



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

Junta Ejecutiva

Período de sesiones anual
Roma, 24-28 de junio de 2024

Distribución: general

Tema 4 del programa

Fecha: 13 de mayo de 2024

WFP/EB.A/2024/4-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 2023

Resumen

Este informe anual se presenta a la Junta Ejecutiva en su período de sesiones anual de 2024, 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.

El informe ofrece una visión general de las actividades y los resultados de la Oficina de Deontología entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2023, 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, divulgación y sensibilización

Además, en el presente informe se exponen las actividades de la Oficina de Deontología en lo relacionado con la prevención de la explotación y el abuso sexuales y la protección frente a estos actos, ya que desde mediados de 2018 la Oficina es la entidad coordinadora de estas cuestiones en el PMA. 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.

Proyecto de decisión*

La Junta toma nota del documento titulado "Informe Anual de la Oficina de Deontología relativo a 2023" (WFP/EB.A/2024/4-B).

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

Coordinadora del documento:

Sra. D. Walker
Directora
Oficina de Deontología
Correo electrónico: deidre.walker@wfp.org

I. Introducción

1. El presente informe abarca la labor llevada a cabo por la Oficina de Deontología durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2023. En él se analizan esas actividades y se ofrece información, cuando procede, sobre algunas de las tareas previstas para 2024.
2. De conformidad con lo dispuesto en la circular ED2008/002 de la Directora Ejecutiva¹, la Oficina de Deontología debe remitir un informe anual de sus actividades al Director Ejecutivo, quien a su vez lo presenta a la Junta Ejecutiva. La Oficina también debe presentar un proyecto de informe anual al Panel de Ética de las Naciones Unidas para examen².
3. La Oficina de Deontología es un órgano independiente, cuyo director rinde cuentas directamente al Director Ejecutivo del PMA. La Oficina también mantiene reuniones informativas periódicas con la Junta y el Comité Consultivo de Supervisión Independiente. Todas sus actividades se basan en los principios de confidencialidad e independencia.

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 General³.
5. La Oficina de Deontología promueve una cultura de ética y rendición de cuentas y tiene el mandato de garantizar que todos los empleados del PMA⁴ desempeñen sus funciones conforme a las normas de conducta más estrictas, de acuerdo con los valores del PMA, las normas y los principios establecidos en la Carta de las Naciones Unidas, las Normas de conducta de la administración pública internacional (CAPI)⁵, el Código de Conducta del PMA⁶ y otras políticas y prácticas pertinentes.
6. La Directora Ejecutiva refrendó la estrategia de la Oficina de Deontología para 2021-2022 y su prorrogación hasta 2023. Para 2024-2026 se establecerá una nueva estrategia.
7. Para determinar las medidas estratégicas y técnicas que debía adoptar la Oficina en esta esfera se publicó asimismo una estrategia específica en materia de protección contra la explotación y el abuso sexuales para el período 2021-2023. Esta estrategia ha sido prorrogada por seis meses, a fin de que en la nueva estrategia de la Oficina para 2024-2026 se puedan tener en cuenta las conclusiones de la evaluación estratégica de la protección contra la explotación y el abuso sexuales que se finalizó a comienzos de 2024.

III. Actividades de la Oficina de Deontología

8. Desarrollar y mantener una cultura institucional de ética e integridad exige llevar a cabo una labor constante de desarrollo y promoción de estos temas. En 2023, la Oficina de Deontología siguió concienciando y asesorando al PMA y sus empleados acerca de la prevención, mitigación y gestión de los riesgos en materia de ética y para la reputación, por

¹ Circular ED2008/002 de la Directora Ejecutiva. *Establishment of the Ethics Office*.

² 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).

³ *Ibidem*.

⁴ Al 31 de diciembre de 2023, la Oficina de Deontología desempeñaba sus funciones al servicio de 23.955 empleados en más de 120 países y territorios.

⁵ CAPI. 2013. *Normas de conducta de la administración pública internacional*.

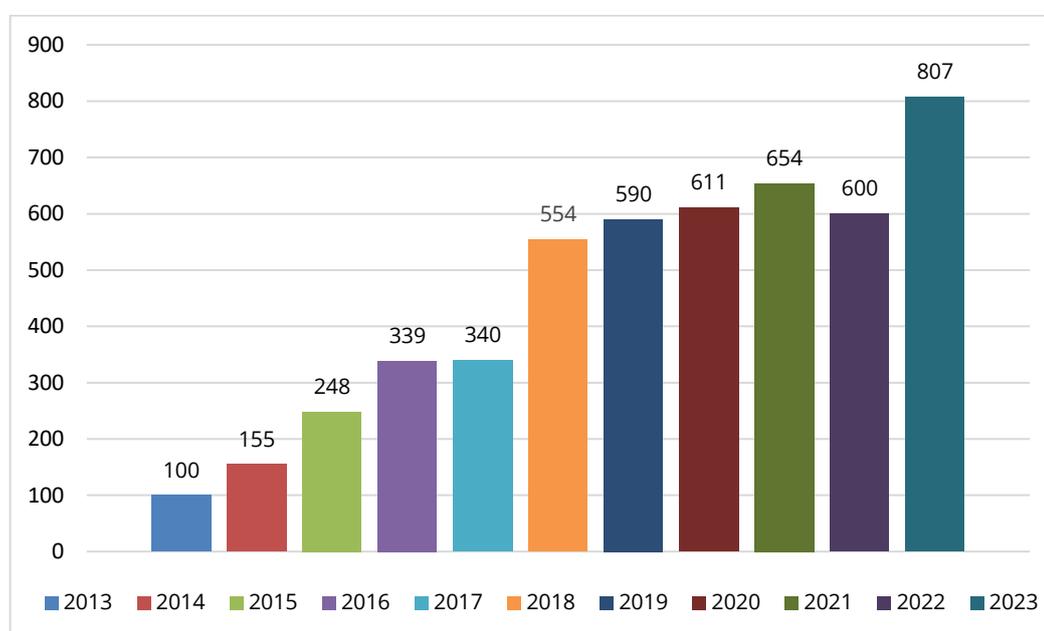
⁶ Circular OED2022/014 de la Directora Ejecutiva. *Código de conducta del PMA*.

ser un aspecto fundamental para la realización eficaz de los programas y las operaciones del PMA.

A. Asesoramiento y orientación

9. El asesoramiento y la orientación confidenciales son una de las principales esferas del mandato de la Oficina, ya que esta presta apoyo directo a los empleados del PMA, independientemente de su nivel, para que puedan abordar los riesgos de carácter ético y tomar decisiones con conocimiento de causa.
10. El asesoramiento prestado por la Oficina de Deontología ayuda a gestionar los posibles conflictos de intereses y a respetar las reglas y normas de conducta aplicables, al tiempo que constituye un medio importante a través del cual la Oficina fomenta la confianza en su labor.
11. En 2023, la Oficina registró 807 solicitudes de asesoramiento y orientación (figura 1), lo que representa un aumento del 34,5 % con respecto a 2022.

Figura 1: Número de asesorías emitidas, 2013-2023*

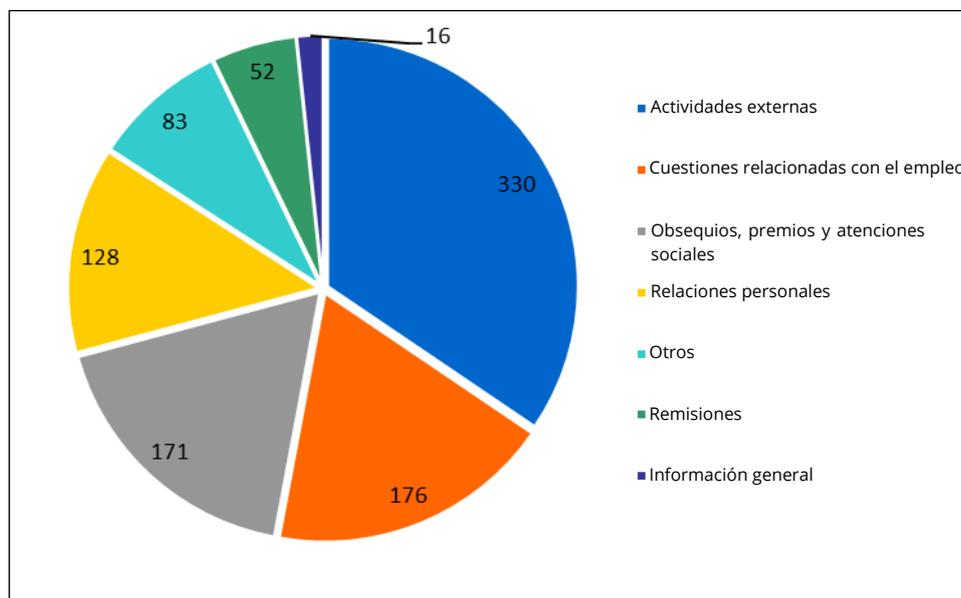


* Sin contar las asesorías vinculadas al Programa anual de declaración de la situación financiera y los conflictos de intereses y a la protección contra la explotación y el abuso sexuales.

12. A pesar de este aumento, se siguió prestando asesoramiento de manera eficiente y puntual. La mayoría de las solicitudes de asesoramiento se atendieron en un plazo de 48 horas o, en los casos en que se necesitó más información, de cinco días. Las encuestas voluntarias sobre el grado de satisfacción de los usuarios, que se utilizan desde octubre de 2022, mostraron que el 96 % de los encuestados estaban "satisfechos" o "muy satisfechos" tanto con el asesoramiento recibido, como con la puntualidad de la respuesta.
13. El aumento de solicitudes probablemente obedece a la combinación de los buenos resultados de la cooperación más proactiva de la Oficina con las oficinas en los países, que se inició en 2022, y el aumento en 2023 de las misiones presenciales a los despachos regionales y las oficinas en los países. Las sesiones presenciales de capacitación resultaron especialmente eficaces a efectos de dar a conocer mejor el marco ético del PMA y fomentar una mayor exhaustividad en las declaraciones de los conflictos de intereses, como se desprende del aumento del número de contactos con la Oficina de Deontología y de

solicitudes de asesoramiento tras dichas sesiones, así como de la retroinformación extraída de las encuestas realizadas al finalizar la capacitación (véase la sección E).

Figura 2: Solicitudes de asesoramiento sobre cuestiones éticas, por categoría, 2023*



* Sin contar las asesorías 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.

14. En la figura 2 se resumen las solicitudes de asesoramiento por categoría. En 2023, la Oficina de Deontología realizó algunas pequeñas modificaciones en las categorías que se utilizan para registrar las solicitudes de asesoramiento, a fin de poder hacer un seguimiento más preciso de las tendencias. Así, la categoría "Relaciones familiares" se amplió y pasó a denominarse "Relaciones personales" para cubrir las declaraciones relativas a conocidos y amigos que pueden constituir conflictos de intereses personales. La categoría "Denuncias de irregularidades" se sustituyó por la categoría "Remisiones", ya que la Oficina remite dichas denuncias a las instancias y mecanismos adecuados del PMA. Se creó una nueva categoría denominada "Información general" para recoger las solicitudes de información sobre las cuestiones éticas que se plantean en las políticas, las directrices y el sitio web interno del PMA.
15. Al igual que en años anteriores, el mayor número de solicitudes correspondió a las actividades externas (el 41 % del total), con 330 solicitudes (frente a 228 en 2022). En su mayoría, se referían a actividades como elaboración de material escrito, intervenciones como orador o actividades docentes. La Oficina es consciente de lo beneficioso que resulta para los empleados mantener contactos y formar parte de redes profesionales, académicas o de investigación gracias a dichas actividades, por lo que su asesoramiento se refirió a la compatibilidad de las actividades con los intereses del PMA, y las medidas necesarias para mitigar todo conflicto de intereses real, posible o aparente con las funciones ejercidas por el solicitante o con respecto a su compromiso de imparcialidad, independencia y lealtad para con el Programa.
16. En septiembre de 2023, la Oficina presentó una versión revisada en formato digital del formulario que han de utilizar los empleados para pedir asesoramiento sobre las actividades externas, a fin de ayudar a que el procedimiento sea más eficiente y a mejorar el análisis de datos. Se siguió trabajando en una versión revisada de la circular del Director Ejecutivo en la que se definan más claramente las normas y los procedimientos del PMA relativos a las actividades externas, entre otros, mediante la celebración de consultas con

otras entidades de las Naciones Unidas. Además, el PMA dirige el grupo de trabajo del Panel de Ética de las Naciones Unidas sobre actividades externas.

17. La segunda categoría con más solicitudes de asesoramiento fue la de las “Cuestiones relacionadas con el empleo”, con 176 solicitudes, una disminución respecto de las 190 registradas en 2022. La mayoría de las solicitudes provenían de la Dirección de Recursos Humanos (HRM) y se referían a la valoración de posibles conflictos de intereses detectados al examinar el formulario para la declaración de conflictos de intereses previa al nombramiento presentado por los candidatos durante el proceso de contratación. El examen detenido y coherente de los formularios de declaración permite al PMA detectar los posibles conflictos de intereses en las primeras etapas del proceso y señalar las medidas de mitigación que podrían adoptarse antes del nombramiento. En 2023, la Oficina de Deontología organizó varias reuniones informativas con la HRM con objeto de reforzar su capacidad para utilizar el formulario y evaluar los posibles conflictos de intereses. Esta colaboración proseguirá en 2024.
18. En 2023, las solicitudes de asesoramiento relativas a la categoría “Relaciones personales” registraron un aumento considerable hasta alcanzar los 128 casos frente a los 27 incluidos en la antigua categoría “Relaciones familiares” en 2022. Este aumento se debe a que se han incluido las solicitudes relativas a los conocidos, amigos y otras personas que no son miembros de la familia.
19. Además de las 22 solicitudes de asesoramiento recibidas en 2023 sobre obsequios, favores, remuneraciones, distinciones honoríficas, premios o atenciones sociales, así como sobre procedimientos en materia de declaración, se presentaron 150 declaraciones a través del registro electrónico de obsequios⁷, menos de las 214 presentadas en 2022. Se examinaron las declaraciones efectuadas a través del registro y se proporcionó el correspondiente asesoramiento. Sin embargo, estas declaraciones no se han contabilizado como solicitudes de asesoramiento. La buena coordinación con la Dirección de Servicios de Gestión permitió racionalizar la manipulación física y enajenación de los obsequios, que fueron subastados por el PMA a finales de 2023.

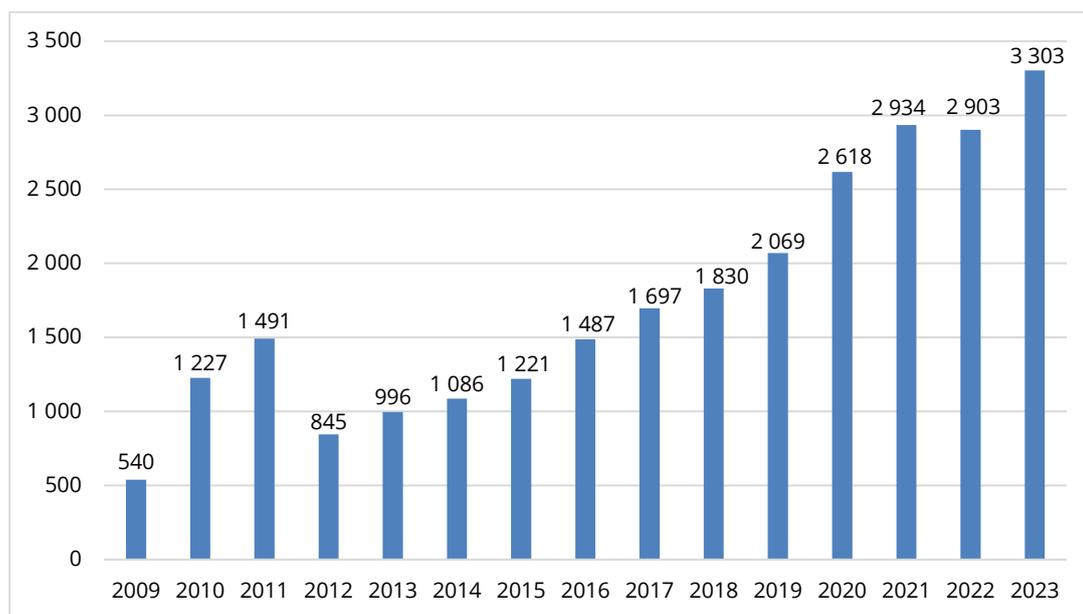
B. Programa anual de declaración de la situación financiera y los conflictos de intereses

20. La Oficina de Deontología es la encargada de administrar el programa anual de declaración de la situación financiera y los conflictos de intereses (denominado en lo sucesivo “Programa anual de declaración”)⁸, el cual constituye una salvaguardia preventiva y un instrumento de gestión de riesgos que ayuda al PMA a cumplir con su compromiso de fomentar la transparencia y reforzar la confianza del público. El Programa anual de declaración ayuda a detectar los conflictos de intereses personales y a mitigarlos o eliminarlos en pro del interés superior del PMA. No se trata de un instrumento de detección de casos de fraude o de enriquecimiento personal injustificado.

⁷ Circular OED2017/002 de la Directora Ejecutiva. [Declaración de obsequios](#).

⁸ 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. [Conflicts of Interest and the Annual Conflicts of Interest and Financial Disclosure Programme](#).

Figura 3: Número de empleados que debían participar en el Programa anual de declaración, 2009-2023



21. El 19 de abril de 2023 se inició el decimoquinto Programa anual de declaración. De los 23.853 empleados del PMA⁹, 3.303 (13,8 %) reunían los requisitos y tenían la obligación de participar en el Programa (figura 3). Dado que 37 de esos empleados quedaron exentos por diversos motivos, tales como separación del servicio, jubilación o licencia prolongada, cumplieron el programa 3.266 empleados.
22. Gracias a la fructífera colaboración entre la Oficina de Deontología y la Subdirección de Relaciones con el Personal (HRMSR) para el seguimiento de los empleados que reunían los requisitos y no habían presentado el cuestionario, en agosto de 2023 se remitieron a la HRMSR 41 casos de incumplimiento a fin de que se tomaran las medidas oportunas, y para el 31 de diciembre de 2023, solo un empleado no había cumplido aún con su obligación, por lo que se estaban aplicando medidas administrativas. Como resultado de todo ello, al finalizar el año la tasa de cumplimiento era del 99,9 %, mientras que en 2022 había sido del 99 %.
23. En 2023, se tomaron nuevas medidas para lograr mejorar la puntualidad de las respuestas de los participantes, como la utilización de material y mensajes más eficaces dirigidos a los participantes, en particular, el envío de recordatorios personalizados, un mensaje de vídeo dirigido al personal directivo superior preparado en colaboración con el Departamento de Cultura Organizacional y la concesión de una nueva prórroga para los empleados destinados en lugares donde se desarrollan intervenciones de emergencia coordinadas a nivel central.
24. La Oficina de Deontología encomienda el examen de los cuestionarios a una empresa externa, la cual determinó que 166 cuestionarios (el 5 % de los participantes) debían ser examinados más detenidamente por la Oficina por posibles conflictos de intereses. De ellos, 56 se referían a actividades externas y 110 a otros asuntos, en particular, obsequios, relaciones familiares e inversiones financieras. Una vez examinados los cuestionarios, la Oficina prestó asesoramiento con respecto a 111 de ellos: 33 relacionados con actividades externas y 78 con otros asuntos. Para algunos cuestionarios no fue necesario que la Oficina prestara asesoramiento porque no presentaban ningún cambio sustancial con respecto a

⁹ Número total de empleados al 31 de marzo de 2023.

declaraciones anteriores o porque, tras recibir las aclaraciones complementarias, no se habían detectado conflictos de intereses.

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

25. El objetivo primordial de la política de protección de los denunciantes de irregularidades es animar a los empleados a denunciar presuntas irregularidades y casos de conducta indebida sin temor a represalias. La política de protección de los denunciantes de irregularidades¹⁰ 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 por haber presentado denuncias de irregularidades o de casos de conducta indebida o haber cooperado con una auditoría, inspección, investigación, examen de integridad preventivo o evaluación debidamente autorizados.
26. La Oficina de Deontología es la encargada de llevar a cabo un examen preliminar de cada una de las solicitudes de protección contra represalias para determinar si hay indicios razonables suficientes de la existencia de represalias y, de ser así, remitir el caso a la Oficina de Inspecciones e Investigaciones (OIGI) para que lo investigue. Antes, durante y después del examen preliminar, la Oficina de Deontología puede recomendar medidas provisionales para proteger al empleado afectado. Si se considera que las represalias quedan fundamentadas, el Director Ejecutivo, teniendo en cuenta las recomendaciones formuladas por la Oficina de Deontología, y previa consulta con la persona afectada, tomará las medidas de reparación adecuadas.
27. Si se determina que no hay indicios razonables suficientes de represalia, la persona afectada podrá solicitar al Director Ejecutivo que remita el asunto a otro órgano para que vuelva a ser examinado. En julio de 2023, la Directora Ejecutiva decidió oficialmente que el órgano encargado de este segundo examen sea la presidencia del Panel de Ética de las Naciones Unidas, como ya sucede con otros miembros del Panel.
28. En 2023, la Oficina de Deontología recibió 30 consultas relacionadas con la protección contra represalias. De ellas, 13 dieron lugar a solicitudes de protección contra represalias conforme a la política de protección de los denunciantes de irregularidades. De los 13 casos, ocho se cerraron porque no se encontraron indicios razonables suficientes de represalias. Tres casos fueron admitidos a finales de 2023 y todavía estaban siendo examinados en el momento de redactar este informe. En dos casos se determinó que había indicios suficientes de la existencia de represalias y fueron remitidos a la OIGI para su investigación. En uno de los casos, la Oficina de Deontología recomendó la adopción de medidas de protección para la persona afectada.
29. Las 17 consultas restantes fueron solicitudes de asesoramiento y orientación por preocupaciones relacionadas con represalias en el lugar de trabajo, denuncias de conducta abusiva o desacuerdos sobre la actuación profesional y, por tanto, no constituían represalia según se define en la política de protección de los denunciantes de irregularidades. En estos casos, la Oficina de Deontología informó al denunciante sobre los cauces internos disponibles para obtener apoyo, en particular, las vías para denunciar presuntas conductas indebidas u otros mecanismos de recurso, o —con el consentimiento del denunciante— remitió directamente el asunto a las instancias internas pertinentes.
30. En 2023 se cerraron las siete solicitudes de protección contra represalias que seguían pendientes a finales de 2022. Tres de ellas se cerraron porque no se encontraron indicios razonables suficientes de represalia; otra, porque el denunciante no quiso seguir adelante,

¹⁰ Circular OED2020/022 del Director Ejecutivo. [Política de protección contra represalias \(o política de protección de los denunciantes de irregularidades\)](#).

y otra, porque el denunciante no respondió a las solicitudes de información de la Oficina. Dos casos en los que se habían encontrado indicios razonables de represalias y que se habían remitido a la OIGI, se cerraron porque la investigación no arrojó pruebas suficientes para corroborar la existencia de represalias.

31. El plazo medio empleado por la Oficina de Deontología para llevar a cabo el examen preliminar fue de 15,5 días laborables desde la recepción de toda la información solicitada, lo que se ajusta al plazo de 45 días previsto en la circular para finalizar ese examen.
32. La Oficina considera que el número de solicitudes recibidas y el porcentaje de ellas que corresponden a la política de protección es inferior a lo que cabía esperar. Aunque entre las actividades de divulgación habituales que lleva a cabo la Oficina figura un módulo de capacitación sobre este tema, el próximo año, una de las esferas prioritarias fundamentales será la colaboración constante con la HRMSR, la OIGI y la Oficina de la Ombudsman y de Servicios de Mediación, para ayudar a que los empleados entiendan la política y confíen más en su eficacia.

D. Elaboración de normas y promoción de políticas

33. Otro de los modos en que la Oficina de Deontología ayuda al PMA a integrar las consideraciones de carácter ético en todo el organismo es promover la incorporación de las normas éticas en las políticas, prácticas y operaciones y ofrecer orientación al respecto. De este modo se fomenta una cultura ética que permite al Programa funcionar de manera abierta, transparente y justa.
34. En 2023, la Oficina siguió contribuyendo a la formulación de políticas mediante la participación activa en el Comité de Supervisión y Políticas y atendiendo o contribuyendo a las constataciones de los distintos exámenes de las políticas y los procesos. Cabe citar como ejemplos el examen de integridad preventiva sobre los conflictos de intereses personales con los vendedores y los asociados, la estrategia para la incorporación sistemática de la sensibilidad ante los conflictos, el curso piloto sobre fundamentos de la alfabetización en el uso de datos, el proyecto de política de gestión global de riesgos y el proyecto de circular de la Directora Ejecutiva sobre el marco del PMA relativo a las reservas de talento. Asimismo, se consultó a la Oficina de Deontología sobre el examen de la Dependencia Común de Inspección (DCI) de los mecanismos internos de apelación en la fase precontenciosa a disposición de los miembros del personal de los organismos del sistema de las Naciones Unidas y el examen del empleo de personal que no es de plantilla y modalidades de contratación conexas en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. La Oficina también siguió trabajando en coordinación con la HRM y aportando sus conocimientos especializados y formulando recomendaciones de cara a la revisión en curso de las Normas de conducta de la administración pública internacional.
35. En 2023, la Oficina impulsó la colaboración con distintos actores del sistema interno de justicia —en particular, la HRMSR, la Oficina de Servicios Jurídicos, la Oficina de la Ombudsman y de Servicios de Mediación y la OIGI—, así como con el Departamento de Cultura Organizacional. Esta colaboración se siguió reforzando tras la llegada de la nueva Directora de la Oficina de Deontología en junio de 2023.
36. Asimismo, siguió intensificándose la colaboración y la interacción con las direcciones que se ocupan de la gestión de riesgos y de la comunicación, en particular en lo relativo a los conflictos de intereses de índole institucional y el riesgo para la reputación.
37. Basándose en los trabajos iniciados en 2022, y tras la aprobación por parte del Comité de Supervisión y Políticas de algunas de las recomendaciones presentadas en su 134^o reunión, en 2023, la Oficina de Deontología elaboró unas orientaciones dirigidas a los oficiales de gestión de riesgos sobre la asistencia al personal directivo en la determinación de los

conflictos de intereses de índole institucional. En 2024, los trabajos proseguirán en cooperación con la Dirección de Gestión de Riesgos y a la luz de las conclusiones de una nota de asesoramiento sobre este tema que está ultimando la Oficina de Auditoría Interna.

E. Capacitación, divulgación y sensibilización

38. Dado que el PMA trabaja en entornos de elevado riesgo y cuenta con una fuerza de trabajo diversificada, dinámica y multicultural repartida en más de 120 países y territorios, su buena reputación y su eficacia dependen de que todos los empleados entiendan y respeten el conjunto de expectativas y principios éticos por el que se rige. Por consiguiente, la capacitación, la divulgación y la sensibilización son componentes esenciales del mandato de la Oficina de Deontología.
39. A raíz del cambio de enfoque estratégico en los relativo a la divulgación y la capacitación iniciado en 2022, la Oficina de Deontología siguió aplicando en 2023 un enfoque de divulgación y capacitación proactivo, centrado en metas concretas y a la medida de los destinatarios. A fin de apoyar esta labor, se elaboraron dos herramientas fundamentales:
 - Un mapa de los riesgos éticos. En 2022, con el apoyo de la Dirección de Innovación y Gestión de los Conocimientos, se desarrolló un modelo de riesgos ponderado basado en variables cuantitativas y cualitativas que ayuda a determinar qué oficinas en los países y despachos regionales tienen mayores probabilidades de enfrentarse a dificultades de índole ética y a establecer las prioridades en las actividades de divulgación. En 2023, se procedió a actualizar el mapa para tener también en cuenta los objetivos del Plan de acción sobre garantías de control en materia de riesgos.
 - Una breve encuesta anónima que fue enviada a todos los empleados de las oficinas en los países, con el fin de recopilar información sobre las esferas de interés o que suscitan preocupación. La información sirve de base para la planificación de las actividades de divulgación y capacitación y para velar por que se traten todos los temas pertinentes, aparte de los que hayan señalado los directores en los países.
40. Por medio de este enfoque y gracias al empleo de los citados instrumentos, la Oficina de Deontología prestó a cuatro despachos regionales y 17 oficinas en los países un apoyo selectivo orientado a las actividades sobre el terreno; en la mayor parte de estos casos se consideró que el riesgo ético era elevado según el mapa de riesgos. Las sesiones de capacitación se centraron en el Código de Conducta del PMA, los conflictos de intereses, la política de protección de los denunciantes de irregularidades y el uso ético de las redes sociales, además de otros temas que las oficinas en los países habían solicitado o consideraban prioritarios.
41. Las sesiones presenciales siguieron siendo fundamentales para aumentar la sensibilización ante los aspectos éticos y dar a conocer mejor los servicios de la Oficina, así como para tratar directamente con los empleados las preocupaciones sobre las cuestiones deontológicas. Se impartieron sesiones presenciales en seis oficinas en los países¹¹, así como en una o más suboficinas de cada país, y en dos despachos regionales¹².
42. Allí donde no fue posible realizar misiones presenciales, se impartieron sesiones de capacitación virtuales en distintos idiomas, concretamente, en 11 oficinas en los países¹³ y dos despachos regionales¹⁴.

¹¹ Burundi, Colombia, Guatemala, Kenya, Mozambique y Somalia.

¹² América Latina y el Caribe y Asia y el Pacífico.

¹³ Bangladesh, el Camerún, El Salvador, Etiopía, Guinea-Bissau, Haití, Liberia, Mauritania, la República Democrática del Congo, la República Unida de Tanzania y Ucrania.

¹⁴ África Meridional y África Occidental.

43. Además, la Oficina de Deontología impartió capacitación a otras direcciones y dependencias, entre otras, la HRM, la Oficina del Inspector General y de Servicios de Supervisión, la Subdirección de Compras y la Dependencia de Análisis y Alerta Temprana. Utilizando un formato virtual, la Oficina siguió impartiendo los empleados de la Sede la sesión de orientación inicial a la ética, que se considera obligatoria para todos los nuevos empleados que llegan a la Sede, tanto los recién contratados por el PMA como los que proceden de otras oficinas y son reasignados a la Sede.
44. Para seguir mejorando las actividades de capacitación y medir su impacto, se utilizaron encuestas de opinión anónimas con objeto de recabar información sobre la eficacia de la organización y el contenido de las sesiones de capacitación. El 91 % de los encuestados señaló que, tras la sesión, sentía que tenía un mayor conocimiento del tema, y el 94 % consideró que el contenido era pertinente para su trabajo.
45. La Oficina de Deontología lleva a cabo un seguimiento continuo de las noticias relativas a las elecciones nacionales previstas y, mucho antes de que se celebren los comicios, facilita a la oficina en el país de que se trate un conjunto de herramientas sobre las actividades políticas y los principios de neutralidad e imparcialidad que se ha de dar a conocer a todos los empleados. En 2023, 23 oficinas en los países recibieron este conjunto de herramientas, y en diversas ocasiones aceptaron el ofrecimiento de la Oficina de Deontología de prestar un mayor apoyo en lo referente a la comunicación con sus equipos antes de las elecciones.
46. Como elemento fundamental en los esfuerzos por promover una cultura ética en todo el organismo, por ejemplo, recordando de forma constante a los empleados los aspectos esenciales del Código de Conducta del PMA, durante el año la Oficina también elaboró y puso en marcha diversas herramientas y campañas de divulgación cuyo objetivo era llegar a más empleados. El material de divulgación incluía, entre otros, artículos en la intranet, videos, el envío de correos electrónicos a todo el personal, publicaciones en Yammer y carteles electrónicos.
47. En noviembre de 2023, el nuevo curso obligatorio de aprendizaje en línea sobre ética se empezó a impartir en árabe, español, francés, inglés y portugués, acompañándolo de una intensa campaña de comunicación. El curso recoge las políticas del PMA actualizadas y prevé actividades muy interactivas en las que se plantean disyuntivas éticas que abordan conflictos de intereses sobre relaciones personales, favoritismo en las compras y contrataciones, actividades políticas y protección de los denunciantes de irregularidades. El curso sigue formando parte de los procesos de evaluación de la actuación profesional y mejora de las competencias y de evaluación de los períodos de prueba de los empleados, y ahora ha de repetirse cada tres años como curso de repaso. Al 31 de diciembre de 2023, el 84 % de los empleados del PMA ya había realizado el curso, lo que representa una buena tasa cumplimiento, si se tiene en cuenta que empezó a impartirse en el mes de noviembre.
48. La Oficina de Deontología trabajó en estrecha colaboración con el equipo de comunicación del Despacho Regional para África Meridional con el fin de crear un video de animación sobre el uso ético de las redes sociales, en el que se recordaba a los empleados del PMA sus responsabilidades éticas al utilizar las redes sociales a título personal. El video está subtítuloado en todos los idiomas oficiales del PMA, y fue presentado en todos los despachos regionales con el apoyo de los directores regionales, así como en la Sede y todas las oficinas mundiales.
49. Mediante la capacitación en liderazgo ético se alienta al personal directivo a reflexionar sobre los comportamientos positivos y armoniosos en el lugar de trabajo y a promoverlos. La Oficina de Deontología dirigió una sesión sobre cómo marcar la tónica desde las instancias superiores mediante un liderazgo ético, dentro del programa anual de orientación inicial para los directores y directores adjuntos de las oficinas en los países

organizado por la HRM. Utilizando estudios de casos de la vida real, en la sesión se analizó cómo afrontar disyuntivas éticas complejas en el contexto de las oficinas en los países, 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 éticas bien fundamentadas. Dada la importancia de que el personal directivo sea ejemplo de comportamiento ético, en 2024 la Oficina tiene previsto seguir impartiendo las sesiones anuales de orientación inicial y ética a los empleados que sean nombrados por primera vez directores en los países.

50. La Oficina de Deontología llevó a cabo su campaña anual de fin de año para sensibilizar sobre las políticas y prácticas relativas al tratamiento de los obsequios, dando orientaciones para evitar los conflictos de intereses en caso de que se ofrezcan obsequios a los empleados o de que estos los acepten. También se recordaba a los empleados que tienen la obligación de rechazar de inmediato cualquier obsequio, al tiempo que se recordaba a los asociados dicha obligación y se les instaba a no ofrecer obsequios al PMA ni a sus empleados. La campaña incluía lo siguiente: modelos de mensajes que los directores de las oficinas en los países y de las distintas direcciones podían hacer llegar a los asociados locales; un correo electrónico de la Directora de la Oficina de Deontología que se envió a todo el personal, y miles de mensajes electrónicos 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 en la Sede. En 2023, la Oficina organizó a título experimental una nueva campaña específica de sensibilización dirigida a las oficinas situadas en territorios en los que el *Diwali* es fiesta nacional. La campaña fue adaptada a los contextos locales y tuvo una buena acogida por parte de los directores en los países. La Oficina de Deontología se propone reseñar otros acontecimientos festivos, festividades locales o celebraciones de temporada, y adaptar el material a las oficinas en los países pertinentes.

IV. Protección contra la explotación y el abuso sexuales

51. En su calidad de órgano de coordinación a nivel institucional para la protección contra la explotación y el abuso sexuales, la Oficina de Deontología siguió respaldando la elaboración de programas seguros en el PMA 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 planteamiento sostenible a largo plazo en la materia. Durante 2023, esta labor consistió en abordar los factores que contribuyen a la explotación y el abuso sexuales, propiciando entornos más seguros para las personas a las que el Programa presta asistencia y centrándose en las intervenciones basadas en actividades que mitigan estos riesgos de manera proactiva.
52. La política y la estrategia conforman el marco general de la labor de protección contra la explotación y el abuso sexuales en el PMA. En mayo de 2023, la Oficina de Deontología presentó una circular actualizada de la Directora Ejecutiva al respecto¹⁵. La publicación de la circular estuvo acompañada de una campaña de sensibilización plurilingüe en todo el Programa, que incluyó la elaboración de documentos de apoyo y una serie de seminarios web organizados para todos los despachos regionales y las oficinas en los países.
53. De conformidad con la nueva circular, el PMA sigue teniendo la obligación de actuar y tomar todas las medidas razonables contra la explotación y el abuso sexuales, en el marco del deber más amplio de proteger a las comunidades que reciben su asistencia, promover su seguridad y velar por que sean tratadas con dignidad y respeto. En la circular se declaraba de manera oficial que el PMA se sumaba al cambio experimentado en el sistema de las

¹⁵ Circular OED 2023/011 de la Directora Ejecutiva titulada “Protección contra la explotación y el abuso sexuales”.

Naciones Unidas a fin de pasar de una política de tolerancia cero a la explotación y el abuso sexuales a una política de tolerancia cero frente a la inacción ante cualquier forma de explotación y abuso sexuales. Ello significa que el PMA sigue aplicando un enfoque de tolerancia cero ante estos actos y que toda denuncia de este tipo de actuación que llegue a conocimiento del Programa debe tratarse con la mayor rapidez, justicia y eficacia posibles.

54. En 2023, el número de solicitudes de asesoramiento en el ámbito de la protección contra la explotación y el abusos sexuales aumentó, superando las 400 peticiones. En ellas, se solicitaban, entre otros, 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 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.
55. La prevención de la explotación y el abuso sexuales sigue siendo el centro de la estrategia de la Oficina de Deontología. Uno de los elementos fundamentales de esta estrategia es la atención asignada al fomento de las capacidades y los conocimientos de todos los empleados del PMA y los asociados cooperantes por medio de iniciativas permanentes o basadas en proyectos puntuales en todas las regiones. A este respecto, una de las actividades más importantes es el proyecto de protección contra la explotación y el abuso sexuales en primera línea (“PSEA at the frontline”).
56. Este proyecto es una iniciativa conjunta del PMA y la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), en colaboración con Traductores Sin Fronteras, que tiene por finalidad proporcionar a quienes trabajan en primera línea (como conductores, guardias de seguridad, encuestadores, traductores, distribuidores de la ayuda, proveedores de servicios financieros y otros contratistas), unos conocimientos básicos en esta materia de un modo accesible y fácil de comprender. Bajo el lema “Juntos decimos no”, la campaña incluye material impreso ilustrado, mensajes de audio y recursos multimedia en 22 idiomas.
57. Tras la presentación de la primera fase del proyecto a nivel mundial en octubre de 2022, en 2023, la Oficina de Deontología procedió a su implantación a nivel de las oficinas en los países en Kenya y Sudán del Sur. Asimismo, otras oficinas en los países organizaron actos a nivel local durante la campaña “16 días de activismo contra la violencia de género”, en particular, Bangladesh, el Ecuador, el Líbano y Rwanda. A la vista del éxito cosechado por el proyecto, la Oficina reanudó su asociación con la OIM y empezó a trabajar en la segunda fase del proyecto, que tiene por objeto desarrollar herramientas multilingües y multimedia en materia de protección contra la explotación y el abuso sexuales centradas en los beneficiarios y las comunidades.
58. La Oficina de Deontología siguió trabajando en el proyecto “SaferShare”, cuyo objetivo es desarrollar un prototipo de herramienta que ayude a las comunidades locales a localizar los servicios de asistencia en su zona, y a los agentes de coordinación en materia de protección contra la explotación y el abuso sexuales a gestionar y remitir las denuncias sobre estos actos. En asociación con el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), el proyecto se pondrá a prueba en 2024 en las oficinas del PMA en la República Bolivariana de Venezuela y Sudán del Sur.
59. En estrecha colaboración con la Dirección de Gestión de Riesgos, la Oficina de Deontología actualizó e implementó un curso de aprendizaje en línea obligatorio titulado “Prevención del fraude, la corrupción y la explotación y el abuso sexuales en el PMA”, que todos los empleados deben realizar en los primeros meses de comenzar a trabajar para el PMA y, posteriormente, cada tres años. El proceso de examen de la actuación profesional de todos los empleados incluye un mecanismo que registra automáticamente el estado de finalización de los cursos en línea obligatorios, entre ellos, el relativo a la protección contra

la explotación y el abuso sexuales, que los supervisores pueden consultar y tener en cuenta durante el examen de la actuación profesional.

60. A lo largo del año, la Oficina de Deontología siguió consolidando la coordinación y divulgación de las actividades de protección contra la explotación y el abuso sexuales por medio de una red de más de 500 agentes de coordinación en la materia, ubicados en todas las oficinas en los países y los despachos regionales, y prestó apoyo oportuno mediante sesiones de sensibilización y de orientación inicial para los nuevos agentes de coordinación, así como manteniendo intercambios periódicos con ellos y respondiendo a sus consultas.
61. En 2023, la Oficina puso al día el curso en línea destinado a los agentes de coordinación, con versiones en árabe, español, francés e inglés. Ahora, el curso contiene casos más realistas, una explicación más sencilla de la función de los agentes de coordinación y un conjunto completo de herramientas prácticas con materiales de divulgación fáciles de utilizar.
62. El personal directivo desempeña un papel decisivo a la hora de configurar la respuesta institucional a la explotación y el abuso sexuales. Los altos cargos y el personal directivo de todos los niveles deben dar muestra de un compromiso claro para con la protección contra la explotación y el abuso sexuales. También son los responsables de crear un entorno inclusivo y respetuoso en el que se prevengan estos actos y de incorporar una cultura de tolerancia cero con respecto a la inacción ante la explotación y el abuso sexuales. Para dotar a los directivos superiores de las competencias necesarias, la Oficina de Deontología creó un nuevo curso de capacitación interactivo basado en casos hipotéticos destinado específicamente al personal directivo superior de las oficinas en los países. El curso se organizó como iniciativa piloto en las oficinas del PMA de Colombia y el Yemen, y posteriormente se impartió a todos los directores y directores adjuntos en los países de la región de Asia y el Pacífico, y a todos los directores en los países que asistieron a la reunión semestral del personal directivo superior del Despacho Regional para África Meridional. También se incluyó en el programa de orientación inicial para los directores y directores adjuntos de las oficinas en los países, organizado por la HRM. Para 2024 se ha previsto implementarlo en otras regiones.
63. La protección contra la explotación y el abuso sexuales también exige atención prioritaria y el compromiso inquebrantable de hacer frente a esos casos, y hace necesario incorporar la prevención en todas las operaciones y programas. Con este objetivo, la Oficina de Deontología ayudó a los despachos regionales y las oficinas en los países a integrar la protección contra la explotación y el abuso sexuales en el diseño y la elaboración de los planes estratégicos para los países (PEP) y en los informes anuales sobre los países que se remiten a la Sede, poniendo de relieve los riesgos, los desafíos y los logros de las oficinas en los países en ese campo. La Oficina elaboró unos documentos de orientación sobre cómo incorporar dicha protección en los PEP y los informes anuales sobre los países, documentos que se integraron en los respectivos manuales. Desde marzo de 2023, momento en que comenzó a participar en el proceso de examen de los PEP, la Oficina ha examinado los 21 PEP recibidos. En 2024, la integración de la protección contra la explotación y el abuso sexuales en dichos documentos operacionales proseguirá mediante la revisión de los PEP y los informes anuales sobre los países.
64. Otra de las esferas prioritarias para el PMA es la determinación, mitigación y gestión de los riesgos de explotación y abuso sexuales entre los asociados cooperantes, así como el fortalecimiento de las capacidades de dichos asociados para lograr que los programas sean seguros. A través de la Oficina, el PMA siguió desempeñando una función de liderazgo en la implementación interinstitucional de la herramienta de las Naciones Unidas para la evaluación de las capacidades de los asociados en la

- ejecución¹⁶. Desde junio de 2023, todas las organizaciones asociadas registradas en el Portal de Socios de las Naciones Unidas deben cumplimentar una versión digital de la evaluación de la capacidad en materia de protección contra la explotación y el abuso sexuales. Esta medida constituye un paso decisivo de cara a la armonización y la coordinación entre las entidades de las Naciones Unidas para gestionar los riesgos en esta esfera con los asociados y proteger a las comunidades.
65. La inclusión de la evaluación de la capacidad en materia de protección contra la explotación y el abuso sexuales como instrumento digital del Portal de Socios de las Naciones Unidas se presentó en el marco de un acto paralelo en la serie de sesiones sobre asuntos humanitarios del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas en Ginebra, así como en una sesión de capacitación interinstitucional celebrada en la sede de la Organización Mundial de la Salud. Esta presentación fue acompañada de una serie de seminarios web interinstitucionales multilingües, codirigidos por el PMA, en los que participaron más de 3.000 miembros del personal de las Naciones Unidas y de organizaciones no gubernamentales (ONG) asociadas de todo el mundo.
 66. Tras la puesta en marcha de la herramienta, y a fin de promover su aplicación sobre el terreno, la Oficina de Deontología llevó a cabo un curso de formación de formadores para la región de África Occidental. La Oficina estudiará las posibilidades de organizar actividades similares con otros despachos regionales en 2024.
 67. En el marco de la implantación de la evaluación de la capacidad en materia de protección contra la explotación y el abuso sexuales, más de 500 empleados del PMA —agentes de coordinación de esas cuestiones y de la gestión de los asociados cooperantes— y unos 700 miembros del personal de los asociados cooperantes recibieron información sobre el protocolo de las Naciones Unidas relativo a los asociados en la ejecución, así como capacitación sobre la herramienta de evaluación y orientaciones sobre el modo de elaborar planes de ejecución para fortalecer las capacidades en este ámbito. Además, otras 34 oficinas en los países se han unido a esa iniciativa y, con el apoyo de la Oficina de Deontología, en 30 de ellas la implementación de la herramienta se halla en distintas fases. La Oficina también llevó a cabo misiones presenciales en el Despacho Regional para África Oriental y en las oficinas del PMA en Etiopía, el Líbano, la República Democrática del Congo y Sudán del Sur. Está previsto que estas misiones de divulgación y apoyo presenciales prosigan en 2024, centrándose en las zonas de alto riesgo.
 68. Es imprescindible seguir colaborando con los Estados Miembros, la sociedad civil y los expertos internacionales y nacionales a todos los niveles para conseguir que se expresen con una sola voz y actúen unidos. A este respecto, cabe señalar que en la consulta anual de 2023 con los asociados se incluyó una sesión dedicada a la protección contra la explotación y el abuso sexuales que estuvo presidida por la Directora Ejecutiva. En ella participaron los principales representantes de Visión Mundial Internacional, Global Women Institute, Empowered Aid y WARDA Association (una ONG local asociada del PMA en el Camerún), y se pudo debatir sobre los principales factores del positivo cambio de cultura en la esfera de las asociaciones.

¹⁶ La evaluación de la capacidad de los asociados en la ejecución de las Naciones Unidas en materia de protección contra la explotación y los abusos sexuales es una herramienta de análisis destinada a las organizaciones asociadas, elaborada por el PMA, el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), el UNICEF y la Oficina del Alto Comisionado para los Refugiados (ACNUR), en coordinación con el Comité Permanente entre Organismos y los miembros del grupo de trabajo de las Naciones Unidas contra la explotación y abuso sexuales. Su objetivo es reforzar la rendición de cuentas y las capacidades de los asociados cooperantes y garantizar que dispongan de mecanismos suficientes para prevenir la explotación y el abuso sexuales e intervenir ante este tipo de actos.

69. Por último, el PMA, representado por su Directora Ejecutiva, siguió formando parte del Grupo Directivo de Alto Nivel sobre la prevención de la explotación y el abuso sexuales, lo que permitió a la propia Directora Ejecutiva, 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. El Programa también participó de forma activa en el grupo de asesoramiento técnico en la materia del Comité Permanente entre Organismos, en el grupo de trabajo de las Naciones Unidas sobre la lucha contra la explotación y los abusos sexuales, en el grupo de referencia del Comité de Asistencia para el Desarrollo de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), y en otros grupos *ad hoc* interinstitucionales y de las Naciones Unidas. En enero de 2024, la Directora Ejecutiva asumió la función de paladín del Comité Permanente entre Organismos en materia de protección contra la explotación y los abusos sexuales. Este cargo brinda al PMA una excelente oportunidad de liderar e impulsar una labor colectiva dirigida a crear un sistema de asistencia humanitaria donde no haya conductas sexuales indebidas, y refuerza el compromiso del Programa de servir a las personas afectadas y, por tanto, será una de las principales prioridades de la Oficina de Deontología en 2024. Los preparativos para asumir esta importante función se iniciaron en 2023, procediendo a la celebración de consultas con los anteriores paladines del Comité y a un traspaso completo de las funciones del paladín de 2023, lo que permitió al PMA establecer las prioridades de su mandato y garantizar una transición fluida.

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

70. El Panel de Ética de las Naciones Unidas está integrado por los jefes de las oficinas de ética de la Secretaría de las Naciones Unidas y de los órganos y programas de las Naciones Unidas administrados por separado, y está presidido por el Director de la Oficina de Ética de la Secretaría. Su mandato es establecer un conjunto unificado de normas y políticas deontológicas y llevar a cabo consultas sobre cuestiones complejas en este ámbito que tengan repercusiones en todo el sistema de las Naciones Unidas. El Presidente del Panel de Ética es también el encargado de examinar, en consulta con los miembros del Panel, todas las decisiones relativas a la protección de los denunciantes de irregularidades adoptadas por las oficinas de ética que integran el Panel y que son impugnadas. La Directora de la Oficina de Deontología del PMA 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.
71. En el marco de su función como miembro del Panel de Ética, la Oficina de Deontología también se encargó de examinar una solicitud de protección de los denunciantes de irregularidades que había recibido otro miembro del Panel, al haber sido recusado el director de la oficina de ética de ese otro miembro.
72. En 2023, la Oficina de Deontología intervino activamente en un subgrupo del Panel de Ética centrado en reforzar la colaboración en materia de comunicación, divulgación y capacitación. El subgrupo siguió siendo un foro en el que los oficiales de comunicación de los miembros del Panel de Ética pueden debatir asuntos de comunicación y divulgación y compartir los problemas, los logros y las mejores prácticas, al tiempo que se promueve una mayor colaboración y armonización y un uso más eficiente de los recursos entre sus miembros. A finales de 2023, el PMA asumió la dirección de otro grupo de trabajo encargado de examinar las políticas y prácticas relacionadas con las actividades externas.

73. La Oficina de Deontología 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 creada en apoyo de la labor del Secretario General dirigida a promocionar la colaboración en las cuestiones relacionadas con la ética en 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 de Deontología 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

74. El de 2023 fue un año satisfactorio y fructífero para la Oficina de Deontología, ya que siguió desarrollando su labor bajo un enfoque más centrado en el terreno, al tiempo que logró asumir el considerable aumento de solicitudes de asesoramiento y consolidar su colaboración con otras oficinas y funciones. La puesta en marcha de los cursos actualizados obligatorios de aprendizaje en línea sobre cuestiones de ética y sobre la protección contra la explotación y el abuso sexuales, y la publicación de la circular de la Directora Ejecutiva actualizada sobre protección contra la explotación y el abuso sexuales, fueron los principales logros del año. También en 2023 se inició el proceso de contratación de dos miembros del personal con contrato de plazo fijo, que se finalizará en 2024, en el marco de los cambios en la estructura de la plantilla en aplicación de la política del PMA en materia de personal.
75. La Oficina de Deontología confirma su independencia orgánica durante el período cubierto por el presente informe y declara que ha podido llevar a cabo su labor sin injerencias. En 2023, el presupuesto de la Oficina de Deontología bastó para costear todas las actividades principales y el personal esencial y para cumplir sus funciones durante el período considerado. Reconociendo las presiones presupuestarias existentes, la Oficina procurará lograr una mayor eficiencia en función de los costos y, cuando sea posible, conseguir otras fuentes de financiación, como ya sucede con algunas actividades en el ámbito de la protección contra la explotación y el abuso sexuales.
76. Mientras la implementación de la estrategia de la Oficina de Deontología para 2021-2023 culminaba satisfactoriamente, la Oficina siguió buscando enfoques innovadores, de gran impacto y eficientes en función de los costos que puedan aplicarse a mayor escala y lograr que las medidas y actividades de la Oficina surtan mayores efectos. Tras la llegada de la nueva Directora en junio, el equipo llevó a cabo una reflexión sobre posibles modos de aumentar la eficiencia y la eficacia, así como sobre sus prioridades y objetivos para los próximos años, y empezó a elaborar una nueva estrategia a medio plazo para 2024-2026.
77. La orientación estratégica que se propone seguir la Oficina de Deontología queda de manifiesto en la mayor atención prestada a la labor de divulgación y las interacciones en persona y en el interés puesto en las oficinas en los países, sobre todo en aquellas donde los riesgos éticos son elevados. La Oficina también ampliará el tipo y el nivel de los análisis de datos que realiza, a fin de comprender mejor cuáles pueden ser las carencias y desafíos y seguir prestando apoyo y realizando una labor de divulgación proactiva. La evaluación estratégica relativa a la protección contra la explotación y el abuso sexuales, finalizada a principios de 2024, servirá también de base a la hora de diseñar la estrategia y de planificar las actividades para el próximo año.

78. Actualmente, el entorno operacional del PMA se caracteriza por unas necesidades que alcanzan niveles sin precedentes unidas a una disminución de los recursos de que se dispone para atenderlas. Esta situación, sumada a menudo a un contexto político muy tenso, ejerce sobre todos los empleados del PMA una enorme presión que podría llegar a afectar a su imparcialidad y neutralidad como funcionarios internacionales y a aumentar el riesgo de comprometer los controles internos o dar lugar a comportamientos o decisiones en los que, debido a la premura de la situación, no se tengan debidamente en cuenta los valores y normas éticas del Programa. Además, esta presión puede incrementar la vulnerabilidad de los empleados y tener tal vez un efecto disuasorio en la voluntad del personal de hablar libremente o manifestar sus inquietudes. En este contexto, la repetida publicación de mensajes en favor de la prevención, la elaboración de orientaciones prácticas y oportunas, el apoyo al personal directivo y a los colegas a la hora de asumir el liderazgo ético y la colaboración efectiva dentro del PMA y en todo el sistema de las Naciones Unidas serán los medios fundamentales de que se servirá la Oficina de Deontología para promover una cultura ética y animar a todos los empleados del PMA a estar alerta a fin de prevenir y mitigar los riesgos éticos, para la reputación y relacionados con la explotación y el abuso sexuales.

Lista de las siglas utilizadas en el presente documento

CAPI	Comisión de Administración Pública Internacional
HRM	Dirección de Recursos Humanos
HRMSR	Subdirección de Relaciones con el Personal
OIGI	Oficina de Inspecciones e Investigaciones
OIM	Organización Internacional para las Migraciones
ONG	organización no gubernamental
PEP	plan estratégico para el país
UNICEF	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia