



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

## Junta Ejecutiva

Período de sesiones anual  
Roma, 20-24 de junio de 2022

---

Distribución: general	Tema 4 del programa
Fecha: 17 de mayo de 2022	WFP/EB.A/2022/4-B
Original: inglés	Informes anuales
	Para examen

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

---

## Informe Anual de la Oficina de Deontología relativo a 2021

### Resumen

Este informe anual se presenta a la Junta Ejecutiva en su período de sesiones anual de 2022, tras haberse transmitido directamente al Director Ejecutivo en cumplimiento de lo dispuesto en el párrafo 6.2 de la circular de la Directora Ejecutiva ED2008/002 relativa al establecimiento de la Oficina de Deontología del PMA.

El informe ofrece una visión general (acompañada de información estadística) de las actividades y realizaciones de la Oficina de Deontología entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2021, y está estructurado en función de esferas incluidas en su mandato, 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 de protección de los denunciantes de irregularidades
- D. Elaboración de normas y promoción de políticas
- E. Capacitación, educación y divulgación

En la sección IV se exponen las actividades de la Oficina de Deontología en relación con la protección contra la explotación y el abuso sexuales, habida cuenta de que desde mediados de 2018 esta oficina es la entidad coordinadora de estas cuestiones a nivel institucional. En la sección V se aborda la coherencia de la labor de las Naciones Unidas y, por último, en la sección VI, se presentan observaciones sobre la labor de la Oficina de Deontología y sobre cuestiones de ética dentro del PMA.

### Proyecto de decisión\*

La Junta toma nota del documento titulado "Informe Anual de la Oficina de Deontología relativo a 2021" (WFP/EB.A/2022/4-B).

---

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

---

#### Coordinadora del documento:

Sra. Georgia Shaver  
Directora interina  
Oficina de Deontología  
Tel.: 066513-2911

---

## 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 2021. En él se analizan y evalúan las actividades con respecto a los años anteriores y se informa sobre las actividades pertinentes previstas para 2022.
2. La Oficina de Deontología es un órgano independiente, cuyo director rinde cuentas directamente al Director Ejecutivo del PMA<sup>1</sup>. Todas sus actividades se basan en los principios de confidencialidad e independencia, entre otros.
3. La Oficina de Deontología promueve una cultura de ética y rendición de cuentas y tiene el mandato de garantizar que todos los empleados<sup>2</sup> puedan hablar sin temor a represalias y lleven a cabo sus funciones conforme a las más elevadas normas de conducta, como exigen los valores del PMA de integridad, colaboración, compromiso, humanidad e inclusión, las normas y los principios establecidos en la Carta de las Naciones Unidas, las normas de conducta de la administración pública internacional (2013)<sup>3</sup>, el Código de Conducta del PMA<sup>4</sup> y otras políticas y prácticas pertinentes.

## II. Antecedentes

4. La Oficina de Deontología fue creada en enero de 2008 en virtud de la circular ED2008/002 de la Directora Ejecutiva relativa al establecimiento de la Oficina de Deontología, con arreglo a lo dispuesto en el Boletín ST/SGB/2007/11 del Secretario General<sup>5</sup>.
5. De conformidad con las disposiciones de la circular ED2008/002 de la Directora Ejecutiva, la Oficina de Deontología debe remitir un informe anual de sus actividades al Director Ejecutivo para su presentación a la Junta Ejecutiva. Además, debe presentar un proyecto de informe anual al Panel de Ética de las Naciones Unidas para examen<sup>6</sup>.
6. A principios de 2021, el Director Ejecutivo aprobó la estrategia de la Oficina de Deontología para 2021-2022, que se formuló siguiendo la recomendación de una auditoría interna<sup>7</sup> y donde se indican y priorizan las medidas estratégicas, técnicas y en materia de recursos de la Oficina con el fin de cumplir su visión de “actuar en pro del respeto de la ética y del principio de responsabilización [que] supone promover de manera constante y continua una cultura de la ética y la rendición de cuentas a través de medidas proactivas [...], preventivas y de apoyo al Director Ejecutivo, al personal directivo y a las direcciones [...]”.
7. Para cumplir esta visión, la aplicación y el seguimiento de la estrategia se guían por tres objetivos interrelacionados, a saber:
  - Objetivo estratégico 1: “Aplicar un enfoque basado en pruebas y datos para maximizar el impacto de las actividades de asesoramiento, educación y divulgación, así como de las recomendaciones con respecto a las normas, las políticas y los procedimientos, las represalias y la ética”.

---

<sup>1</sup> Circular de la Directora Ejecutiva OED2008/002 titulada “Establishment of the Ethics Office in WFP”.

<sup>2</sup> En abril de 2022, la Oficina de Deontología desempeñaba sus funciones al servicio de 21.834 empleados en 117 países y territorios en los que el PMA operaba.

<sup>3</sup> Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI). 2013. *“Normas de conducta de la administración pública internacional”*.

<sup>4</sup> Circular OED2014/016 de la Directora Ejecutiva titulada “Código de Conducta del PMA”.

<sup>5</sup> Boletín ST/SGB/2007/11 del Secretario General titulado “Aplicación de normas éticas en todo el sistema de las Naciones Unidas: órganos y programas administrados por separado”.

<sup>6</sup> *Ibid.*

<sup>7</sup> Oficina del Inspector General del PMA. 2020. *“Internal Audit of Tone-at-the-Top and WFP’s Leadership Arrangements”* (2020). Informe de auditoría interna AR/20/01.

- Objetivo estratégico 2: “Integrar los valores, las normas éticas y de conducta y la obligación de cumplimiento en las prácticas cotidianas de una manera pragmática y pertinente”.
  - Objetivo estratégico 3: “Impartir capacitación a los empleados para que estén a la altura de los valores, los principios y las normas al reconocer y atender las cuestiones éticas en las actividades habituales gracias al fortalecimiento de los conocimientos y las competencias”.
8. A través de la estrategia, la Oficina de Deontología actúa conforme a las más elevadas expectativas y normas éticas, al tiempo que mantiene su independencia y trabaja para crear un entorno que propicie las conversaciones confidenciales y el apoyo. La labor cotidiana se guía por sus principios de independencia, confidencialidad, proactividad y prevención, atención a los resultados, capacidad de respuesta y fiabilidad, colaboración e inclusión.
  9. También se publicó una estrategia aparte sobre la prevención de la explotación y el abuso sexuales y la protección contra ese tipo de actos para el período 2021-2023 con el fin de determinar, priorizar y contextualizar las medidas estratégicas y las intervenciones técnicas de la Oficina de Deontología relativas a su función como órgano de coordinación a nivel institucional respecto de esas cuestiones. La visión a la que apunta esta estrategia es que el PMA cuente con medidas de prevención y protección eficaces que salvaguarden a los beneficiarios y les permita tener un acceso seguro a sus programas y operaciones, evitando que sean objeto de explotación o abuso sexuales por parte de empleados y asociados del PMA, y, en caso de intento o comisión de actos de ese tipo, que el PMA responda con rapidez aplicando un enfoque centrado en las víctimas. En esta esfera de trabajo, la Oficina de Deontología se guía por cinco objetivos estratégicos interrelacionados.
  10. En 2021, la dotación de personal de la Oficina de Deontología constaba de una Directora (D-1), una Auxiliar Administrativa Superior (G-7), una Auxiliar Administrativa (G-3) y ocho empleados titulares de contratos de corta duración. En el transcurso del año, tres personas con contratos de corta duración dejaron la Oficina. La Directora dejó el puesto en julio y en septiembre este fue ocupado por una Directora interina; se prevé que a mediados de 2022 se incorporará el/la nuevo/a Director/a.
  11. En 2021 el presupuesto de la Oficina fue suficiente para financiar las principales actividades y el personal, y se prevé que en 2022 se mantendrá estable.

### **III. Actividades de la Oficina de Deontología**

12. En 2020, durante la pandemia de COVID-19, la Oficina de Deontología logró que sus servicios sufrieran una alteración mínima gracias a la rápida transición a las plataformas en línea para la capacitación, el asesoramiento, las consultas y los debates sobre políticas. En 2021 se mantuvo esta situación y se lograron resultados notables en todas las esferas abarcadas en su mandato.

