamentales multilaterales¹⁵. Los funcionarios superiores de más rango responsables de las funciones de ética de las organizaciones miembros de la Red, participan en sus conferencias anuales, que sirven de foro de intercambio de información y prácticas pertinentes, al igual que permiten la colaboración sobre cuestiones de interés común y su pertinencia para las funciones de ética de los miembros de la Red.
76. En julio, la Oficina de Deontología acogió con éxito la Novena Conferencia Anual de la Red de Ética en la Sede del PMA, que duró tres días y reunió a 36 participantes de las organizaciones miembros de la Red. Esta Conferencia fue precedida por una reunión de un día, dedicada

¹² El Panel de Ética originalmente se llamaba “Comité de Ética de las Naciones Unidas” y cambió de nombre en abril de 2013.

¹³ Boletín del Secretario General ST/SGB/2007/11 titulado “Aplicación de normas éticas en todo el sistema de las Naciones Unidas: órganos y programas administrados por separado”.

¹⁴ Circular de la Directora Ejecutiva 2008/002. Boletín del Secretario General ST/SGB/2007/11.

¹⁵ Los miembros de la Red de Ética incluyen a los los oficiales de ética y los profesionales relacionados con la ética de la Secretaría de las Naciones Unidas y los fondos, programas y organismos especializados de las Naciones Unidas, así como de instituciones financieras internacionales, tales como el Banco Mundial, el Fondo Monetario Internacional y otras entidades multilaterales.

exclusivamente a los miembros del Panel de Ética. Además, participó en ella el Inspector de la DCI responsable del examen de las políticas y prácticas de protección de los denunciantes de irregularidades en el sistema de las Naciones Unidas, quien presentó un examen de alto nivel y organizó un debate de grupo con los participantes. La Directora de la Oficina de Deontología es la Presidenta de la Red para 2017 y 2018.

77. Los oficiales de ética de los tres organismos con sede en Roma no se coordinaron con demasiada frecuencia en 2017 debido, en parte, a las diferencias en sus funciones y a la ausencia de un Director de Ética permanente en el FIDA. Una vez nombrado este director, se prevé que las oficinas encargadas de ética de los organismos con sede en Roma se reúnan con mayor periodicidad en 2018.

VI. Observaciones, recomendaciones y conclusiones

78. La Oficina de Deontología, a la vez que sigue trabajando en todas las esferas de su mandato, desde 2014 se centra en la administración y la infraestructura. Gracias a ello, ha podido comenzar a elaborar procedimientos operacionales estandarizados para llevar a cabo las operaciones de manera más eficiente y también coherente, y además a delegar proyectos y establecer mecanismos de seguimiento de los parámetros de medición y a mejorar la presentación de informes. Estos mecanismos han permitido verificar que a lo largo de los años se ha producido un aumento notable en el volumen de trabajo, lo cual se ha considerado un resultado positivo de las actividades y de las relaciones cultivadas gracias a su enfoque orientado a la prestación de servicios. Sin embargo, los mecanismos de seguimiento también han demostrado ser insuficientes para el volumen de trabajo. En particular, las hojas de cálculo Excel que usaba la Oficina de Deontología para dar seguimiento a las solicitudes de asesoramiento y orientación resultaban inadecuadas e ineficaces aumentando así la carga de trabajo para la preparación de los informes. Como consecuencia, la Oficina estudiará la implantación de un sistema de gestión de casos en 2018.
79. Debido al aumento considerable de su volumen de trabajo, y a que la Oficina de Deontología siguió estando dotada de dos miembros del personal (D-1 y G-6), con la asistencia transitoria de consultores y pasantes, no fue posible delegar algunos proyectos o bien estos tomaron más tiempo de lo previsto o deseado, o no avanzaron en absoluto. La Oficina de Deontología contrató a un miembro del personal de categoría P-4 con conocimientos y competencias acordes en materia de ética y cumplimiento, a partir de febrero de 2018, para que se encargara de la supervisión sustantiva y administrativa del Programa de declaración anual; para ello realizará exámenes de la protección contra represalias, prestará asesoramiento y orientación y aportará su contribución en todas las esferas que recaen en el mandato de la Oficina, según se determine.
80. La Oficina de Deontología ha tenido una actitud proactiva en dar a conocer su labor a la dirección; del mismo modo, la dirección ha solicitado activamente su asesoramiento. Esta labor ha sido bien recibida y se ha brindado un asesoramiento ponderado y práctico. Asimismo, mientras que el asesoramiento y la orientación suelen ser reactivos por naturaleza, el asesoramiento preventivo y las consideraciones éticas en la toma de decisiones operacionales y estratégicas permiten que una organización y sus empleados eviten conductas inapropiadas y percances, lo que el PMA considera muy valioso.
81. Durante sus primeros años, la Oficina de Deontología se centró principalmente en el asesoramiento y la orientación sobre los riesgos relacionados con la integridad a nivel individual, sin interesarse demasiado por los riesgos relacionados con la integridad a nivel institucional. En los últimos años esta situación ha evolucionado y, en 2017, la Oficina prestó asesoramiento, entre otros, sobre conflictos de intereses funcionales e institucionales/organizacionales y consideraciones éticas, así como sobre la adopción de decisiones por parte de la dirección y el personal en el ejercicio de sus funciones oficiales.

- Asimismo, la Oficina inició un proyecto para evaluar y mejorar las políticas y prácticas relativas a los conflictos de intereses institucionales/organizacionales que tienen que ver con las asociaciones con el sector privado y con terceros. Esta actividad proseguirá en 2018.
82. Algunas declaraciones que debían presentarse en el ejercicio anual de 2017 siguieron pendientes hasta 2018. La Oficina de Deontología considera que esto es inaceptable y que da una mala imagen de la rendición de cuentas, por lo cual tiene previsto ocuparse de la falta de puntualidad para completar el Programa de declaración anual, así como de su seguimiento en 2018.
 83. La Oficina de Deontología siguió dedicando un tiempo considerable a trabajar en una aplicación actualizada para el Programa de declaración anual. Para 2018 se prevén cambios adicionales destinados a mejorar la presentación de informes y la rendición de cuentas. A pesar de que la nueva aplicación comenzó a utilizarse en el ejercicio anual de 2017, la Oficina sigue trabajando en la elaboración de una política revisada, entre otras cosas, en la definición de los conflictos de intereses (personales, funcionales e institucionales/organizacionales). Asimismo, la Oficina ha propuesto suprimir la declaración separada de la situación financiera, reemplazándola solamente por un cuestionario sobre conflictos de intereses. Espera revisar dicha aplicación y la política relativa al Programa de declaración anual, según lo recomendado en 2018.
 84. Debido al nivel de confidencialidad y análisis requerido en el examen de las solicitudes de protección de los denunciantes de irregularidades, la Directora de la Oficina de Deontología es la única responsable de administrar la política correspondiente del PMA. Habida cuenta de la complejidad y el volumen de la documentación justificativa y de los documentos relacionados con las investigaciones, el examen de los indicios razonables y el trabajo conexo requirieron mucho tiempo. Debido a lo delicado del asunto y a otras consideraciones, fue necesario dedicar mucho tiempo también a las medidas de protección.
 85. Contribuir a la elaboración de normas y políticas, así como de orientaciones, prácticas y procesos —en otras palabras, poner en práctica la ética y el cumplimiento de las normas— también tiene un carácter preventivo. La Oficina de Deontología contribuyó a elaborar numerosas políticas y normas, orientaciones concretas y prácticas; no obstante, muchas políticas y normas no se examinaron o se examinaron con retraso respecto de los plazos establecidos; del mismo modo, muchas recomendaciones para políticas y normas no habían avanzado mucho. La Oficina considera que se ha desaprovechado una oportunidad. Ha abogado por el fomento de ciertas políticas y prácticas, por ejemplo, estudiar la viabilidad de crear una línea telefónica especial externa, crear un comité de trabajo sobre un sistema de justicia interna, establecer un proceso administrado por la Dirección de Recursos Humanos que investigue conflictos de intereses en el marco de las prácticas de contratación y mucho más. La Oficina ha abogado asimismo por reforzar y aplicar rigurosamente su marco de gobernanza en materia de políticas. Cabe señalar que sus políticas¹⁶ son anticuadas y necesitan revisión. Se espera iniciar este proceso en 2018.
 86. A pesar de todo el tiempo y los esfuerzos dedicados a la educación y la divulgación, la Oficina de Deontología no siempre pudo satisfacer la demanda de solicitudes en esta esfera de su mandato y su Directora no aumentó la presencia sobre el terreno, una medida que la dirección apoyaba y esperaba desde hacía varios años. La Oficina considera que la educación y la divulgación en diversas formas y en todas las oficinas, incluidas (o especialmente) las suboficinas, son fundamentales para que los empleados del PMA (así como sus asociados)

¹⁶ Circular de la Directora Ejecutiva 2008/002 relativa al establecimiento de la Oficina de Deontología del PMA; Circular de la Directora Ejecutiva ED2008/004 titulada “Declaración de los intereses financieros, las actividades externas y la concesión de distinciones honoríficas, condecoraciones, favores, obsequios o remuneración”; 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)”.

- comprendan los valores, las normas y los principios del Programa y también aprendan cómo aplicarlos en su vida cotidiana, algo indispensable para fomentar una cultura ética sólida.
87. En el marco de la labor de fomento de la coherencia en las Naciones Unidas, la Oficina de Deontología prevé una colaboración reforzada con los organismos con sede en Roma, que se parezca más a la interacción con los miembros del Panel de Ética de las Naciones Unidas. Vale la pena señalar, no obstante, que los mandatos y el alcance de la actuación en ciertas esferas varían ampliamente entre dichos organismos, lo que influye en el impacto de su interacción.
 88. En el informe anual de 2015, la Oficina de Deontología señaló su compromiso de elaborar un plan estratégico general que habría de implantarse conforme al Plan Estratégico del PMA para 2017-2021 y con el fin de respaldar dicho Plan. En 2016, la Oficina contrató a un consultor muy respetado en ética y cumplimiento para que la ayudara a elaborar su propia estrategia para 2017-2021, que se elaboró en 2017 tras consultar con la dirección. Está previsto presentar la estrategia de la Oficina al Grupo de Gestión de Alto Nivel y al Comité de Auditoría en 2018. Asimismo, se prevé que la Oficina seguirá recibiendo la asistencia del consultor en 2018 con el fin de realizar evaluaciones adicionales, relativas a la ética en la cadena de suministro, la privacidad, la protección y el uso de datos, así como los conflictos de intereses en las asociaciones con el sector privado. Entretanto, la Oficina siguió colaborando con la Dirección de la Cadena de Suministro sobre diversas cuestiones éticas y con distintas funciones, ocupándose de la protección y la privacidad de los datos mientras abogaba por una coordinación deliberada de la gobernanza de datos y el uso ético de los mismos.
 89. La Oficina de Deontología siguió abogando por una encuesta aparte sobre la cultura y por destinar recursos específicos a la creación de un plan de acción plurianual para dar seguimiento a los resultados. De esto se dejó constancia en el informe anual de 2016. Asimismo, en el informe anual de 2015, la Oficina destacó los resultados de la Encuesta mundial al personal relacionados con la forma en que los empleados del PMA percibían los asuntos deontológicos y las normas de conducta. Las preguntas sobre esta esfera estaban concebidas para medir el nivel de miedo a las represalias, la confianza en el Programa y el modo en que se percibía el compromiso ético del PMA y el comportamiento ético del personal directivo y la dirección superior. Si bien se han registrado mejoras desde 2012, los resultados relativos a los asuntos deontológicos y las normas de conducta no satisfacían los estándares mundiales donde estos ya existían, incluidos los relacionados con el miedo a las represalias y la confianza en el PMA, así como con el modo en que se percibía el compromiso ético del Programa y de su dirección superior y personal directivo. Se prevé que la próxima Encuesta mundial se realice en 2018.
 90. La Oficina de Deontología siguió defendiendo la idea de que sería provechoso para el PMA contar con un director responsable de las cuestiones relativas a la protección contra la explotación y el abuso sexuales, para cuya labor se asignaran recursos específicos. Se dejó constancia de ello en el informe anual de 2016. Asimismo, la Oficina siguió brindando asesoramiento y orientación en materia de protección contra la explotación y el abuso sexuales.
 91. Como se destacó en el informe anual de 2016, la Oficina de Deontología siguió recomendando que el PMA reafirmara los valores, principios y normas fundamentales. Al igual que en 2016, mientras la Oficina mantenía una actitud positiva para adherirse a una firme cultura ética basada en las normas, principios y valores del PMA y las Naciones Unidas —en particular, mediante presentaciones y otras sesiones de capacitación realizadas por la Oficina—, esta observó, a nivel institucional, una erosión aparente de la conducta ética tanto por parte del PMA como de su personal. Por ejemplo, la ética y las normas de conducta todavía no se incluían en los criterios de medición del instrumento de evaluación de la actuación profesional (PACE), ni en los anuncios de puestos vacantes. La Oficina espera que esta cuestión se aborde en 2018, en colaboración con la Dirección de Recursos Humanos, que ha incluido de buena

gana a la Oficina como participante activo en varias de sus iniciativas, por ejemplo, en relación con la incorporación del personal y la orientación, etc. La Oficina espera con interés continuar esta intensa colaboración con dicha Dirección y con otras dependencias funcionales y operacionales en 2018.

Lista de las siglas utilizadas en el presente documento

ACNUR	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados
DCI	Dependencia Común de Inspección
OIGI	Oficina de Inspecciones e Investigaciones
OOPS	Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
UNFPA	Fondo de Población de las Naciones Unidas
UNICEF	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia
UNOPS	Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos