



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

## Junta Ejecutiva

Período de sesiones anual  
Roma, 26-30 de junio de 2023

---

Distribución: general

Tema 4 del programa

Fecha: 12 de mayo de 2023

WFP/EB.A/2023/4-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 2022

### Resumen

Este informe anual se presenta a la Junta Ejecutiva en su período de sesiones anual de 2023, tras haber sido transmitido directamente a la Directora Ejecutiva 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<sup>1</sup>.

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 2022, y está estructurado en función de las esferas comprendidas 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

Además, en el presente informe se exponen las actividades de la Oficina de Deontología sobre prevención de la explotación y el abuso sexuales y protección frente a estos actos, habida cuenta de que desde mediados de 2018 la Oficina es la entidad coordinadora de estas cuestiones a nivel institucional. También se incluye una sección sobre la coherencia a nivel de las Naciones Unidas y, por último, se presentan observaciones sobre la labor de la Oficina de Deontología y sobre las cuestiones de ética dentro del PMA.

---

<sup>1</sup> <https://docs.wfp.org/api/documents/WFP-0000011007/download/>.

---

### Coordinadora del documento:

Sra. Georgia Shaver  
Directora interina  
Oficina de Deontología  
Correo electrónico: [georgia.shaver@wfp.org](mailto:georgia.shaver@wfp.org)

---

## **Proyecto de decisión\***

La Junta toma nota del documento titulado "Informe Anual de la Oficina de Deontología relativo a 2022" (WFP/EB.A/2023/4-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.

## 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 2022. En él se analizan y evalúan las actividades, comparándolas con las de años anteriores y se informa sobre las actividades previstas para 2023.
2. La Oficina de Deontología es un órgano independiente, cuyo director rinde cuentas directamente al Director Ejecutivo del PMA<sup>2</sup>. Todas sus actividades se basan en los principios de confidencialidad e independencia.
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>3</sup> puedan hablar sin temor a represalias y desempeñen 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<sup>4</sup>, el Código de Conducta del PMA<sup>5</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 del PMA, con arreglo a lo dispuesto en el Boletín ST/SGB/2007/11 del Secretario General<sup>6</sup>.
5. De conformidad con lo dispuesto en la circular ED2008/002 de la Directora Ejecutiva, la Oficina de Deontología debe remitir un informe anual de sus actividades al Director Ejecutivo, que este a su vez presenta a la Junta Ejecutiva. Además, debe presentar un proyecto de informe anual al Panel de Ética de las Naciones Unidas para examen<sup>7</sup>.
6. A principios de 2021, el Director Ejecutivo aprobó la estrategia de la Oficina de Deontología para 2021-2022<sup>8</sup>, donde se definen y priorizan las medidas estratégicas destinadas a hacer realidad la visión de actuar en pro del respeto de la ética y del principio de responsabilización, lo que significa promover de manera constante y sistemática una cultura de la ética y la rendición de cuentas aplicando medidas proactivas, preventivas y de apoyo. A través de la estrategia, la Oficina actúa conforme a las más elevadas expectativas y normas éticas, al tiempo que mantiene su independencia y trabaja para crear un entorno donde los empleados sientan la confianza de poder realizar consultas libremente y recibir su apoyo.
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>2</sup> Circular de la Directora Ejecutiva ED2008/002. "[Establishment of the Ethics Office](#)".

<sup>3</sup> Al 31 de diciembre de 2022, la Oficina de Deontología estaba al servicio de 23.266 empleados.

<sup>4</sup> Comisión de Administración Pública Internacional. 2013. [Normas de conducta de la administración pública internacional](#).

<sup>5</sup> Circular OED2022/014 del Director Ejecutivo. "[WFP Code of Conduct](#)".

<sup>6</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](#)".

<sup>7</sup> *Ibidem*.

<sup>8</sup> Oficina de Deontología del PMA. 2021. [Ethics Office Strategy 2021–2022](#).

- 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. La Oficina de Deontología presentará a la Directora Ejecutiva una versión actualizada de la estrategia para prorrogarla por un año, de forma que abarque 2023.
  9. Con el fin de determinar las medidas estratégicas y técnicas que ha de adoptar la Oficina de Deontología como órgano de coordinación a nivel institucional de las cuestiones relacionadas con la protección contra la explotación y el abuso sexuales se publicó una estrategia específica al respecto para el período 2021-2023. La visión a la que apunta la estrategia es que el PMA disponga de medidas de prevención y protección eficaces que salvaguarden a los beneficiarios y les permitan acceder de forma segura a sus programas y operaciones, evitando que sean objeto de explotación o abuso sexuales por parte de empleados y asociados, 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 2022, el presupuesto de la Oficina de Deontología bastó para sufragar todas las actividades básicas y el personal esencial. La asignación presupuestaria para 2023 debería permitir financiar un puesto adicional de categoría profesional.

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

11. Durante el período que abarca el informe, la Oficina de Deontología siguió prestando asistencia al PMA y a sus empleados en la prevención, mitigación y gestión de los riesgos en materia de ética y para la reputación. Habida cuenta de que la cultura institucional de ética e integridad es fundamental para el desarrollo eficaz de los programas y las operaciones del PMA, la Oficina siguió trabajando como promotora de los principios y valores éticos de la institución y, gracias a sus actividades, logró notables resultados en todas las esferas de su mandato.

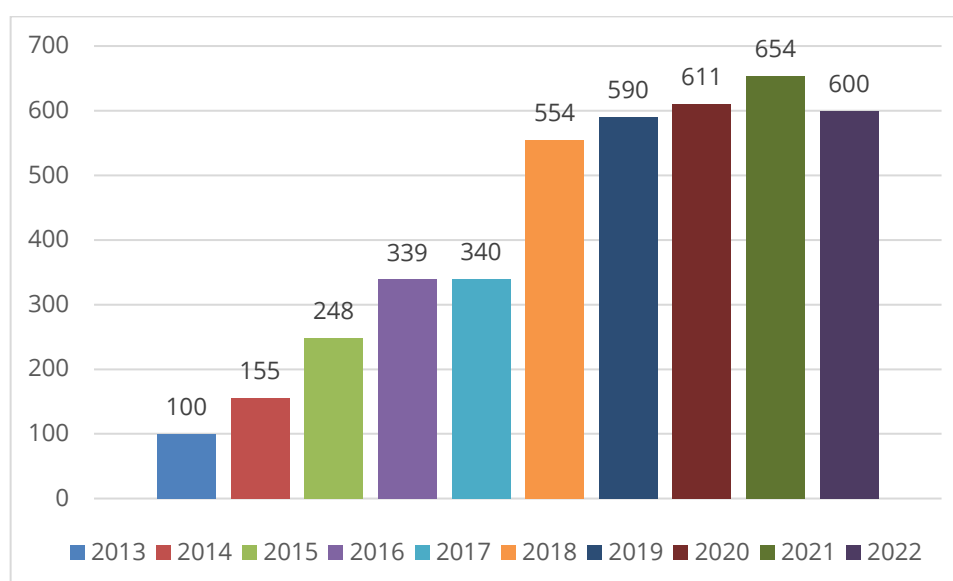
#### **A. Asesoramiento y orientación**

12. En el PMA, la deontología consiste en hacer lo correcto en el trabajo cotidiano y en definir la forma en que los empleados deben regular su conducta, cómo se toman las decisiones y el modo en que la institución se gana la confianza de los asociados gubernamentales, los donantes, el público en general y los beneficiarios. Por tanto, es fundamental que el PMA demuestre su adhesión a una cultura de ética positiva y su determinación de contribuir a la equidad, la rendición de cuentas y la transparencia, y que tanto la institución como sus empleados se rijan por las más estrictas normas de éticas.
13. Proporcionando asesoramiento y orientaciones confidenciales, la Oficina de Deontología trata de educar a los empleados de todos los niveles para que tomen decisiones éticas con conocimiento de causa y actúen de forma ética y en beneficio de los intereses superiores del PMA. Al hacerlo, la Oficina contribuye a la prevención de irregularidades y el fortalecimiento de la rendición de cuentas y la integridad del Programa.
14. Esta labor comprende la gestión de los posibles conflictos de intereses antes de que se conviertan en conductas indebidas e irregularidades. De este modo, la Oficina desempeña una función decisiva en la esfera de la gestión de riesgos al promover el conocimiento y el respeto de las reglas, políticas y normas de conducta aplicables. Asimismo, al ser un

mecanismo de consulta fiable abierto a todos los empleados, ofrece un espacio confidencial donde plantear las propias preocupaciones y buscar orientación.

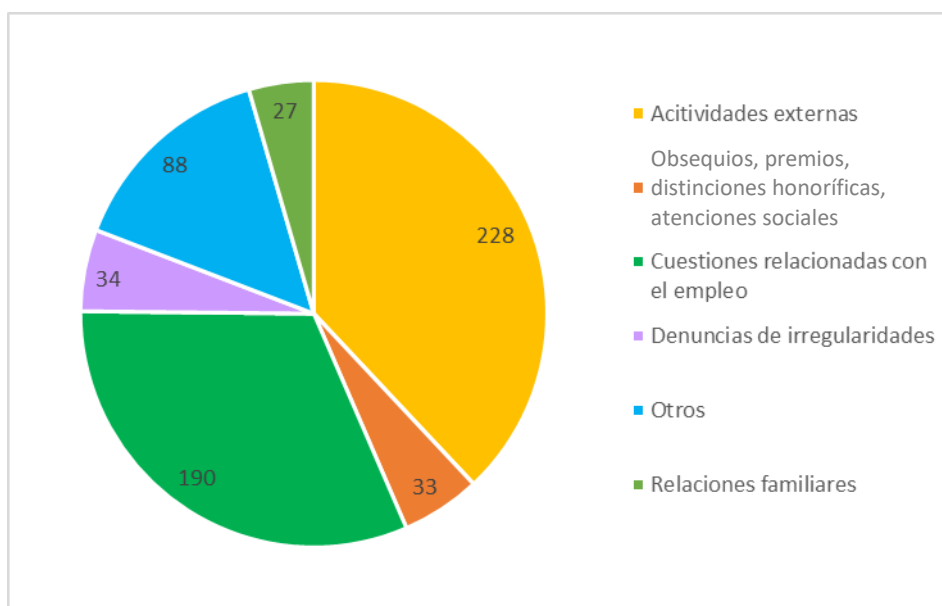
15. Dada la importancia de su función de asesoramiento, en 2022 la Oficina de Deontología llevó a cabo una importante labor de sensibilización con respecto a sus servicios en todo el PMA. Además de ofrecer orientaciones fiables, pragmáticas y orientadas a la acción, ha cumplido su compromiso de acusar recibo de las solicitudes de asesoramiento el mismo día que las recibe y de emitir opiniones consultivas claras y prácticas.
16. En 2022, el número total de actividades de asesoramiento de la Oficina se mantuvo bastante estable, y disminuyó un 8 % en comparación con 2021 (figura 1). Este dato se considera un indicador positivo y es probable que refleje un mayor conocimiento de las normas de conducta por parte de los empleados y su propia capacidad para evaluar las disyuntivas que se les presentan, además de ser el resultado de la labor de divulgación de la Oficina durante el año objeto de este informe.
17. La Oficina de Deontología logró sus objetivos estratégicos 1 y 3 al tiempo que también alcanzó el indicador clave de las realizaciones pertinente incluido en su plan de trabajo anual, en concreto, al responder el 90 % del total de solicitudes de asesoramiento recibidas dentro de un plazo razonable, no más de diez días después de que el solicitante brindara toda la información necesaria.

**Figura1: Número de opiniones emitidas en el período 2013-2022\***



\* Sin contar las actividades de asesoramiento vinculadas al Programa anual de declaración de la situación financiera y los conflictos de intereses y a la protección contra la explotación y el abuso sexuales.

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

**Figura 2: Actividades de asesoramiento por categoría, 2022\***

\* Sin contar las actividades de asesoramiento vinculadas al Programa anual de declaración de la situación financiera y los conflictos de intereses y a la protección contra la explotación y el abuso sexuales.

19. Al igual que en años anteriores, el mayor número de solicitudes se refirió a actividades externas<sup>9</sup>, tales como el empleo externo, la ocupación y otras actividades que puedan interferir con la capacidad de los empleados de desempeñar sus funciones en el PMA. Como medida de control de riesgos, la Oficina de Deontología presta asesoramiento para garantizar que esas actividades sean compatibles con los intereses del PMA y no generen conflictos con la función ejercida por el solicitante o con su compromiso de imparcialidad, independencia y lealtad al Programa. En 2022, la Oficina comenzó a estudiar cómo definir más claramente las normas y procedimientos del PMA relativos a las actividades externas y consideró la posibilidad de elaborar una versión revisada de la circular del Director Ejecutivo sobre esas actividades.
20. En segundo lugar se situaron las actividades vinculadas a las cuestiones relacionadas con el empleo. Esta categoría incluye el asesoramiento con respecto a intereses externos al PMA detectados en la etapa de contratación de los empleados, en particular a través de las orientaciones brindada a los oficiales de recursos humanos sobre el formulario para la declaración de conflictos de intereses que los futuros empleados han de cumplimentar antes del nombramiento. Esta práctica permite al PMA detectar posibles conflictos de intereses en una etapa temprana.
21. En 2022, la Oficina de Deontología siguió asesorando 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. Esta labor también abarca las aclaraciones sobre el procedimiento y las prácticas vigentes en esos casos en materia de declaraciones.
22. En este sentido, las solicitudes de asesoramiento son independientes de las declaraciones de obsequios propiamente dichas, que han de presentarse a través del registro electrónico

<sup>9</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, y propiedad de empresas personales o familiares y participación en su gestión.

creado a tal efecto<sup>10</sup>. En 2022, se efectuaron 214 declaraciones de obsequios a través del registro. Cada declaración es examinada por la Oficina de Deontología, que presta asesoramiento en función de las circunstancias y según corresponda. Si bien el número siguió siendo bajo en comparación con el volumen de la fuerza de trabajo, la Oficina registró un incremento de declaraciones y solicitudes de asesoramiento sobre este tema durante el mes de diciembre. Este dato se considera un resultado positivo de la campaña de sensibilización sobre los obsequios que se realiza hacia finales de cada año (descrita en los párrafos 60 y 61). La Oficina, además de asesorar sobre la recepción de regalos y los posibles conflictos de intereses conexos, siguió administrando y gestionando la enajenación de los obsequios recibidos. Esta tarea, sin embargo, no está incluida en su mandato, por lo que la Oficina está estudiando otras opciones con la Dirección de Servicios de Gestión. Se prevé que esta labor de asesoramiento continuará en 2023.

23. El sistema de gestión de casos de la Oficina de Deontología, denominado I-Sight, siguió brindando datos precisos y oportunos (véase el anexo a este informe) sobre las consultas recibidas. Como resultado, y con objeto de utilizar un enfoque basado en pruebas y datos empíricos que maximice el impacto de su asesoramiento, la Oficina ha seguido trabajando en el análisis de esos datos con miras a planificar medidas para subsanar las dificultades relacionadas con los conocimientos y priorizar iniciativas de prevención y de divulgación proactiva (véase más información en el párrafo 52).
24. La Oficina de Deontología siguió recibiendo opiniones positivas y satisfactorias en cuanto a la rapidez, la claridad y la utilidad del asesoramiento proporcionado y en 2022 comenzó a recopilar esas opiniones de forma más sistemática. En este sentido, se prevé que a partir de 2023 revise sus encuestas para evaluar el grado de satisfacción de los empleados con respecto a la prestación de asesoramiento y orientación. Los datos recabados le permitirán adaptar aún más sus respuestas y servicios a las necesidades de los empleados.

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

25. La Oficina de Deontología tiene el mandato de administrar el Programa anual de declaración de la situación financiera y los conflictos de intereses (Programa anual de declaración)<sup>11</sup> con el objetivo de ayudar al PMA a detectar y resolver los conflictos de intereses personales de manera tal que se consiga mitigarlos o eliminarlos en beneficio 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.
26. El 11 de abril de 2022 se puso en marcha la 14.<sup>a</sup> edición del Programa anual de declaración, cuya plazo inicial de seis semanas concluía el 20 de mayo de 2022. Para esa fecha límite, la tasa de cumplimiento fue del 63 %, y al vencimiento de la prórroga, el 17 de junio de 2022, había alcanzado el 70 %. La tasa al final del año civil fue del 99 %, mientras que en 2021 había sido del 100 % y en 2019 y 2020 del 99 %.
27. A fin de garantizar el pleno cumplimiento de 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 al vencimiento de la prórroga.
28. En consecuencia, en septiembre de 2022 se remitieron a la HRM 119 casos de incumplimiento para que se adoptaran las medidas oportunas. Con objeto de lograr el

---

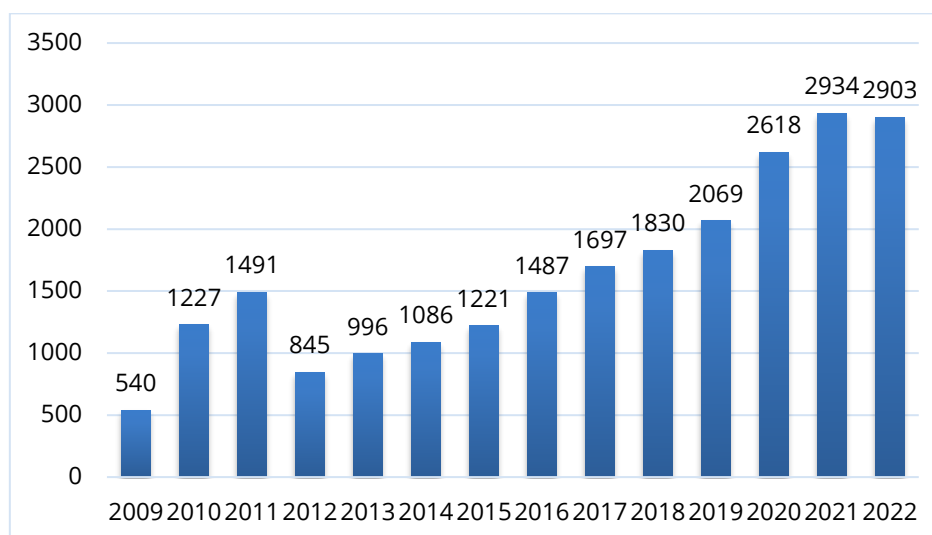
<sup>10</sup> Circular OED2017/002 de la Directora Ejecutiva. “[Declaración de obsequios](#)”.

<sup>11</sup> Boletín del Secretario General. 2007. “[Aplicación de normas éticas en todo el sistema de las Naciones Unidas: órganos y programas administrados por separado](#)” (ST/SGB/2007/11). Circular OED2020/007 del Director Ejecutivo. “[Programa anual de declaración de la situación financiera y los conflictos de intereses](#)”.

pleno cumplimiento y apoyar en mayor medida a la HRM, la Directora de la Oficina de Deontología envió recordatorios individuales a 53 empleados que aún no habían cumplido con su obligación. La Oficina prevé que en febrero de 2023 se habrá alcanzado el pleno cumplimiento.

29. Asimismo, conjuntamente con la HRM, la Oficina de Deontología formuló procedimientos operativos estándar encaminados a aclarar el proceso para recordar a los empleados su obligación de cumplir con el Programa anual de declaración, y para determinar las medidas acordadas que ambas oficinas pueden adoptar a fin de agilizar el proceso de cumplimiento y cerrar el programa de declaración al final del año civil.
30. Del total de 21.917<sup>12</sup> empleados del PMA, 2.903 —el 13,2 %— tenían la obligación de participar en el Programa anual de declaración de 2022 (figura 3). La reducción del número de participantes en el programa de 2022 en comparación con el de 2021 probablemente obedece a que en 2022 los responsables de cada oficina constataron que había un menor número de empleados que cumplían los criterios para participar en el programa.

**Figura 3: Número de empleados que debían participar en el Programa anual de declaración, 2009-2022**



31. De los 2.903 empleados que participaron en el programa, 62 quedaron exentos por diversos motivos, tales como separación del servicio, jubilación o licencia prolongada. Por consiguiente, 2.845 empleados completaron el Programa anual de declaración. De los cuestionarios presentados, 161 fueron examinados por la Oficina de Deontología, tras lo cual esta prestó asesoramiento proactivo con respecto a 89 cuestionarios (51 en relación con actividades externas y 38 con conflictos de intereses). Los demás cuestionarios no justificaban la prestación de asesoramiento proactivo porque no presentaban ningún cambio sustancial en comparación con declaraciones anteriores o porque no se habían detectado conflictos de intereses después de recibir las aclaraciones complementarias por parte de los empleados.
32. Además, en 2022 se terminó de implementar la base de datos utilizada para administrar el Programa anual de declaración, con lo cual la Oficina de Deontología pudo acceder de forma directa a sus propios datos, lo que a su vez le permitió elaborar informes y detectar tendencias y riesgos.

<sup>12</sup> Número total de empleados al 31 de marzo de 2022.



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

33. El objetivo primordial de la política de protección de los denunciantes de irregularidades es velar por que los empleados puedan denunciar presuntas irregularidades y casos de conducta indebida sin temor a represalias. La política de protección de los denunciantes de irregularidades<sup>13</sup> se aplica a todos los empleados del PMA (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 de casos de conducta indebida o por cooperar con una auditoría, inspección, investigación, examen de integridad preventivo o evaluación debidamente autorizados. Así pues, la política favorece y apoya la presentación de denuncias de irregularidades o de casos de conducta indebida y la cooperación con investigaciones y auditorías, contribuyendo de ese modo a la capacidad del PMA para investigar y corregir conductas que, de no denunciarse y abordarse, podrían ocasionar un importante riesgo o daño a la institución.
34. 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 durante el transcurso del examen preliminar, la Oficina de Deontología puede recomendar medidas provisionales para proteger al denunciante o a cualquier empleado afectado.
35. En 2022, la Oficina de Deontología atendió 25 casos vinculados a la protección contra represalias, 11 de los cuales dieron lugar a solicitudes oficiales de protección contra represalias conforme a la política en la materia. Dos de esos casos se archivaron porque no se encontraron indicios suficientes; uno se cerró a pedido del denunciante debido a cambios significativos en la oficina donde sucedió el caso; uno se cerró porque el denunciante dejó de brindar información a la Oficina de Deontología; uno quedó abierto tras haberse remitido a la OIGI para investigación, y seis aún se estaban examinando al final de 2022.
36. Los 14 casos restantes eran solicitudes de asesoramiento y orientación con respecto a las cuales no se corroboraron indicios suficientes, pero que de todos modos requirieron una evaluación exhaustiva. En algunos de esos casos, se enviaron recordatorios a los denunciantes sobre otros canales disponibles para obtener apoyo o, con su consentimiento, se los derivó a esos canales.
37. Además, quedaban pendientes de resolver cuatro casos objeto de procedimiento oficial que se habían iniciado en 2020 y 2021. Uno de ellos se cerró porque no se encontraron indicios suficientes, y los otros tres se derivaron a la OIGI para su investigación después de que la Oficina de Deontología determinara que había indicios suficientes de la existencia de represalias. De esos tres casos, uno se archivó porque el denunciante no deseaba que se continuara con la investigación; en otro caso, se corroboró la existencia de represalias y la Oficina de Deontología recomendó la aplicación de medidas de protección, y en el tercer caso, la investigación no arrojó pruebas suficientes para corroborar la existencia de represalias.
38. Tras la implementación de la política revisada de protección de los denunciantes de irregularidades a finales de 2020, la Oficina de Deontología creó procedimientos operativos estándar para examinar las solicitudes de protección contra represalias y revisó el formulario utilizado para llevar a cabo la evaluación preliminar. Dado que se trata de

---

<sup>13</sup> Circular OED2020/022 del Director Ejecutivo. "[Protección contra represalias – Política del PMA de protección de los denunciantes de irregularidades](#)".

documentos en constante evolución, la Oficina ha seguido revisándolos y actualizándolos, en estrecha consulta y colaboración con la OIGI, la Oficina de Servicios Jurídicos y la HRM.

39. Para contribuir al logro de sus 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 conducta abusiva definidas en la circular del Director Ejecutivo titulada “Prevención y respuesta frente a la conducta abusiva (hostigamiento, acoso sexual, abuso de autoridad y discriminación)”<sup>14</sup>. A tal fin, la Oficina ha estado trabajando con un proveedor externo especializado en aprendizaje de adultos para crear un conjunto de herramientas de divulgación y actividades de capacitación orientadas a brindar al personal información clara y directa sobre la política de protección de los denunciantes de irregularidades, haciendo hincapié en garantizar que el aparente desconocimiento del proceso de protección contra represalias no impida a esas personas presentar denuncia.
40. En el marco de estas iniciativas, la Oficina de Deontología siguió colaborando con la Subdirección de Relaciones con el Personal de la HRM (HRMSR) y el comité interdisciplinario para coordinar y sensibilizar sobre los casos que no constituían represalia tal como esta se define en la política de protección de los denunciantes de irregularidades, pero que sí planteaban problemas de conducta abusiva o desacuerdo sobre la actuación profesional y para derivarlos a las instancias adecuadas, entre ellos, la HRMSR y la OIGI en el caso de las denuncias de conducta abusiva, y a los mecanismos de recurso disponibles en el caso de las disputas relativas a la actuación profesional.

#### **D. Elaboración de normas y promoción de políticas**

41. En el PMA, los valores y principios que guían a los empleados en el desempeño de su labor son tan importantes como el modo en que el Programa presta asistencia a los beneficiarios. Habida cuenta del crecimiento de la fuerza de trabajo y de la presencia del Programa en todo el mundo, el fomento de una cultura institucional de ética y rendición de cuentas requiere la realización de actividades de promoción frecuentes y sistemáticas. A fin de integrar las consideraciones de carácter ético a nivel institucional, la Oficina de Deontología sigue promoviendo la incorporación de las normas éticas en las políticas, prácticas y operaciones del PMA, además de ofrecer orientación al Director Ejecutivo y al personal directivo superior al respecto. Todo ello, con el objetivo de garantizar que el Programa funcione de manera abierta, transparente y justa.
42. Cabe destacar la implementación de la versión revisada del Código de Conducta del PMA<sup>15</sup> en junio de 2022, en la que se incorporaron importantes novedades, como el precepto de que los empleados se ciñan a los valores institucionales y de que todas sus acciones se funden en el respeto, la tolerancia y el comportamiento profesional. Asimismo, se explicaron y aclararon las expectativas relativas a la independencia y la imparcialidad, al tiempo que se incluyeron otras nuevas en cuanto a la confidencialidad, la protección de datos, la privacidad, la igualdad de género, la diversidad y la protección del medio ambiente.
43. La publicación del Código de conducta revisado fue acompañada de una campaña de divulgación interna en todo el PMA para dar a conocer el documento. La campaña comprendió el envío de pósteres y mensajes a todos los empleados y el personal directivo superior, así como el pedido a estos últimos de que comunicaran a sus equipos que ellos mismos adherían personalmente al Código. En una muestra de firme interés y compromiso, algunas oficinas en los países solicitaron la ayuda de la Oficina de Deontología para organizar sesiones de información sobre el Código destinadas a todo su personal. En este

---

<sup>14</sup> Circular del Director Ejecutivo OED2022/004. “Prevención y respuesta frente a la conducta abusiva (hostigamiento, acoso sexual, abuso de autoridad y discriminación)”.

<sup>15</sup> Circular del Director Ejecutivo OED2022/014. “Código de Conducta del PMA”.

- sentido, la Oficina también comenzó a trabajar en un programa de capacitación sobre el Código muy interactivo y basado en casos hipotéticos, que en 2023 se pondrá a prueba en algunas oficinas en los países y con grupos seleccionados.
44. Con el fin de alcanzar su objetivo estratégico 2 y en consonancia con el indicador clave de las realizaciones pertinente incluido en su plan de trabajo anual<sup>16</sup>, la Oficina de Deontología siguió contribuyendo a la formulación de políticas mediante la participación en el Comité de Supervisión y Políticas, así como dando respuesta a múltiples solicitudes de examen de políticas y procesos presentadas por la dirección y distintas dependencias y oficinas. Algunos ejemplos de políticas, orientaciones y otros documentos institucionales sometidos a examen para lograr la incorporación de consideraciones éticas en las prácticas cotidianas y sostener una cultura institucional de ética fueron la circular del Director Ejecutivo sobre la revisión del marco de contratación y promoción del personal nacional y la promoción de personal a puestos de categoría D-2, la estrategia institucional de evaluación actualizada, y la circular del Director Ejecutivo sobre la estructura de gobernanza para la protección de los datos personales.
  45. Asimismo, la Oficina de Deontología fue consultada sobre los cuestionarios de la Dependencia Común de Inspección (DCI) acerca del examen de los marcos de rendición de cuentas en el 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 siguió colaborando con la dirección en la respuesta a las recomendaciones formuladas en el examen de la DCI sobre la función de ética en el sistema de las Naciones Unidas y el examen de la gestión de los asociados en la ejecución en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas.
  46. El fomento de una cultura de ética requiere la participación y colaboración de los actores pertinentes que trabajan dentro del sistema interno de justicia (como la HRMSR, la Oficina de Servicios Jurídicos, la OIGI y la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación) y, en términos más generales, dentro del Departamento de Cultura Organizacional. Se llevaron adelante múltiples iniciativas encaminadas a fortalecer la colaboración y la coordinación con las oficinas interesadas gracias a una colaboración constante y fructífera y mediante la simplificación y clarificación de los procesos, contribuyendo así a su coherencia y claridad en beneficio de los empleados.
  47. La Oficina de Deontología también reforzó la colaboración con la Dirección de Gestión de Riesgos y, entre otras cosas, actualizó las preguntas relativas a la ética y la protección contra la explotación y el abuso sexuales que figuran en el cuestionario utilizado en el ciclo anual de ofrecimiento de garantías por parte del Director Ejecutivo de 2022, que deben cumplimentar todos los funcionarios de categoría superior del PMA para asegurar la eficacia de los controles internos en sus oficinas.
  48. En respuesta a una recomendación de la DCI<sup>17</sup>, la Oficina de Deontología siguió trabajando en la comprensión y el mapeo 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. En colaboración con la Dirección de Gestión de Riesgos, el proyecto comenzó con la realización de consultas con los despachos regionales y la puesta en marcha de una amplia encuesta en línea dirigida a más de 250 miembros del personal de todo el PMA. Se recibieron más de 150 respuestas. Paralelamente, la Oficina de Deontología llevó a cabo sesiones informativas con la Oficina de Auditoría Interna y la Oficina de Servicios Jurídicos y

---

<sup>16</sup> La Oficina de Deontología alcanzó el indicador clave de las realizaciones relativo a esta esfera de su mandato al haber examinado el 100 % de todas las solicitudes de contribución a políticas, normas, prácticas, procesos, etc.

<sup>17</sup> *Ibidem*.

analizó los resultados de la encuesta en línea con el apoyo de la Dirección de Innovación y Gestión de los Conocimientos. Junto con las observaciones recogidas por medio de entrevistas en profundidad adicionales con algunas oficinas en los países, ese análisis se utilizó para formular recomendaciones sobre el modo de mitigar los conflictos de intereses de índole institucional. Las recomendaciones se presentaron al Comité de Supervisión y Políticas a finales de año, y la Oficina de Deontología trabajará en su aplicación en 2023.

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

49. La capacitación, la divulgación y la sensibilización son componentes esenciales del mandato de la Oficina de Deontología. Al impartir capacitación sobre las normas de conducta y reforzar los valores éticos del PMA, la Oficina empodera a los empleados para que puedan tomar decisiones conformes a la ética y conducirse de un modo que redunde en beneficio de los intereses superiores del Programa.
50. La Oficina de Deontología comenzó el año con la redefinición de su imagen y la adopción de un mensaje sencillo para describir su alcance. Ese mensaje hace hincapié en la importancia de la confianza y en que el cometido del PMA es salvar y cambiar vidas y, para lograrlo, necesita que las personas a quienes presta asistencia, los donantes, los Estados Miembros y el público en general confíen en la institución y en todos sus empleados. Quienes trabajan para el PMA y con él deben ganarse esa confianza haciendo siempre lo correcto.
51. El PMA trabaja en entornos de elevado riesgo y cuenta con una fuerza de trabajo multicultural y diversificada ubicada en más de 120 países y territorios. Su buena reputación y su eficacia dependen de que todos los empleados entiendan y respeten el conjunto unificado de expectativas y principios éticos por el que se rige, que son los mismos para todos los contratos del Programa y en todos los lugares de destino. Por tanto, se hace gran hincapié en iniciativas de divulgación, sensibilización y educación —en diversas formas y foros— orientadas a ayudar a los empleados a detectar posibles disyuntivas éticas y a tomar decisiones que redunden en beneficio de los intereses superiores del Programa.
52. En 2022, la Oficina de Deontología logró cambiar su enfoque en materia de capacitación y divulgación para pasar de una acción reactiva e impulsada por la demanda a una acción más proactiva, determinada por las necesidades específicas y centrada en metas concretas. La labor necesaria para llevar adelante este cambio incluyó una exhaustiva revisión de los materiales de capacitación existentes y la elaboración de materiales didácticos y de divulgación adaptados y a medida para las oficinas en los países. Asimismo, con el apoyo de la Dirección de Innovación y Gestión de los Conocimientos, la Oficina de Deontología realizó una cartografía de los riesgos en materia de ética con el fin de determinar qué oficinas en los países y despachos regionales tenían mayor probabilidad de enfrentar dificultades en la materia, además de crear y utilizar el mapa de esos riesgos para priorizar y orientar las iniciativas de prevención y divulgación.
53. El resultado del análisis descrito en el párrafo anterior permitió a la Oficina de Deontología brindar un apoyo específico y orientado al terreno, entre otras cosas, por medio de sesiones de capacitación especialmente adaptadas en varias oficinas en los países, como, por ejemplo, en el Camerún, Filipinas, Gambia, Guatemala, Indonesia, Madagascar, Sierra Leona y Zimbabwe, y mediante intercambios sobre capacitación con otras oficinas como las de Burkina Faso, el Chad, Colombia, Malí, la República Centroafricana, la República Democrática del Congo, Somalia, Türkiye y Uganda.
54. Por otra parte, la Oficina de Deontología puso a prueba actividades de divulgación proactivas para las oficinas en países donde había elecciones inminentes a fin de recordar a todo el personal que como empleados del PMA deben demostrar cualidades como la imparcialidad, la incorruptibilidad y la lealtad al Programa. Otra herramienta que se puso a prueba en 2022 fue el modelo de toma de decisiones éticas para el personal directivo

- superior y los empleados en todos los puestos y categorías. Al trabajar en entornos inestables, y especialmente donde los acontecimientos pueden representar desafíos para la integridad, rendición de cuentas, imparcialidad y neutralidad de los empleados, la toma de decisiones éticas y la resolución de las disyuntivas éticas revisten una importancia decisiva.
55. En el marco de las iniciativas de divulgación, en 2022 la Oficina de Deontología revisó su página web en la intranet y creó —en árabe, español, francés e inglés— un documento de bienvenida de dos páginas para los nuevos empleados del PMA que ofrece una introducción a las cuestiones éticas, y otro documento de divulgación centrado en los aspectos éticos esenciales para el personal directivo. El documento de bienvenida también se puso a disposición de los colegas que participan en la operación del PMA en Ucrania.
  56. La capacitación en liderazgo ético alienta al personal directivo a reflexionar sobre los comportamientos y prácticas profesionales positivos y armoniosos en el lugar de trabajo y a promoverlos. A este respecto, se invitó nuevamente a la Oficina de Deontología a participar en el programa de orientación inicial para los directores y directores adjuntos de las oficinas en los países organizado por la HRM. La Oficina dirigió una sesión de capacitación sobre el liderazgo ético y la mejora de las competencias para la toma de decisiones éticas en la que, utilizando estudios de casos de la vida real, se analizó cómo enfrentar disyuntivas éticas complejas y se expuso la función que desempeña la Oficina a la hora de prestar orientación a los directores y los directores adjuntos en los países para que puedan tomar decisiones correctas.
  57. Los cursos de aprendizaje en línea obligatorios sobre cuestiones de ética en árabe, español, francés e inglés siguieron estando disponibles para todos los empleados y forman parte del proceso de evaluación de la actuación profesional y mejora de las competencias, así como de los períodos de prueba. Al 31 de diciembre de 2022, el primer módulo del curso había sido completado por el 97 % de la fuerza de trabajo activa<sup>18</sup>; el segundo, por el 96 %, y el tercero, también por el 96 %. Estos resultados representaron una importante mejora con respecto a 2021, probablemente gracias a los mensajes de correo electrónico personalizados para pedir a los directores regionales que comunicaran las tasas de finalización por parte de su personal y, cuando fue necesario, para solicitar su ayuda a la hora de instar a los empleados a completar los módulos. La Oficina contrató a un proveedor externo y dio inicio al trabajo de puesta al día de sus cursos de aprendizaje en línea obligatorios sobre cuestiones de ética y a la creación de módulos de repaso sobre algunas cuestiones y disyuntivas éticas.
  58. 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 llegan 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. La Oficina siguió sometiendo a examen los formularios de declaración de conflictos de intereses y de declaración de independencia de los integrantes de dicho Comité y prestó el asesoramiento necesario.
  59. Las campañas de comunicación interna constituyen un componente clave de la labor de la Oficina de Deontología y siguieron siendo fundamentales para promover una cultura de ética en todo el PMA.
  60. Además de una iniciativa de sensibilización vinculada a la aplicación del Código de Conducta actualizado (que se describe en el párrafo 43), la Oficina de Deontología repitió su campaña anual de fin de año para sensibilizar sobre las políticas y prácticas en materia de obsequios.

---

<sup>18</sup> Al 31 de diciembre de 2021, el número total de empleados activos del PMA ascendía a 21.259.

El doble propósito de la iniciativa fue proporcionar orientación proactiva y evitar que ocurrieran conflictos de intereses derivados de que se ofrecieran obsequios a los empleados o que estos los aceptaran. En concreto, el objetivo de la campaña fue recordar a todos los miembros del personal, en su calidad de empleados del PMA, que tienen la obligación de rechazar de inmediato cualquier obsequio, así como recordar a los asociados esa obligación de los empleados, además de instarlos a no ofrecer obsequios al PMA ni a sus empleados. Al igual que en años anteriores, la campaña incluyó modelos de mensajes para que los directores de las oficinas en los países y las distintas direcciones 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 y a los asociados locales de la Sede.

61. Una novedad de 2022 fue la creación de un módulo “de bolsillo” de aprendizaje en línea sobre las políticas y los procedimientos del PMA en relación con los obsequios. La iniciativa recibió comentarios sumamente positivos y dio lugar a una elevada tasa de participación entre los empleados que completaron el aprendizaje en línea, a un mayor y elevado número de declaraciones de obsequios a través del registro creado a tal efecto en el mes de diciembre, y a la recepción de un inesperado número de consultas de los empleados del Programa. Esas consultas siguen representando una oportunidad para promover la ética y “hacer lo correcto”, es decir, tomar las decisiones en función de los valores y las normas del PMA y no sobre la base de los intereses o las necesidades personales.

#### **IV. Protección contra la explotación y el abuso sexuales**

62. En su calidad de órgano de coordinación a nivel institucional para la protección contra la explotación y el abuso sexuales, la Oficina de Deontología ha seguido apoyando una programación segura, mediante la atención integral de la prevención y protección contra la explotación y el abuso sexuales a través de un enfoque centrado en las víctimas y supervivientes y la adopción de medidas para garantizar un enfoque sostenible y a largo plazo en la materia. Durante 2022, este trabajo consistió en implementar y aplicar en los sistemas y operaciones del PMA un enfoque que aborda de forma significativa los factores que contribuyen a la explotación y el abuso sexuales, generando entornos más seguros para las personas que reciben la asistencia del PMA, y centrándose en las intervenciones basadas en actividades que mitigan de manera proactiva esos riesgos.
63. 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 Oficina de Deontología siguió actualizando la circular de la Directora Ejecutiva titulada “Medidas especiales sobre la protección contra la explotación y los abusos sexuales”. Tras haber enviado un proyecto de la circular a los miembros del Comité de Supervisión y Políticas, la Oficina ha ido incorporando las observaciones recibidas y realizando consultas adicionales. Se prevé que la circular actualizada se promulgue en 2023.
64. La Oficina de Deontología comenzó a brindar apoyo a los despachos regionales y a las oficinas en los países para integrar la protección contra la explotación y el abuso sexuales en el diseño y la elaboración de los planes estratégicos para los países, así como para incorporar estos aspectos en los informes anuales sobre los países que se remiten a la Sede, a fin de que en ellos se destaquen los riesgos, desafíos y logros de las oficinas en los países en esta materia.
65. Asimismo, con objeto de fortalecer los conocimientos y las competencias de las oficinas en los países en relación con la protección contra la explotación y el abuso sexuales, la Oficina de Deontología siguió prestando apoyo a las iniciativas de algunas oficinas en los países (entre otras, las del Estado de Palestina, Eswatini, Malí, la República Árabe Siria y Zimbabwe),

por ejemplo, mediante la elaboración de materiales para sensibilizar a los beneficiarios, material promocional y capacitación para el personal y los asociados. Desde el inicio del conflicto en Ucrania, la Oficina prestó su apoyo al personal del PMA en el país, brindó ayuda al equipo de la intervención de emergencia para gestionar los riesgos para los beneficiarios en materia de protección contra la explotación y el abuso sexuales dentro y fuera del país y proporcionó asesoramiento sobre varios temas, entre ellos, los canales interinstitucionales para derivar esos casos a otras instancias. En el marco de esa labor, se nombraron en Ucrania y los países vecinos agentes de coordinación para la protección contra la explotación y el abuso sexuales, quienes recibieron capacitación inicial y materiales en los idiomas locales para difundirlos entre el personal y los asociados, exponerlos en los puntos de distribución y utilizarlos como base para las sesiones de información y sensibilización del personal.

66. En 2021, el número de actividades de asesoramiento relacionadas con la protección contra la explotación y el abuso sexuales se mantuvo estable, ya que se recibieron más de 300 solicitudes, entre ellas: 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, como los procedimientos operativos estándar y los planes de trabajo de las oficinas en los países en esta materia.
67. El fomento de las capacidades y los conocimientos de los empleados del PMA —entre ellos, los agentes de coordinación para la protección contra la explotación y el abuso sexuales— y los asociados cooperantes siguió siendo uno de los objetivos de la Oficina de Deontología a través de iniciativas regulares y de proyectos puntuales, reuniones de todo el personal y sesiones de formación de capacitadores en oficinas en los países de todas las regiones.
68. Por ejemplo, la Oficina puso en marcha el proyecto denominado “PSEA at the Frontline” (protección contra la explotación y el abuso sexuales en primera línea), una iniciativa conjunta del PMA y la Organización Internacional para las Migraciones, en asociación con Traductores sin Fronteras. Este proyecto tiene por finalidad brindar a quienes trabajan en primera línea como conductores, guardias de seguridad, encuestadores, traductores, distribuidores de ayuda, proveedores de servicios financieros y otros contratistas conocimientos básicos en esta materia en un formato accesible y fácil de comprender. Bajo el lema “Juntos Decimos NO”, los materiales de la campaña, disponibles en 22 idiomas, incluyen material impreso ilustrado, mensajes de audio y recursos multimedia en cuya elaboración se tomaron en cuenta las opiniones de más de 3.000 trabajadores humanitarios de primera línea en más de 80 países. El proyecto se puso en marcha en una actividad mundial en línea llevada a cabo por el Comité Permanente entre Organismos, tras la cual se organizaron otros actos oficiales de puesta en marcha en Colombia, y en el Senegal para África Occidental. Además, la Oficina de Deontología también llevó adelante una serie de seminarios web en árabe, español, francés e inglés con objeto de ofrecer una guía a los agentes de coordinación para la protección contra la explotación y el abuso sexuales sobre el modo de difundir los materiales de la campaña y utilizarlos para ayudar al personal que trabaja en primera línea a garantizar una programación segura. En 2023 se desarrollará una segunda fase del proyecto destinada a los beneficiarios y las comunidades.
69. Como actividad complementaria de la iniciativa de sensibilización denominada “Speak up”, la Oficina de Deontología y la HRMSR crearon el programa de capacitación denominado “Speak Up! Be the Difference. Addressing Sexual Misconduct at WFP” (¡No se quede callado! Marque la diferencia luchando contra las conductas sexuales indebidas en el PMA), orientado a sensibilizar sobre la explotación, el abuso y el acoso sexuales en el PMA. La capacitación se inició a nivel mundial en 2022, comenzando por las oficinas consideradas de alta prioridad.

70. La Oficina de Deontología siguió reforzando su labor de coordinación y divulgación respecto a la protección contra la explotación y el abuso sexuales. Para ello colaboró de manera dinámica y proactiva con una red de aproximadamente 400 agentes de coordinación en la materia (ubicados en todas las oficinas en los países y despachos regionales), y prestó apoyo oportuno mediante sesiones de sensibilización y de orientación inicial para los agentes recién llegados, y también manteniendo con ellos intercambios periódicos y respondiendo a sus consultas.
71. Asimismo, desde junio de 2019 todos los agentes de coordinación en ese ámbito deben realizar un curso de capacitación en línea concebido expresamente para ayudarlos a desempeñar su cometido. En 2022, la Oficina de Deontología actualizó el curso en línea para incluir más estudios de casos y casos de la vida real, manteniendo también herramientas y recursos que los agentes de coordinación pueden descargar, adaptar con facilidad y tener a mano como referencia. La actualización comenzará a utilizarse en 2023.
72. En consulta con una empresa especializada en aprendizaje de adultos, la Oficina de Deontología creó un nuevo curso interactivo basado en casos hipotéticos y destinado específicamente al personal directivo superior de las oficinas en los países. La finalidad del mismo es brindar a esos empleados una mejor comprensión de las principales dificultades que plantean las denuncias de explotación y abuso sexuales, además de ofrecer orientación práctica sobre su función en esos casos a menudo complejos. La capacitación se impartió por primera vez al personal directivo superior de la Oficina del PMA en el Yemen, tras haberse puesto a prueba en la de Colombia. La implementación a nivel mundial está prevista para 2023.
73. En el marco de la labor de detección, mitigación y gestión de los riesgos de explotación y abuso sexuales entre los asociados cooperantes y de fortalecimiento de su capacidad para garantizar unos programas seguros, la Oficina de Deontología siguió apoyando la evaluación de la capacidad de los asociados en la ejecución de las Naciones Unidas en materia de protección contra la explotación y el abuso sexuales. Este instrumento de verificación para evaluar de forma armonizada las capacidades de los asociados fue creado por el PMA, el Fondo de Población de las Naciones Unidas, el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia y la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados en coordinación con el Comité Permanente entre Organismos y los integrantes del grupo de trabajo de las Naciones Unidas sobre la lucha contra la explotación y los abusos sexuales. Es un componente clave de la gestión de los riesgos en este ámbito porque garantiza que las organizaciones asociadas sobre el terreno dispongan de mecanismos suficientes para prevenir e intervenir ante actos de ese tipo. También permite que se haga una sola evaluación de los asociados comunes, lo cual redundará en una mayor transparencia y en la reducción de procesos.
74. La Oficina de Deontología contrató a un consultor especializado en protección contra la explotación y el abuso sexuales y en asociaciones para apoyar la implementación del instrumento de evaluación de la capacidad relativa a esa protección. El instrumento se puso a prueba en las oficinas del PMA en algunos países mediante misiones de apoyo y actividades de capacitación y creación de capacidad, tanto para los agentes de coordinación en la materia como para los encargados de la gestión de los asociados cooperantes que dirigen la implementación del instrumento, así como directamente para los asociados cooperantes.
75. En octubre de 2022, la Oficina organizó un retiro para compartir las enseñanzas extraídas en materia de protección contra la explotación y el abuso sexuales, que reunió a los agentes de coordinación y personal encargado de la gestión de los asociados cooperantes responsables de evaluar la capacidad de algunos países en esta esfera. Asistieron colegas de las oficinas del PMA en Burkina Faso, Etiopía, Myanmar, Nigeria, el Pakistán, la República



Bolivariana de Venezuela, la República Democrática del Congo, Rwanda y Sudán del Sur. La finalidad del retiro fue intercambiar conocimientos especializados y buenas prácticas sobre el modo de implementar y poner en práctica el protocolo de las Naciones Unidas relativo a los asociados en la ejecución y el instrumento de evaluación de la capacidad relativa a la protección contra la explotación y el abuso sexuales, además de contribuir al examen y la elaboración de orientaciones y documentos para su uso a nivel mundial en todos los programas. Los resultados del retiro servirán de insumos para la estrategia del PMA para implementar el instrumento de evaluación de la capacidad en la materia en 2023.

76. La Oficina de Deontología también ha estado apoyando la integración digitalizada del instrumento de evaluación de la capacidad en el Portal de Socios de las Naciones Unidas. Cuando finalice esa tarea, el módulo del portal sobre protección contra la explotación y el abuso sexuales permitirá a los organismos de las Naciones Unidas intercambiar evaluaciones de los riesgos de los asociados en todo el sistema de las Naciones Unidas gracias al uso de una metodología de evaluación común, lo que contribuirá a las salvaguardias y a la adopción de medidas adecuadas en esta materia.
77. Por último, el PMA, representado por el Director Ejecutivo, siguió formando parte del Grupo Directivo de Alto Nivel sobre la prevención de la explotación y el abuso sexuales de las Naciones Unidas, lo que permitió al propio 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 esta esfera a escala de todo el sistema. El Programa también participó en el grupo de asesoramiento técnico en la materia del Comité Permanente entre Organismos y en otros grupos técnicos interinstitucionales y de las Naciones Unidas.

## **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**

78. La Directora de la Oficina de Deontología siguió colaborando con el Panel de Ética de las Naciones Unidas, participando activamente en las reuniones mensuales y aportando conocimientos especializados para las consultas 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 en este ámbito que tengan repercusiones en todo el sistema de las Naciones Unidas.
79. Además de continuar con sus actividades, en 2022 el Panel tomó medidas para fortalecer aún más la colaboración en materia de capacitación, sensibilización y divulgación fijando un tema permanente para el programa de sus reuniones mensuales, trabajando en mensajes comunes sobre temas de interés compartido, e intercambiando información sobre las misiones previstas para que puedan asistir empleados de otras organizaciones, cuando corresponda. En diciembre de 2022, a sugerencia del PMA, el Panel acordó poner a prueba en 2023 un subgrupo sobre comunicación con objeto de establecer un intercambio interinstitucional de conocimientos y promover así una mayor colaboración y armonización entre los integrantes del Panel, además de contribuir a un uso más eficiente de los recursos.
80. La Oficina de Deontología 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 a 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. Representantes de la Oficina asistieron a la conferencia anual de la Red y trabajaron intensamente con otras oficinas de ética en temas de interés común, entre ellos, los conflictos de intereses y las actividades externas, el uso de las ciencias del comportamiento para reforzar la conducta ética, y el uso del análisis de datos.

## **VI. Observaciones y conclusiones**

81. En 2022, la Oficina de Deontología siguió prestando asistencia al PMA a fin de promover una cultura de ética e integridad en la institución y trabajar en la prevención, mitigación y gestión de los riesgos en materia de ética y para la reputación. Durante el año, también se dedicó a redefinir su posición dentro del PMA mediante el fortalecimiento de la colaboración con los actores internos pertinentes y a través de una participación y un diálogo renovados haciendo especial hincapié en la labor sobre el terreno.
82. En 2022, la Oficina alcanzó todos los objetivos estipulados en su estrategia para 2021-2022. Se siguió avanzando en todas las esferas de su mandato, con hincapié en la transición hacia la adopción de un enfoque más centrado sobre el terreno y más preventivo y proactivo, que permita atender y resolver los problemas éticos que vayan apareciendo. También se han dedicado atención y esfuerzos a alcanzar el objetivo estratégico 1 de la Oficina y a aplicar un enfoque estructurado basado en datos, con el fin de poder dirigir sus actividades de divulgación a las esferas y las oficinas donde los riesgos y las preocupaciones son más acuciantes.
83. La Oficina de Deontología, al detectar los conflictos de intereses y evitar que se produzcan, alertar al PMA sobre los principales riesgos y prevenir la explotación y el abuso sexuales y las denuncias de represalias, desempeña una función fundamental porque ayuda a los empleados a “hacer lo correcto” y a superar las dificultades de índole ética en el trabajo cotidiano en el complejo mundo actual y 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 motivos adecuados, 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 al Programa cumplir su mandato de salvar vidas y cambiar la vida de las personas.

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

<b>CUADRO 1: 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>245</b>	<b>69</b>	<b>96</b>	<b>44</b>	<b>56</b>	<b>46</b>	<b>44</b>
Cuestiones relacionadas con el empleo	62	26	41	11	13	17	20
Obsequios, premios, distinciones honoríficas, atenciones sociales	18	6	2	4	2	1	0
Actividades externas	93	26	25	21	33	16	14
Relaciones familiares	4	5	7	1	2	4	4
Otros	59	4	11	3	5	4	2
Denuncias de irregularidades	9	2	10	4	1	4	4

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

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

DCI	Dependencia Común de Inspección
HRM	Dirección de Recursos Humanos
HRMSR	Subdirección de Relaciones con el Personal
OIGI	Oficina de Inspecciones e Investigaciones