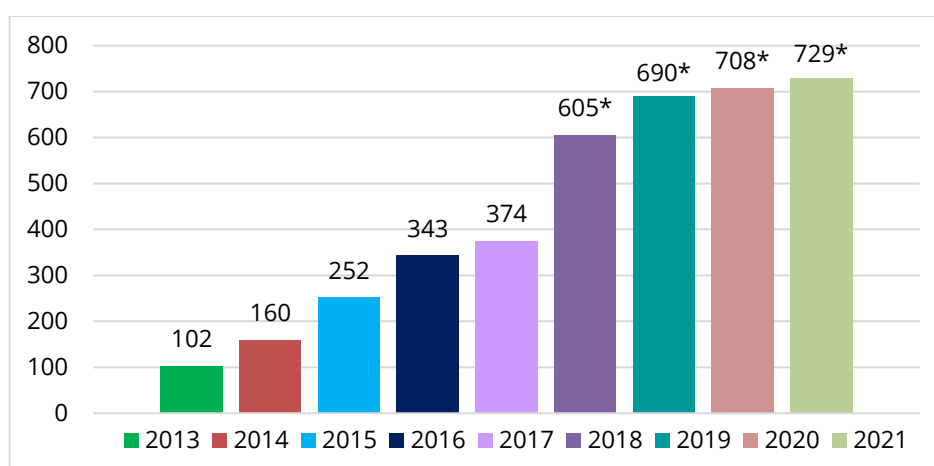
#### **A. Asesoramiento y orientación**

13. La cultura de ética del PMA determina el modo en que los empleados regulan su conducta, cómo se toman las decisiones y cómo perciben al Programa los asociados gubernamentales, los donantes, el público en general y los beneficiarios. Por lo tanto, es fundamental que el PMA demuestre su adhesión a una cultura positiva de la ética y su determinación a contribuir a la equidad, la rendición de cuentas y la transparencia, y que tanto el Programa como sus empleados se rijan por las más estrictas normas de integridad.
14. La Oficina de Deontología desempeña una función decisiva en el mantenimiento de la cultura de la ética en el PMA prestando a todos los empleados asesoramiento y orientación confidenciales en esta esfera. En consonancia con los objetivos estratégicos 2 y 3, cada consulta hecha a la Oficina es una oportunidad para educar a los empleados —incluidos la

dirección y el personal directivo superior— de modo que puedan tomar decisiones fundadas en materia de deontología, a nivel tanto personal como profesional, y actuar éticamente y en beneficio de los intereses superiores del PMA. Al mismo tiempo, esas consultas ayudan al Programa a prevenir las irregularidades y fortalecer la toma de decisiones que estén basadas en sus valores e intereses y contribuyan al cumplimiento de su mandato.

15. Esto comprende la gestión de los posibles conflictos de intereses y la resolución de situaciones complejas en el lugar de trabajo antes de que se conviertan en un problema, evitando así daños a las operaciones y la reputación del PMA. De este modo, la Oficina también desempeña una función decisiva en materia de gestión de riesgos al promover el conocimiento y el respeto de las reglas, políticas y normas de conducta aplicables. Asimismo, al ser un recurso de consulta de confianza a disposición de todos los empleados, la Oficina de Deontología ofrece un espacio confidencial donde plantear preocupaciones y buscar orientación.
16. Para que los empleados no duden en dirigirse a la Oficina de Deontología, es preciso que puedan recibir en el momento oportuno orientaciones pragmáticas y orientadas a la acción; por esto, la Oficina se propone acusar recibo de las solicitudes de asesoramiento el mismo día que las recibe, y emitir opiniones consultivas claras y prácticas en materia de deontología en un plazo de cinco días a partir de la recepción de toda la información necesaria.
17. El número de empleados que solicitan asesoramiento y orientación ha crecido considerablemente desde 2013, lo que demuestra la eficacia del compromiso de la Oficina de Deontología de brindar un asesoramiento oportuno y de calidad. En 2021, la Oficina recibió un número récord de solicitudes de asesoramiento. Registró en total 729 opiniones (figura 1), de las cuales 654 fueron presentadas directamente por empleados y 75 tenían relación con el Programa anual de declaración de la situación financiera y los conflictos de intereses (en lo sucesivo, "Programa anual de declaración"), conforme a lo indicado en el párrafo 32, a continuación. En total, esta cifra representa un aumento del 3 % con respecto a 2020 (708).

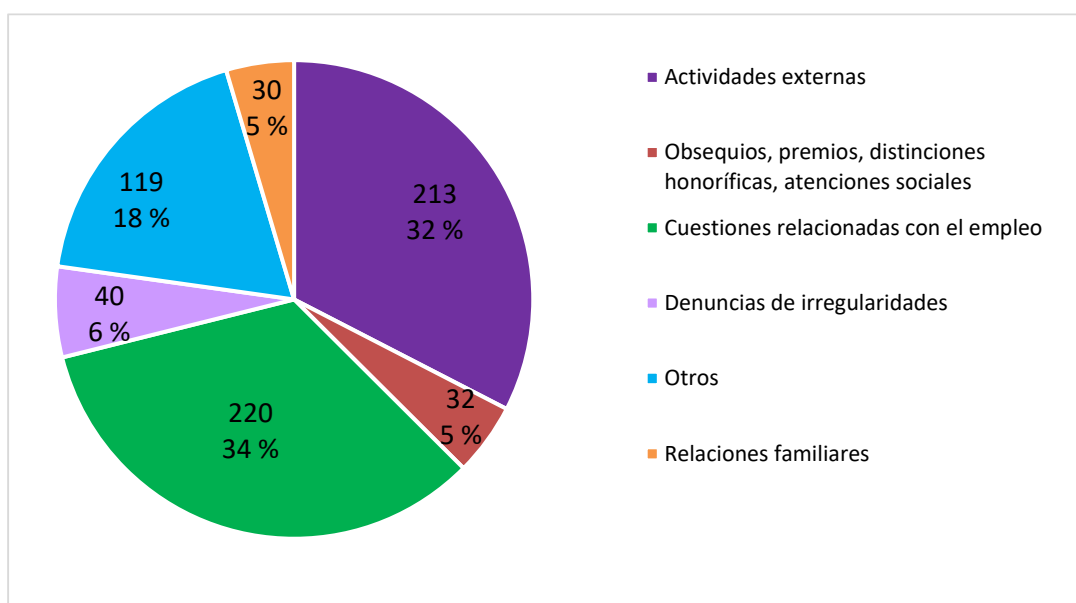
**Figura 1: Número de opiniones emitidas entre 2013-2021\***



\* No se incluyen las actividades de asesoramiento en materia de protección contra la explotación y el abuso sexuales.

18. En la figura 2 se resumen las actividades por categoría y en el anexo se presentan las actividades por ubicación del solicitante.

**Figura 2: Asesoramiento por categoría\***



\* No se incluyen las solicitudes de asesoramiento en materia de protección contra la explotación y el abuso sexuales ni las relacionadas con el Programa anual de declaración.

19. En 2021, la Oficina de Deontología modificó las categorías utilizadas para registrar sus actividades. La categoría "Normas de conducta" fue sustituida por la categoría "Denuncias de irregularidades", que comprende la orientación ofrecida a personas dentro y fuera del PMA que denuncian presuntas irregularidades o conductas indebidas. En función de las circunstancias de cada solicitud, la Oficina remite cada cuestión a la oficina correspondiente o informa a la persona que solicita el asesoramiento sobre los canales que ofrece el PMA para presentar la información.
20. La Oficina también creó una nueva categoría denominada "Relaciones familiares", con el fin de hacer un seguimiento del asesoramiento prestado a los empleados en materia de conflictos de intereses derivados de las relaciones personales con terceros externos al PMA, tales como miembros de la familia, amigos, miembros de la comunidad, proveedores y asociados.
21. *Actividades externas.* Esta categoría<sup>8</sup> abarca las consultas vinculadas al empleo externo, la ocupación y otras actividades externas que puedan interferir con la capacidad de los empleados de desempeñar sus funciones en el PMA. Constituye la categoría de asesoramiento con mayor volumen de actividades, aunque en comparación con 2020 (290 opiniones) registró una reducción del 14 %, que podría estar relacionada con la introducción de un formulario para la declaración de conflictos de intereses, que ha de rellenarse antes del nombramiento, donde los candidatos deben declarar sus actividades externas al Programa antes de ser contratados en el PMA.
22. *Cuestiones relacionadas con el empleo.* Esta categoría comprende las opiniones relativas a intereses externos al PMA detectados en la etapa de contratación. En comparación con 2020, la Oficina de Deontología registró un aumento del 33 % en esta categoría (147 solicitudes). Es muy probable que esta evolución se explique también por la

<sup>8</sup> Algunas de las actividades más comunes son las siguientes: elaboración de material escrito; dictado de cursos o conferencias fuera del PMA; compromisos como orador; participación como miembro en juntas externas; empleo a tiempo parcial; propiedad de empresas personales o familiares y participación en su gestión.

introducción del formulario para la declaración de conflictos de intereses que ha de rellenarse antes del nombramiento, que mejoró considerablemente la situación dado que permite detectar y gestionar rápidamente los posibles conflictos de intereses y casos de incompatibilidad de los candidatos seleccionados y, de esta manera gestionar y mitigar la mayor parte de los conflictos.

23. *Obsequios, premios, distinciones honoríficas y atenciones sociales.* Esta categoría comprende el asesoramiento prestado a los empleados sobre el modo de conducirse cuando terceros externos les ofrecen obsequios, favores, remuneración, distinciones honoríficas, premios u atenciones sociales durante el cumplimiento de sus funciones oficiales o en relación con su condición de empleados del PMA. También abarca las aclaraciones sobre el procedimiento y la práctica vigentes en esos casos en materia de declaraciones.
24. Las solicitudes de asesoramiento son independientes de las declaraciones de obsequios propiamente dichas, que han de presentarse a través del registro electrónico creado a tal efecto<sup>9</sup>. En 2021, se realizaron 212 declaraciones de obsequios a través del registro, cifra que al parecer sigue siendo baja en comparación con el tamaño de la fuerza de trabajo. Además de asesorar sobre la recepción de obsequios y los posibles conflictos de intereses conexos, en 2021 la Oficina de Deontología siguió administrando y gestionando esos aspectos, aunque esta tarea no recae en su mandato.
25. La Oficina siguió colaborando con la Dirección de Tecnología en la revisión del formulario en línea utilizado para declarar obsequios y ofertas de obsequios y para dar cuenta de ello a la dirección. En 2022 se pondrá a disposición en el portal de autoservicio del PMA una versión revisada del formulario actualizado para la declaración de obsequios.
26. Gracias al uso del nuevo sistema de gestión de casos, I-Sight, la Oficina tiene acceso a datos más precisos y oportunos (véase el anexo a este informe) sobre las consultas que recibe. Como resultado de ello, y con objeto de utilizar un enfoque basado en datos empíricos que maximice el impacto de su asesoramiento, la Oficina ha estado trabajando en el análisis de las actividades de asesoramiento en función de distintos criterios (categoría de la solicitud, frecuencia de determinadas consultas, ubicación del solicitante, etc.), en la planificación de medidas para mitigar las dificultades relacionadas con la falta de conocimientos y en la priorización de las iniciativas de prevención y divulgación. Asimismo, ha comenzado a analizar las consultas más frecuentes procedentes de las distintas oficinas y direcciones para abordar de forma proactiva las esferas que suscitan confusión y brindar orientaciones justas y coherentes. Por ejemplo, los datos indicaron que la mayor parte de las solicitudes recibidas en 2021 provinieron de la Sede y solo unas pocas de los despachos regionales. En consecuencia, en 2022 la Oficina tiene previsto concentrar de manera proactiva sus actividades de divulgación y sensibilización en el terreno.
27. Por último, las encuestas de satisfacción realizadas por la Oficina de Deontología siguieron indicando que los usuarios consideran que las actividades son satisfactorias, concretamente en cuanto a la rapidez, la claridad y la utilidad del asesoramiento prestado.

## **B. Programa anual de declaración de la situación financiera y los conflictos de intereses (programa de declaración)**

28. La Oficina de Deontología tiene el mandato de administrar el Programa anual de declaración<sup>10</sup> con el objetivo de ayudar al PMA a detectar, registrar y resolver los conflictos de intereses personales de manera tal que se consiga mitigarlos o eliminarlos en beneficio

---

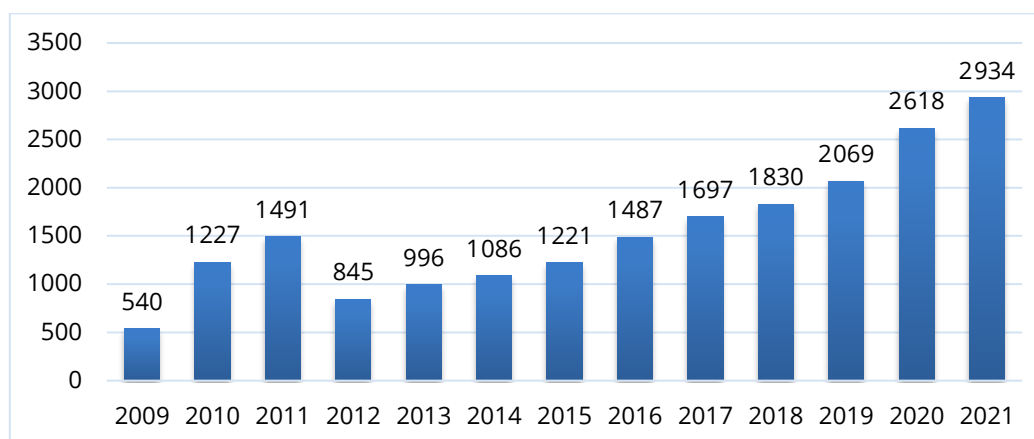
<sup>9</sup> Circular OED2017/002 de la Directora Ejecutiva, "[Declaración de obsequios](#)".

<sup>10</sup> Boletín ST/SGB/2007/11 del Secretario General, "[Aplicación de normas éticas en todo el sistema de las Naciones Unidas: órganos y programas administrados por separado](#)". Circular OED2020/007 del Director Ejecutivo, "[Conflicts of interest and the Annual Conflicts of Interest and Financial Disclosure Programme](#)".

de los intereses superiores del PMA. Ese programa obedece al compromiso de fomentar la transparencia y contribuir a fortalecer la confianza de la opinión pública, y constituye una salvaguardia y un instrumento de gestión de riesgos para el PMA y para los empleados interesados. No se trata de una herramienta de detección de casos de fraude o de enriquecimiento personal injustificado.

29. El 12 de abril de 2021 se puso en marcha el 13<sup>er</sup>. Programa anual de declaración, cuya fecha límite inicial era el 21 de mayo de 2021. Al cierre de ese plazo de seis semanas, la tasa de finalización del programa fue del 77 %. Al vencimiento de la prórroga, el 18 de junio, la tasa de finalización alcanzó el 87 %, porcentaje acorde a las tasas de respuesta de 2019 y 2020. No obstante, en 2021 más empleados participaron en el Programa anual de declaración gracias a la ampliación de los criterios de selección introducidos en la versión revisada de la circular por la que se rige ese programa<sup>11</sup> (véase el párrafo 31, a continuación). A pesar de este cambio, la tasa de finalización al final del año civil fue del 100 %, mientras que en 2019 y 2020 había sido del 99 %.
30. A fin de garantizar que todos los empleados interesados cumplan esta obligación, la Oficina de Deontología siguió colaborando con la Dirección de Recursos Humanos (HRM) para el seguimiento de los casos en que los empleados no habían presentado los cuestionarios antes de la prórroga de la fecha límite. Así pues, en octubre de 2021 67 empleados interesados se señalaron a la HRM, tras lo cual, en diciembre de 2021, se logró una tasa de cumplimiento del 100 %.
31. Del total de 20.429<sup>12</sup> empleados del PMA, 2.934 —o el 14 %— debieron participar en el Programa anual de declaración de 2021, lo cual representó un incremento del 12 % con respecto a 2020 (figura 3).

**Figura 3: Número de empleados invitados a participar en el Programa anual de declaración, 2009-2021**



32. De los 2.934 empleados que participaron en el programa, 49 quedaron exentos principalmente a causa de su separación del servicio por jubilación o licencia prolongada. Por consiguiente, 2.885 empleados completaron el Programa anual de declaración. Del total de cuestionarios presentados, fueron examinados por la Oficina de Deontología 132 casos que podían plantear conflictos de intereses (77 vinculados a actividades externas, 5 a obsequios y 50 a conflictos de intereses de otra índole). Tras el examen, la Oficina prestó asesoramiento sobre 75 cuestionarios (36 relativos a actividades externas y 39 a conflictos de intereses). Algunos cuestionarios no justificaban la prestación de asesoramiento, ya que,

<sup>11</sup> Circular OED2020/007 del Director Ejecutivo, "Conflicts of interest and the Annual Conflicts of Interest and Financial Disclosure Programme", párrafo 3b.

<sup>12</sup> Número total de empleados al 31 de marzo de 2021.



por ejemplo, no presentaban ningún cambio sustancial en comparación con declaraciones anteriores o no se habían encontrado conflictos de intereses después de recibir las aclaraciones complementarias por parte de los empleados.

33. En 2021, el proveedor externo que ayudaba a la Oficina de Deontología con el examen inicial de los cuestionarios del Programa anual de declaración dejó de trabajar. Ante esa circunstancia, la Oficina colaboró con su contraparte del Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA) en la publicación de una licitación conjunta y la contratación de un proveedor de servicios común que apoyara a los programas de declaración anuales de ambos organismos. La Oficina también siguió recomendando que el Programa anual de declaración se gestionase internamente<sup>13</sup>.
34. La Oficina de Deontología siguió colaborando con la Dirección de Tecnología en la construcción de una base de datos auxiliar para gestionar el Programa anual de declaración de forma más eficiente, producir informes y posibilitar el acceso directo a sus propios datos y análisis para determinar tendencias y riesgos.
35. Por último, la Oficina está estudiando la posibilidad de revisar el cuestionario relativo a los conflictos de intereses del Programa anual de declaración de 2023, con objeto de aclarar aún más la información que se solicita a los participantes y simplificar el proceso de declaración.

### **C. Protección contra represalias: política de protección de los denunciantes de irregularidades**

36. El objetivo primordial de la política de protección de los denunciantes de irregularidades del PMA<sup>14</sup> es velar por que los empleados puedan denunciar presuntas irregularidades y faltas de conducta sin temor a represalias.
37. La política de protección de los denunciantes de irregularidades se aplica a todos los empleados (tanto personal activo como antiguos empleados) que denuncien haber sido objeto de represalias o haber sido amenazados con represalias porque presentaron denuncias de irregularidades o conducta indebida o por cooperar con una auditoría, inspección, investigación, examen de integridad preventivo o evaluación debidamente autorizados.
38. De conformidad con esta política, la Oficina de Deontología se encarga de examinar las denuncias presentadas para determinar si hay indicios razonables suficientes de la existencia de represalias y, de ser así, remite la cuestión para fines de investigación a la Oficina de Inspecciones e Investigaciones (OIGI). Antes y en el curso del examen inicial de esos indicios, la Oficina de Deontología puede recomendar medidas provisionales para proteger al denunciante o al empleado afectado.
39. En el período que abarca este informe, la Oficina recibió 17 consultas nuevas en relación con la protección contra represalias. Cinco de ellas pasaron a ser solicitudes formales de protección contra represalias conforme a la política en la materia; tres de esos casos se cerraron a pedido de los denunciantes debido a cambios significativos de su situación en el trabajo, uno se cerró porque no se encontraron indicios razonables suficientes, y uno quedó abierto tras haberse remitido a la OIGI para investigación.
40. Las 12 consultas restantes eran solicitudes de asesoramiento y orientación con respecto a las cuales no se corroboraron indicios suficientes de represalias, pero que de todos modos requirieron una evaluación exhaustiva.

---

<sup>13</sup> "Informe del Auditor Externo sobre prevención y detección del fraude" (WFP/EB.A/2019/6-F/1).

<sup>14</sup> Circular ED2020/022 del Director Ejecutivo, "Política de protección contra represalias (o política de protección de los denunciantes de irregularidades)".



41. Además, de los tres casos iniciados en 2020 y aún pendientes de resolución, uno de ellos se cerró porque no se encontraron indicios suficientes, otro se remitió a la OIGI y posteriormente se cerró, y el tercero fue investigado por la OIGI y la Oficina de Deontología confirmó que había habido represalias y formuló recomendaciones al Director Ejecutivo con arreglo a la política de protección de los denunciantes de irregularidades.
42. Tras la implementación de la política revisada de protección de los denunciantes de irregularidades a finales de 2020, la Oficina de Deontología creó procedimientos normalizados para examinar las solicitudes de protección contra represalias y revisó el formulario utilizado para facilitar la evaluación de esos indicios razonables. Dado que se trata de documentos en constante evolución, la Oficina prevé volver a revisar sus procedimientos internos y el formulario en 2022.
43. Para contribuir al logro de los objetivos estratégicos 2 y 3, la Oficina de Deontología hizo lo necesario para aclarar los conceptos de actividad protegida y represalia con arreglo a la política de protección de los denunciantes de irregularidades y las diferencias con otras formas de retorsión, tales como el abuso de autoridad o el hostigamiento, estableciendo esta información en la nueva circular del Director Ejecutivo titulada "Prevención y respuesta frente a la conducta abusiva"<sup>15</sup>, cuyo objeto también es aclarar lo que distingue los procedimientos de denuncia y las funciones de las distintas partes interesadas.
44. Con este fin, la Oficina de Deontología también ha estado colaborando con la Subdirección de Relaciones con el Personal (HRMSR) para garantizar que la diferencia entre la represalia y otras formas de retorsión resulte clara no solo en la circular del Director Ejecutivo sobre la prevención y respuesta frente a la conducta abusiva, sino también en el módulo de capacitación "Speak up" contra la conducta abusiva. En el marco de esas iniciativas, también estableció un proceso de intercambios periódicos con la HRMSR y el Comité Interdisciplinario<sup>16</sup> para coordinar y remitir los casos donde no hubo represalias, según la definición que figura en la política de protección de los denunciantes de irregularidades, pero donde sí hubo conducta abusiva o desacuerdos sobre la actuación profesional; por norma general, esos casos no se consideran represalias con arreglo a dicha política, sino más bien cuestiones que han de abordarse a través de los mecanismos de recurso disponibles.
45. Asimismo, la Oficina de Deontología intensificó el diálogo con el equipo encargado del aprendizaje de la HRM para incorporar estudios de casos a los programas de capacitación, con el fin de ayudar al personal directivo a comprender mejor qué se considera represalia y cómo la gestión del desempeño puede usarse como instrumento de represalias, o puede percibirse como tal, y contribuir al mismo tiempo a desarrollar la sensibilidad necesaria para evitar que haya empleados que vean en la evaluación de la actuación profesional una oportunidad de ejercer represalias. Esta labor proseguirá en 2022.

#### **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 frecuentes y coherentes. A fin de integrar sistemáticamente las consideraciones de carácter ético a nivel institucional y alcanzar los objetivos estratégicos 2 y 3, la Oficina de Deontología sigue realizando aportaciones en relación con las normas, políticas, prácticas y procesos vigentes, y formula recomendaciones para elaborar normas, políticas y prácticas nuevas o revisadas.

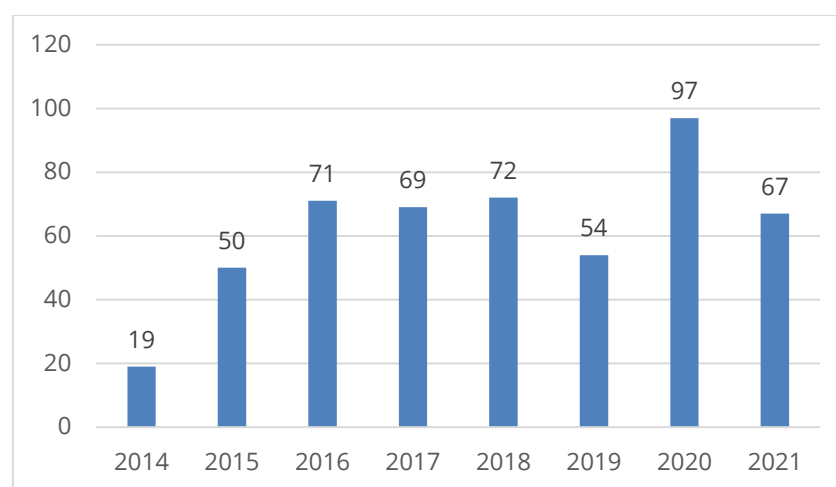
---

<sup>15</sup> Circular del Director Ejecutivo OED2022/004, titulada "Prevención y respuesta frente a la conducta abusiva (Hostigamiento, acoso sexual, abuso de autoridad y discriminación)".

<sup>16</sup> Antes denominado Comité Permanente Interdivisional.

47. En 2021, la Oficina contribuyó a la formulación de políticas participando en el Comité de Supervisión y Políticas (OPC) y respondiendo a múltiples solicitudes de examen de políticas y procesos presentadas por la dirección y distintas dependencias y oficinas.
48. La Oficina registró solicitudes de aportaciones relacionadas con 88 políticas y normas distintas (43 recibidas a través del OPC y 45 recibidas directamente). De esas 88 solicitudes registradas, examinó 67 (figura 4). Algunos de los documentos que examinó en 2021 fueron proyectos de circulares del Director Ejecutivo —relativas a la introducción de un nuevo sistema de promoción aplicable a la plantilla internacional de categoría profesional y los directores en los puestos sujetos a rotación, a las directrices por las que se rige la cooperación con el sector privado y al marco de dotación de personal del PMA—, así como varios informes de auditoría interna.

**Figura 4: Número de políticas y normas examinadas (2014-2021)**



49. La Directora de la Oficina de Deontología participó plenamente en el Comité Interdisciplinario que coordina las actividades de promoción de un lugar de trabajo respetuoso, diverso e inclusivo para todos los empleados del PMA. Los asuntos que los miembros señalan a la atención del comité se examinan de forma confidencial, y las medidas que el comité luego adopta tienen por objeto salvaguardar la seguridad y el bienestar de las partes involucradas y los intereses del PMA.
50. En apoyo de la formulación de políticas y programas institucionales, la Oficina de Deontología participó en varias consultas relacionadas con la política del PMA en materia de personal, el registro central de riesgos y el informe sobre el apetito de riesgo. Hizo por iniciativa propia varias recomendaciones a la HRM, entre otras cosas, con respecto a las modificaciones al manual de la HRM para garantizar la coherencia con las disposiciones estipuladas en la circular OED2020/007 del Director Ejecutivo<sup>17</sup> sobre la función de asesoramiento de la Oficina en la esfera de las actividades externas y las restricciones de que son objeto los consultores en esta misma esfera.
51. Asimismo, tras ser consultada sobre el tema, la Oficina de Deontología respondió a la Dependencia Común de Inspección (DCI) acerca del examen de los mecanismos internos de apelación, en la etapa previa a la incoación de un procedimiento ante el tribunal, a los que puede recurrir el personal de los organismos del sistema de las Naciones Unidas, y del examen de las medidas y los mecanismos para prevenir y combatir el racismo y la discriminación racial en las instituciones del sistema. También analizó los proyectos de informes de la DCI sobre el examen del estado actual de la función de ética en las Naciones

<sup>17</sup> Circular OED2020/007 del Director Ejecutivo, "Conflicts of interest and the Annual Conflicts of Interest and Financial Disclosure Programme".

- Unidas y el examen de la gestión de los asociados en la ejecución en las organizaciones de las Naciones Unidas, y presentó observaciones al respecto.
52. La Oficina de Deontología creó un formulario de declaración y preparó la orientación correspondiente para que los profesionales de la HRM pudieran detectar los posibles conflictos de intereses antes del nombramiento del personal. Ese trabajo se ajusta a la recomendación formulada por la DCI en 2017<sup>18</sup> de disponer de medidas para determinar y mitigar, de una manera eficiente y oportuna, todo conflicto de intereses real, aparente o posible, lo que permite a la dirección y al candidato tomar decisiones fundamentadas. Tras la aplicación piloto del formulario y la orientación conexas, en 2021 la Oficina capacitó a más de 230 miembros del personal de la HRM para el examen del formulario. Se extrajeron enseñanzas al respecto y la Oficina tiene previsto revisar el formulario y la orientación correspondiente en 2022.
  53. En respuesta a otra recomendación de la DCI<sup>19</sup>, la Oficina de Deontología continuó trabajando en la comprensión y la cartografía de los conflictos de intereses de índole institucional más comunes, registrando los riesgos conexos dentro del PMA y, cuando resultó necesario y factible desde el punto de vista práctico, creando instrumentos para afrontar o mitigar esos riesgos. Colaboró con la Dirección de Gestión Global de Riesgos (ERM) y, tras realizar consultas con los despachos regionales, dio inicio a una encuesta en línea dirigida a más de 250 empleados en todo el PMA para recabar las opiniones de todos los directores de los despachos regionales y las oficinas en los países, así como de determinados empleados de los despachos y las direcciones de la Sede. En 2022, la oficina de Deontología organizará sesiones informativas con la Oficina de Auditoría Interna y la Oficina de Servicios Jurídicos, y recibirá apoyo de la Dirección de Innovación y Gestión de los Conocimientos para analizar los resultados de los cuestionarios. Tiene previsto completar ese análisis para el segundo trimestre del año y presentar posteriormente sus recomendaciones al Grupo Directivo sobre el modo de mitigar los conflictos de intereses que surjan del análisis.
  54. Por último, la Oficina de Deontología continuó con el examen del Código de Conducta del PMA<sup>20</sup>. La versión preliminar fue elaborada en 2020 por un grupo de trabajo integrado por representantes de los miembros del Comité Interdisciplinario, la ERM y la Oficina de la Subdirectora Ejecutiva al cargo del Departamento de Cultura Organizacional. El texto dio pie a numerosos comentarios y la versión preliminar se revisó en el primer semestre de 2021. Posteriormente, se solicitaron las observaciones de los jefes de las direcciones que integran el Comité Interdisciplinario, la ERM y otros colegas, por ejemplo, de la dependencia del PMA encargada del medio ambiente, la Oficina de Género y las asociaciones de personal. Después de tomar en consideración sus observaciones, la Oficina de Deontología envió el proyecto de Código de Conducta (y la circular) a los miembros del OPC. La versión definitiva del Código de Conducta y la circular deberían promulgarse en 2022.

## **E. Capacitación, educación y divulgación**

55. La capacitación, la divulgación y la sensibilización son componentes esenciales del mandato de la Oficina de Deontología. Los empleados deben saber qué conducta se espera de ellos y, al impartir capacitación sobre las normas de conducta y reforzar los valores fundamentales del PMA en materia de ética, la Oficina de Deontología empodera a los empleados para que puedan tomar decisiones conformes a la ética y conducirse de un

---

<sup>18</sup> DCI. 2017. "Examen de los mecanismos y políticas relativos al conflicto de intereses en el sistema de las Naciones Unidas", JIU/REP/2017/9.

<sup>19</sup> *Ibid.*

<sup>20</sup> Circular ED2014/016 de la Directora Ejecutiva titulada "Código de Conducta del PMA".

- modo que redunde en beneficio de los intereses superiores del Programa. Al mismo tiempo, la Oficina impulsa la consecución del objetivo estratégico 3 de su propia estrategia.
56. Habida cuenta de que el PMA trabaja en entornos de elevado riesgo y cuenta con una fuerza de trabajo multicultural y diversa, el mantenimiento de su buena reputación y la eficacia de los servicios que presta dependen de que todos los empleados entiendan y respeten el conjunto unificado de expectativas y valores éticos por el que se rige, que son los mismos para todos los titulares de contratos con el Programa en todos los lugares de destino. Comprender las expectativas y la manera de adoptar decisiones acertadas adquirió una importancia aún mayor en el contexto de la pandemia de COVID-19, que ha obligado a los empleados a trabajar a distancia con horarios prolongados y a adoptar decisiones fuera de su ambiente de trabajo habitual. Las iniciativas de divulgación, sensibilización y educación, realizadas en diversas formas y en el marco de distintos foros, son imprescindibles para ampliar los conocimientos y nutrir una cultura de la ética.
  57. Las campañas de comunicación interna constituyen un componente clave de la labor de la Oficina de Deontología y son fundamentales para promover una cultura de la ética en todo el Programa. En el marco de ese trabajo, a comienzos de 2021 la Directora de la Oficina envió un mensaje a todos los directores regionales recordándoles la importancia de seguir actuando con ética e integridad y pidiéndoles que marcaran la tónica con su ejemplo. En ese mismo sentido, la Oficina llevó a cabo lo que se ha convertido en la campaña anual de sensibilización de fin de año, centrada en las políticas y prácticas en materia de obsequios. La campaña incluyó modelos de mensajes (en árabe, español, francés e inglés) puestos a disposición de los directores de las oficinas en los países y las distintas direcciones para que los enviaran a sus asociados locales; un correo electrónico de la Directora de la Oficina de Deontología que se envió a todo el personal, y miles de mensajes de correo electrónico enviados conjuntamente por la Oficina de Deontología y la Dirección de Operaciones relacionadas con la Cadena de Suministro a los asociados operacionales en todo el mundo, administrados directamente por esta última dirección desde la Sede, y a los asociados locales de la Sede. La finalidad de esta campaña es conseguir que todos los empleados sepan cuáles son sus responsabilidades en materia de obsequios y que los asociados operacionales comprendan lo que el PMA espera de ellos a ese respecto. Esta campaña, que se llevó a cabo por séptimo año consecutivo, debería volver a realizarse en 2022.
  58. Las iniciativas de capacitación presencial son un medio fundamental para mejorar la comprensión de las normas de ética y el papel de la Oficina de Deontología, especialmente su función de asesoramiento, así como para promover una cultura de la ética. Si bien la pandemia siguió afectando a su capacidad para organizar sesiones informativas de manera presencial, la Oficina logró mantener las actividades gracias a un mayor uso de las plataformas de videoconferencia, y promover la sensibilización en cuestiones de ética mediante sesiones y presentaciones en línea que fueron seguidas por más de 500 empleados.
  59. Un ejemplo destacado fue la sesión basada en escenificaciones organizada para 20 oficiales de la HRM y jefes de dependencias y oficinas sobre el terreno realizada en la Oficina del PMA en Colombia. Esa sesión se llevó a cabo en español y se centró en el modo de comprender y abordar los conflictos de intereses, preparando al personal directivo para actuar dando el ejemplo y gestionar dichos conflictos dentro de sus equipos.
  60. La Oficina de Deontología también fue invitada por la Dirección de Bienestar del Personal a organizar sesiones de capacitación para los voluntarios del programa de apoyo al bienestar recién designados en las oficinas del PMA en Etiopía, el Sudán y Zimbabwe. Estas sesiones permitieron recordar a los colegas la función valiosa que desempeña la Oficina en cuanto recurso interno de apoyo y también, en última instancia, reforzar las sinergias con la mencionada Dirección.

61. Utilizando un formato virtual, la Oficina de Deontología siguió llevando a cabo la sesión de orientación inicial sobre ética, que se considera de carácter obligatorio para los nuevos empleados que lleguen a la Sede (tanto para los recién incorporados al PMA como para los reasignados a la Sede). La Directora de la Oficina también siguió presentando informes trimestrales a la Junta Ejecutiva y al Comité Consultivo de Supervisión Independiente.
62. La Oficina participó en las teleconferencias periódicas de los asesores para un entorno laboral respetuoso, quienes desde 2012 desempeñan también la función de embajadores para promover un comportamiento ético<sup>21</sup>. Organizó para ellos dos series de seminarios web sobre la política de protección de los denunciantes de irregularidades y los conflictos de intereses en las que participaron aproximadamente 145 asesores-embajadores procedentes de todas las regiones. Además, participó en cuatro sesiones de formación virtuales en las que se impartió capacitación a 60 nuevos asesores-embajadores en francés e inglés sobre ética y sobre cómo desempeñar su función. Las opiniones de los participantes fueron positivas. En el futuro, la Oficina proporcionará recursos y herramientas adicionales para facilitar el trabajo de los asesores-embajadores, especialmente a nivel de las oficinas en los países.
63. La capacitación en materia de ética estimula al personal directivo a tener en cuenta y promover comportamientos y prácticas operativas positivos y armoniosos en el lugar de trabajo. Por este motivo, se invitó a la Oficina de Deontología a participar en el programa de orientación inicial para los directores y los directores adjuntos en los países organizado por la HRM. En ese marco, la oficina dirigió una sesión sobre la conducta esperada de esos directores al ser ellos quienes “marcan la tónica” en las oficinas en los países; la actividad también abordó los desafíos y las presiones a los que corren el riesgo de estar expuestos y el apoyo que la Oficina puede prestarles.
64. La Oficina también siguió dictando sesiones de capacitación más tradicionales durante todo el año. Los cursos de aprendizaje en línea obligatorios sobre cuestiones de ética están disponibles en árabe, español, francés e inglés; forman parte del proceso de evaluación de la actuación profesional y mejora de las competencias de todos los empleados y se han incluido en el período de prueba que deben realizar los nuevos empleados. Al 31 de diciembre de 2021, el primer módulo del curso había sido completado por el 95 % de la fuerza de trabajo<sup>22</sup>, el segundo por el 94 % y el tercero también por el 94 %. De conformidad con su objetivo estratégico 1, la Oficina de Deontología tiene previsto trabajar con los despachos regionales, las oficinas en los países, la Sede y las oficinas de enlace que tienen tasas de finalización del curso bajas o son inferiores al objetivo del 95 % establecido por el PMA, y colaborar con las partes interesadas internas para encontrar juntas el modo de mejorar esas tasas. En 2022, la Oficina tiene intención de realizar un examen de los módulos en línea para actualizarlos, ya que los cursos de aprendizaje en línea obligatorios sobre cuestiones de ética se pusieron en marcha entre 2016 y 2018 y las políticas y procedimientos desde entonces han experimentado cambios.

#### **IV. Protección frente a la explotación y el abuso sexuales**

65. En su calidad de órgano de coordinación a nivel institucional para la protección contra la explotación y el abuso sexuales, la Oficina de Deontología aplica un enfoque integral en la esfera de la prevención y protección en esta materia y trabaja, tanto interna como

---

<sup>21</sup> Los asesores para un entorno laboral respetuoso son empleados que trabajan en coordinación con la Oficina del Ombudsman en la prevención o reducción de los conflictos laborales sobre el terreno. Desde 2012, estos asesores han sido designados “embajadores encargados de promover un comportamiento ético” y, como tales, se capacitan para sensibilizar al personal sobre las cuestiones de ética y las normas de conducta.

<sup>22</sup> Al 31 de diciembre de 2021, el número total de empleados activos del PMA ascendía a 21.259.

- externamente, para lograr avances reales sobre el terreno en favor de los beneficiarios del PMA.
66. El volumen de trabajo relacionado con la protección contra la explotación y el abuso sexuales siguió aumentando considerablemente durante 2021. En consonancia con la estrategia pertinente, la Oficina se adaptó para continuar prestando apoyo y respondiendo de forma eficaz a los problemas que planteó la COVID-19, sin dejar de ser pionera en este ámbito dentro de las Naciones Unidas y a nivel interinstitucional, así como en la colaboración bilateral y multilateral con los asociados humanitarios y para el desarrollo.
  67. Los empleados del PMA tienen la obligación de denunciar cualquier acto de explotación y abuso sexuales presunto o que hayan presenciado. A fin de contribuir a la realización de denuncias y prevenir esos actos, la Oficina de Deontología siguió centrándose en el fortalecimiento de las capacidades y dotando a los empleados de los conocimientos y las competencias necesarios en la materia a través de iniciativas permanentes y en el marco de proyectos.
  68. A este respecto, la Oficina siguió trabajando en el proyecto sobre protección contra la explotación y el abuso sexuales en primera línea ("PSEA at the Frontline"), que ofrece sobre el terreno una serie de módulos de divulgación interactivos y multilingües para los trabajadores a menudo ignorados que operan en primera línea y están en contacto directo con los beneficiarios, entre ellos, conductores, contratistas (por ejemplo, proveedores de servicios financieros), encuestadores y pequeñas organizaciones no gubernamentales (ONG) asociadas. El objetivo del proyecto es dotarlos de los conocimientos y las competencias que necesitan para detectar los casos de explotación y abuso sexuales en las comunidades donde el PMA lleva a cabo su labor y responder en consecuencia. Se trata de una iniciativa interinstitucional en asociación con la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) y Traductores Sin Fronteras. Se prevé que los módulos se pondrán en marcha en 2022 y el material se transmitirá al Comité Permanente entre Organismos, las Naciones Unidas y las ONG asociadas de modo que pueda utilizarse a nivel interinstitucional en todo el mundo.
  69. Como continuación de la iniciativa de sensibilización "Speak up" dirigida por la HRMSR, la Oficina de Deontología y dicha Subdirección han estado preparando sesiones de capacitación sobre la lucha contra la conducta sexual indebida (explotación, abuso y acoso sexuales) en el PMA. La capacitación se puso a prueba en la Sede, en algunas oficinas y direcciones, y sobre el terreno, en las oficinas del PMA en la República Democrática del Congo y Mozambique. En 2022 se implementará a nivel mundial mediante sesiones destinadas a todo el personal de la oficina interesada, comenzando con las oficinas que se consideren de alta prioridad.
  70. La labor de sensibilización de los empleados del PMA siguió siendo una de las prioridades de la Oficina de Deontología, que organizó reuniones con todo el personal y sesiones de formación de capacitadores en las oficinas en los países en todas las regiones, por ejemplo, en Filipinas, la República Centroafricana, Rwanda, Uganda y Zimbabwe.
  71. Asimismo, la Oficina de Deontología siguió reforzando su labor de coordinación y divulgación a este respecto, para lo cual colaboró de manera dinámica y proactiva con la red de unos 400 agentes de coordinación en materia de protección contra la explotación y el abuso sexuales (adscritos en cada oficina en el país y despacho regional), que forman parte de la primera línea de defensa y desempeñan a este respecto una función fundamental. Prestó un apoyo oportuno a los agentes de coordinación organizando sesiones de sensibilización y de orientación inicial para los agentes recién llegados, y también manteniendo con ellos intercambios periódicos y respondiendo a sus consultas.
  72. En 2021, el número de actividades de asesoramiento relacionadas con la protección contra la explotación y el abuso sexuales se mantuvo estable. Se presentaron unas 300 solicitudes

- que comprendieron: peticiones de apoyo para el fomento de capacidades, herramientas y recursos de capacitación; orientación sobre casos de explotación y abuso sexuales y asistencia a las víctimas, y solicitudes de apoyo para la elaboración y el examen de documentos vinculados a las políticas, tales como los procedimientos operativos estándar y los planes de trabajo de las oficinas en los países en esta materia.
73. En coordinación con la Dependencia de Asociaciones con las ONG (NGO), la Oficina de Deontología ultimó las mejoras introducidas en el curso de capacitación en línea de los agentes de coordinación en materia de protección contra la explotación y el abuso sexuales. Las mejoras comprendieron la introducción de nuevas herramientas descargables y de un paquete completo de material compuesto por recursos prácticos para los asociados cooperantes y su personal directivo, así como material para ayudar a los agentes de coordinación a realizar sesiones de sensibilización y divulgación en sus oficinas en los países y despachos regionales. El curso comenzará a realizarse en el primer trimestre de 2022 y se completará con la creación de una versión corta para los agentes de coordinación que desempeñan funciones directivas y de módulos de actualización.
  74. En el marco de las iniciativas para mejorar la comprensión de lo que implica la protección contra la explotación y el abuso sexuales en las oficinas en los países, la Oficina de Deontología ha prestado apoyo a las iniciativas de esas oficinas relacionadas, por ejemplo, con la elaboración de material para sensibilizar a los beneficiarios y capacitar a los asociados. Por ejemplo, las oficinas del PMA en Burkina Faso, Eswatini, Malí y la República Bolivariana de Venezuela prepararon nuevas actividades en esta materia que continuarán en 2022. Además, dado que el PMA está ampliando la asistencia que brinda a las zonas urbanas y periurbanas, la Oficina ha estado ayudando a las oficinas en los países interesadas —como las de Myanmar y Zimbabue— a superar las dificultades que encuentra en estas zonas en materia de protección contra la explotación y el abuso sexuales y a encontrar los medios para abordarlos.
  75. La Oficina de Deontología siguió trabajando con la Dirección de Tecnología en un proyecto de digitalización de los datos relativos a las actividades de protección contra la explotación y el abuso sexuales, cuyo objetivo es optimizar el uso de la tecnología para fortalecer el enfoque centrado en las víctimas estableciendo mecanismos de presentación de denuncias y servicios de asistencia seguros y accesibles, mejorando al mismo tiempo el análisis de la información para facilitar la prevención, detección, respuesta y mitigación de estas situaciones sobre la base de datos empíricos. El proyecto se pondrá a prueba en 2022.
  76. La política y la estrategia conforman el marco general de la labor de protección contra la explotación y el abuso sexuales en el PMA. La circular de la Directora Ejecutiva titulada “Medidas especiales de protección contra la explotación y el abuso sexuales” se publicó en 2014 y, desde entonces, las políticas, los procedimientos y otras normas aplicables en la materia se han ido actualizando. La Oficina considera buena práctica que en la circular se tengan en cuenta las actualizaciones recientes para contribuir a la eficacia de la administración y la supervisión y al cumplimiento de las normas, además de promover la rendición de cuentas y la transparencia en todo el PMA. En tal sentido, finalizó una versión preliminar en consulta con las partes interesadas internas (como la OIGI, la Oficina de Servicios Jurídicos y la HRM), así como con colegas de otras entidades de las Naciones Unidas. En el marco del proceso de examen final y ultimación del texto definitivo, seguirá colaborando con otras oficinas del PMA e incorporará los puntos de vista de quienes trabajan sobre el terreno recabados mediante consultas con los asesores regionales de asuntos humanitarios.
  77. La protección contra la explotación y el abuso sexuales siguió incorporándose en todas las iniciativas y operaciones del PMA. La Dependencia de Situaciones de Emergencia y Transición, la NGO y la Oficina de Deontología —en coordinación con la ERM— actualizaron la lista de verificación para la autoevaluación que acompaña la declaración de ofrecimiento



de garantías del Director Ejecutivo cada año y que puede utilizarse también como herramienta para detectar los riesgos y los problemas de control interno que merecen ser remitidos al personal directivo superior y que requieren una atención particular o soluciones sistémicas. También se publicó una nota de orientación sobre el modo de utilizar dicha lista de verificación.

78. La Oficina de Deontología siguió participando activamente en la colaboración entre organismos. Por ejemplo, junto con la NGO representó al PMA en el establecimiento de un equipo de tareas entre organismos, cuyo cometido es aplicar el protocolo de las Naciones Unidas relativo a los asociados en la ejecución y elaborar el conjunto de herramientas necesarias para ayudar a las oficinas en los países del PMA y de las Naciones Unidas a evaluar las capacidades de sus asociados en la ejecución en materia de protección contra la explotación y el abuso sexuales. Los proyectos piloto comenzaron a ejecutarse en 2021 en las oficinas del PMA en la República Democrática del Congo y en Colombia, y continuarán durante 2022. Se prevé que en 2022 también se contratará a un consultor especializado en protección contra la explotación y el abuso sexuales y en asociaciones, que se encargará de formular un plan de ejecución a nivel de todo el PMA para la evaluación de las capacidades en esta esfera, de prestar apoyo especializado para facilitar la implementación de dicho plan y de aplicar efectivamente el protocolo de las Naciones Unidas para los asociados en la ejecución.
79. Por último, el PMA, representado por el Director Ejecutivo, siguió formando parte del Grupo Directivo de Alto Nivel sobre Explotación y Abuso Sexuales de las Naciones Unidas, lo que les permitió al Director Ejecutivo, al Director Ejecutivo Adjunto y a otros miembros del personal directivo participar directamente 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 protección contra la explotación y el abuso sexuales y en otros grupos técnicos.

## **V. Coherencia a nivel del sistema de las Naciones Unidas: Panel de Ética de las Naciones Unidas y Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales y organismos con sede en Roma**

80. La Directora de la Oficina de Deontología siguió colaborando con el Panel de Ética de las Naciones Unidas mediante la participación en conferencias telefónicas y reuniones mensuales y aportando conocimientos especializados para las consultas y las deliberaciones sobre temas de interés común. El Panel de Ética de las Naciones Unidas está integrado por los jefes de las oficinas de ética de los órganos y programas de las Naciones Unidas administrados por separado y la Oficina de Ética de la Secretaría de las Naciones Unidas, y es presidido por el Director de la Oficina de Ética de la Secretaría. Su mandato es establecer un conjunto unificado de normas y políticas de ética y llevar a cabo consultas sobre cuestiones complejas de carácter ético que tengan repercusiones en todo el sistema de las Naciones Unidas.
81. La Directora de la Oficina de Ética también siguió participando activamente en la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales, que está integrada por los oficiales de ética de las entidades del sistema de las Naciones Unidas, de organizaciones internacionales afiliadas y de instituciones financieras internacionales, y que fue creado en apoyo de la labor de promoción del Secretario General respecto a la colaboración en cuestiones relacionadas con la ética a escala de todo el sistema de las Naciones Unidas. La Red constituye un foro donde se intercambian información, buenas prácticas para el desarrollo profesional y análisis comparados.

82. Durante 2021, la Directora de la Oficina de Deontología siguió colaborando con los oficiales de ética de los demás organismos con sede en Roma para intensificar el intercambio entre ellos de mejores prácticas y conocimientos.

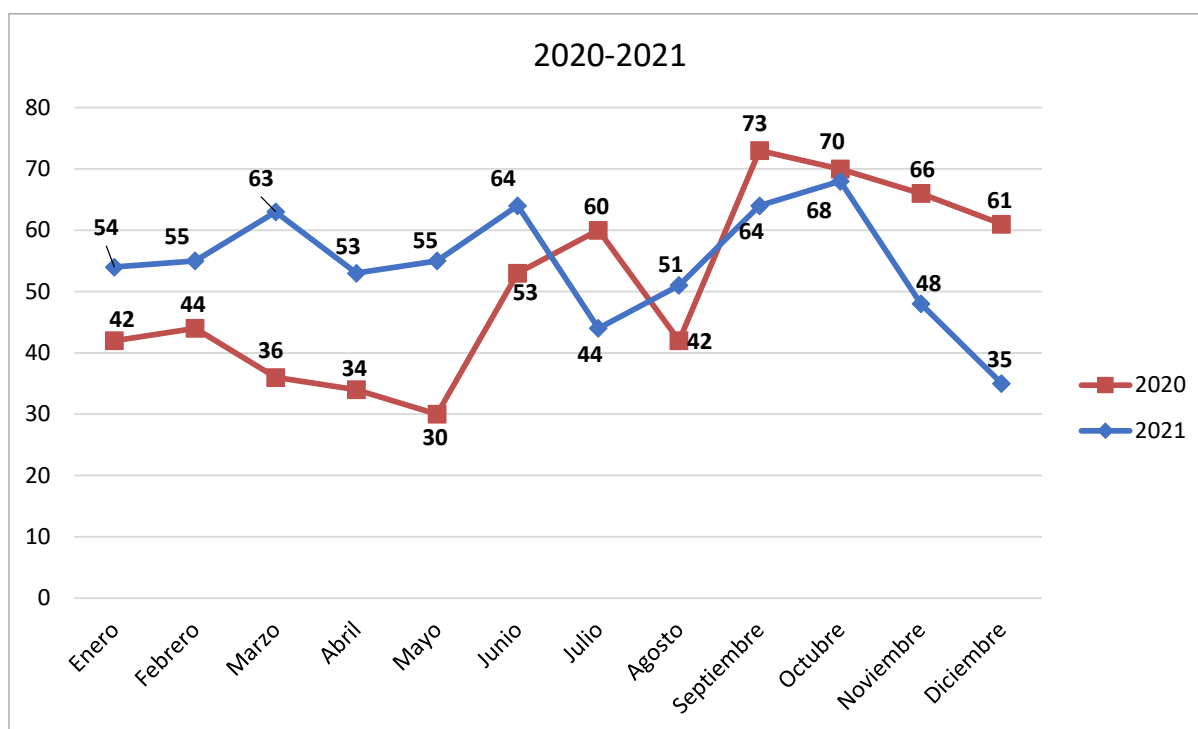
## **VI. Observaciones y conclusiones**

83. A pesar de la pandemia y de los cambios registrados a nivel de sus recursos humanos, la Oficina de Deontología siguió respondiendo adecuadamente a las solicitudes de los empleados y actuando de forma proactiva en la organización y ejecución de actividades de calidad, gracias a la dedicación de su personal y al fortalecimiento de las asociaciones y la colaboración internas.
84. Si bien se lograron avances en todas las esferas de su mandato, la Oficina ha estado trabajando para adoptar un enfoque más preventivo y proactivo que permita atender y resolver los problemas que surgen en materia de ética. A este respecto, en 2022 tendrá que trabajar en estrecha coordinación con otras dependencias y direcciones para concentrarse en las intervenciones tempranas, al tiempo que seguirá ayudando al PMA a detectar y mitigar los riesgos y a garantizar que los empleados conozcan sus obligaciones éticas y la importancia del papel que deben desempeñar en el fomento de una cultura de ética. Las campañas de educación y divulgación no siempre responden a sus propias expectativas, la Oficina de Deontología, de conformidad con sus objetivos estratégicos, está cambiando su enfoque para pasar de una acción *ad hoc*, reactiva e impulsada por la demanda a una acción proactiva, determinada por las necesidades específicas y centrada en metas concretas. Paralelamente, ha emprendido un análisis exhaustivo de sus recursos, herramientas y datos de capacitación disponibles con miras a intensificar de manera proactiva su labor ante los colegas que trabajan sobre el terreno a través de un plan estructurado basado en los datos, que se centre en las esferas de mayor riesgo o preocupación y en las oficinas que hasta el momento no han hecho mucho uso de los servicios de deontología.
85. La Oficina de Deontología, al detectar los posibles conflictos de intereses, evitar que se produzcan, alertar al PMA sobre los principales riesgos, y prevenir la explotación y el abuso sexuales y las denuncias de represalia, desempeña una función fundamental porque ayuda a los empleados a tomar buenas decisiones y superar las dificultades de índole ética en el trabajo cotidiano y en el complejo mundo actual, cuando los valores, los principios y las normas se hallan bajo tensión o amenazados. Comportarse de manera ética implica hacer lo correcto, en el momento oportuno y por los buenos motivos, especialmente cuando no hay testigos. Las decisiones y las operaciones éticas contribuyen a que el PMA goce de confianza, credibilidad y una buena reputación, y permiten que cumpla con su mandato de salvar y cambiar la vida de las personas.

## ANEXO

Información adicional sobre tendencias y análisis  
en materia de asesoramiento y orientación

Figura A-1: Actividades de asesoramiento en 2020-2021 por mes\*



\* Sin contar las actividades de asesoramiento vinculadas a la protección contra la explotación y el abuso sexuales y el Programa anual de declaración.

<b>CUADRO A-1: CLASIFICACIÓN DEL ASESORAMIENTO PRESTADO POR UBICACIÓN DEL SOLICITANTE Y CATEGORÍA*</b>							
	<b>Sede y oficinas de enlace</b>	<b>Despacho Regional para Asia y el Pacífico</b>	<b>Despacho Regional para Oriente Medio, África del Norte y Europa Oriental</b>	<b>Despacho Regional para África Occidental</b>	<b>Despacho Regional para África Meridional</b>	<b>Despacho Regional para África Oriental</b>	<b>Despacho Regional para América Latina y el Caribe</b>
<b>Total**</b>	<b>226</b>	<b>88</b>	<b>90</b>	<b>33</b>	<b>69</b>	<b>76</b>	<b>58</b>
Cuestiones relacionadas con el empleo	56	44	27	6	27	29	31
Obsequios, premios, distinciones honoríficas, atenciones sociales	15	2	1	3	3	6	1
Actividades externas	90	24	26	11	28	20	14
Relaciones familiares	8	7	5	3	2	2	3
Otros	55	6	20	4	5	10	6
Denuncias de irregularidades	2	5	11	6	4	9	3

\* Sin contar las actividades de asesoramiento vinculadas a la protección contra la explotación y el abuso sexuales y el Programa anual de declaración.

\*\* Aunque en 2021 se registraron 654 actividades de asesoramiento, en el cuadro A-1 figuran 640. Esto se debe a la imposibilidad de determinar el lugar del cual proceden algunas solicitudes, en especial cuando provienen de fuentes externas o de empleados ajenos al PMA.

**Lista de las siglas utilizadas en el presente documento**

DCI	Dependencia Común de Inspección
ERM	Dirección de Gestión Global de Riesgos
HRM	Dirección de Recursos Humanos
HRMSR	Subdirección de Relaciones con el Personal
NGO	Dependencia de Asociaciones con las ONG
OBD	Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación
OIGI	Oficina de Inspecciones e Investigaciones
ONG	organización no gubernamental
OPC	Comité de Supervisión y Políticas