



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

Junta Ejecutiva

Período de sesiones anual

Roma, 29 de junio-3 de julio de 2020

Distribución: general

Tema 4 del programa

Fecha: 15 de junio de 2020

WFP/EB.A/2020/4-C/Add.1/Rev.1

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>).

Respuesta de la dirección al Informe Anual de la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación correspondiente a 2019

1. La dirección acoge con beneplácito el Informe Anual de la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación (OBD) correspondiente a 2019 y aprecia una vez más la contribución que la OBD hace ofreciendo un procedimiento informal y confidencial de solución de conflictos, controversias y denuncias entre los empleados, así como las aportaciones de la Ombudsman al Comité Permanente Interdivisional, que se estableció para apoyar la implementación de la política de protección contra el hostigamiento, el acoso sexual, el abuso de autoridad y la discriminación.
2. La dirección reconoce el aumento, por un lado, del número de visitas registradas a la OBD, sobre todo acerca de asuntos relacionados con el hostigamiento, el acoso sexual, el abuso de autoridad y la discriminación, y, por el otro, de directivos y supervisores que solicitan orientación y apoyo en relación con la implementación de la política correspondiente. Las otras entidades del PMA que se ocupan de estos temas también han registrado un fuerte aumento de los casos notificados, lo que demuestra el éxito de los continuos esfuerzos institucionales para promover un lugar de trabajo seguro y armonioso, incluida la difusión de frecuentes mensajes del Director Ejecutivo, como se reconoce en el informe anual.
3. En enero de 2020, la Sra. Gina Casar fue nombrada Asesora Superior del Director Ejecutivo sobre Cultura Organizacional para promover la agenda del PMA en ese ámbito e impulsar la elaboración de un plan de acción integral de lucha contra el hostigamiento, el acoso sexual, el abuso de autoridad y la discriminación en el lugar de trabajo, en respuesta al informe del Grupo de trabajo conjunto de la Junta Ejecutiva y la dirección¹.

¹ WFP/EB.2/2019/9-A.

Coordinadores del documento:

Sra. J. Luma
Directora
Dirección de Recursos Humanos
Tel.: 066513-2923

Sr. D. Marzano
Jefe
Subdirección de Relaciones con el Personal
Tel.: 066513-2441

Valores y principios

4. El PMA está de acuerdo en la importancia que revisten los valores institucionales, aspecto que se destaca en el informe. En el marco del plan de acción integral, la Oficina de la Asesora Superior sobre Cultura Organizacional llevó a cabo en mayo de 2020 una consulta sobre los valores del PMA entre todos los empleados del PMA para reafirmar los valores y los comportamientos que serán plenamente aceptados, transmitidos y aplicados con tesón en todo el organismo.

Recomendación de la Ombudsman	Respuesta de la dirección
<p>1. La Ombudsman considera que hay una nítida correlación entre la difusión de los valores institucionales y la prevalencia del comportamiento abusivo. Por este motivo la Ombudsman respalda los esfuerzos previstos para fortalecer el marco de valores del PMA y la recomendación formulada en la evaluación de la estrategia en materia de personal de definir los valores básicos del PMA en un documento de política de alto nivel.</p>	<p>Recomendación aceptada</p> <p>En el marco de las iniciativas en curso encaminadas a mejorar la cultura organizacional, la dirección organizó una consulta sobre los valores del PMA con el fin de reafirmar determinados valores y comportamientos a través de una actividad específica a nivel mundial en la que se solicitó la opinión de todos los empleados y que finalizó el 27 de mayo de 2020.</p>
<p>2. Para tener un impacto duradero, los valores del PMA, una vez redefinidos, deberán incorporarse en las políticas y procedimientos institucionales e integrarse en las prácticas cotidianas —como las reuniones de equipo, la distribución de la carga de trabajo y la gestión del desempeño—, y aplicarse en los procesos de toma de decisiones. Y, para que se mantengan vivos, esos valores deberán comunicarse y reforzarse constantemente, porque no es posible cosechar sin antes haber sembrado y eliminado las malas hierbas.</p>	<p>Una vez revisados, los valores del PMA se darán a conocer en octubre de 2020. Esto irá acompañado de un plan de movilización del personal, en el que se determinarán los símbolos y los sistemas que deben mejorarse para adoptar los valores y los comportamientos propugnados por el PMA a todos los niveles de la institución.</p> <p>La nueva política de personal se presentará a la Junta Ejecutiva en su primer período de sesiones ordinario de 2021, y en la versión revisada del Código de Conducta del PMA se tendrán en cuenta, una vez redefinidos, los valores del PMA.</p>

Promoción de la igualdad de género, la diversidad y la inclusión

5. El PMA reconoce y ha detectado deficiencias en diversos elementos relacionados con la diversidad en la fuerza de trabajo y, más específicamente, en la paridad de género y la inclusión. Se está poniendo en práctica una serie de iniciativas para subsanarlas.

Recomendación de la Ombudsman	Respuesta de la dirección
<p>3. Para mejorar la cohesión y los resultados de equipo, las prácticas de incorporación deberían ser más inclusivas. Las personas que empiezan su primer trabajo después de los estudios y carecen de experiencia previa en el PMA o en las Naciones Unidas, o quienes se incorporan por primera vez a la Sede o sobre el terreno, necesitan orientación y capacitación práctica. Sus supervisores y colegas deben valorar a estos recién llegados por sus cualificaciones y experiencia. Fomentar el sentimiento de pertenencia al grupo en lugar de “encajar” a la persona en el equipo son enfoques diferentes que dan lugar a una experiencia de inclusión o de exclusión.</p>	<p>Recomendación aceptada</p> <p>El PMA está revisando los procedimientos de incorporación al puesto de trabajo para garantizar que contengan determinados elementos de una cultura inclusiva, en particular, los que favorecen la diversidad y la inclusión. Como en cualquier organismo de gran tamaño, la incorporación se lleva a cabo de forma descentralizada y se adapta a las peculiaridades de cada lugar de destino y dirección. En última instancia esta responsabilidad recae en las distintas direcciones, pero la Dirección de Recursos Humanos (HRM) está tratando de implantar unas prácticas de incorporación más coherentes en todo el organismo.</p> <p>Además, se están estudiando iniciativas para celebrar charlas informales con los empleados, almuerzos de trabajo “a ciegas”² y otras actividades sociales que refuercen el espíritu de equipo.</p> <p>La HRM está dirigiendo la elaboración de programas de fomento de las capacidades de liderazgo para los gerentes del PMA de todos los niveles, así como actividades de mejora de las dotes de gestión del personal y de responsabilización del personal directivo de modo que este disponga de las herramientas necesarias para convertirse en un modelo a seguir y promover así un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso. Para ello se elaborarán un marco de liderazgo que oriente a los directores de diferentes niveles en su trayectoria hacia las funciones directivas y un enfoque sistemático para evaluar y desarrollar las dotes de gestión.</p>
<p>4. Hay que tratar deliberadamente de promover y mantener la diversidad en los equipos. Para diversificar la plantilla, es importante cerciorarse de que se ofrecen las mismas oportunidades a mujeres y hombres, así como a personas de distintas procedencias y regiones. Para ello habría que comprender más a fondo los sesgos personales y normativos y tratar de superarlos.</p>	<p>Recomendación aceptada parcialmente</p> <p>En el marco del plan de acción integral, el PMA sigue aplicando las recomendaciones formuladas en su Plan de acción para la paridad de género (2018) e incorpora este principio en la revisión y actualización de los procedimientos de recursos humanos: contratación, reasignación, desarrollo profesional y retención. Además, la nueva política de personal abordará la diversidad y la inclusión, introducirá para ello una iniciativa mejorada en favor de la paridad de género.</p>
<p>5. Para favorecer la diversidad y la inclusión, se podría consultar más a menudo a algunos grupos de empleados, como el representante de UN-GLOBE, la Red de jóvenes del PMA, los asesores para un entorno laboral respetuoso y las empleadas, además de los órganos representativos del personal (la Asociación</p>	<p>Recomendación aceptada</p> <p>En el marco de la elaboración del plan de acción integral, por ejemplo, se están celebrando consultas con los organismos representativos del personal, las principales redes, como la de los asesores para un entorno laboral respetuoso y la Red de jóvenes, y las mujeres que trabajan en lugares de destino remotos. En la actualidad, en el plan de acción integral,</p>

² Se trataría de almuerzos de trabajo con colegas de diferentes direcciones, secciones o departamentos, seleccionados al azar, con el objetivo principal de ofrecer un espacio para celebrar un encuentro informal deliberado que permitirá a los colegas conocerse, entablar relaciones y, de esa manera, fortalecer la cultura organizacional.

Recomendación de la Ombudsman	Respuesta de la dirección
del Personal Profesional y la Unión del Personal de Servicios Generales) y las entidades de este tipo existentes sobre el terreno.	concretamente en la esfera central de la participación de los empleados, se ha previsto una iniciativa específica para permitir a los empleados jóvenes del PMA desarrollar su propia identidad.
6. Para que las expectativas y los enfoques guarden coherencia y sean claros, los mandatos de los comités de bienestar sobre el terreno deberían armonizarse, y habría que facilitar un modelo relativo a las atribuciones y las relaciones entre la dirección y el personal sobre el terreno.	Recomendación aceptada Se crearán nuevos comités de bienestar y se reforzarán los ya existentes, y se propondrán a las oficinas en los países misiones de apoyo y actividades de divulgación y orientación sobre entornos de trabajo más seguros y saludables. También se les brindará apoyo para abordar los conflictos en el lugar de trabajo y se promoverán la inclusión en sus propios planes de actividades relacionadas con la salud física y mental y la cohesión del personal.
7. Para demostrar su voluntad de alcanzar la igualdad de género y eliminar todo tipo de discriminación salarial, el PMA debería aplicar un procedimiento de certificación de la igualdad salarial como los que la GAVI y el Fondo Mundial llevaron a cabo en 2018 y 2019, respectivamente (https://www.equalsalary.org). Con esa certificación, el Programa se distinguiría dentro del sistema de las Naciones Unidas como un empleador para el que los principios de la equidad y la inclusión forman parte integrante de la buena gobernanza.	Recomendación aceptada parcialmente En marzo de 2020, el PMA anunció una nueva política de determinación de los sueldos que se basa en los títulos y aptitudes y en los años de experiencia pertinente de los candidatos, y no en las ganancias anteriores. El nuevo enfoque tiene por objeto mejorar la equidad, sobre todo en el caso de las mujeres y los candidatos de países en desarrollo.

Luchar contra el comportamiento abusivo gracias al poder combinado de los procedimientos formales e informales de justicia interna

6. La política revisada de 2008 sobre hostigamiento, acoso sexual, abuso de autoridad y discriminación reconoce y refuerza los procedimientos tanto formales como informales, que son las instancias a las que las personas afectadas pueden recurrir. La dirección reconoce que la manera más efectiva de tramitar todos los casos señalados no siempre es una investigación o un procedimiento disciplinario y que, en ciertos casos, una intervención administrativa o de la dirección puede ayudar a resolver los problemas de manera adecuada y rápida. Se están realizando inversiones para disponer de personal suficiente al que asignar los procedimientos oficiales, que comportan investigaciones y posibles procedimientos disciplinarios. Se han creado varios puestos, en particular en la HRM, específicamente para este propósito.

Recomendación de la Ombudsman	Respuesta de la dirección
<p>8. La opción de presentar un informe oficial desempeña un papel importante en la lucha contra los comportamientos abusivos. Sin embargo, el procedimiento informal que prevé procesos de diálogo, facilitación, mediación y reparación ha de yuxtaponerse con el procedimiento oficial, dado que ambos constituyen opciones válidas. Las iniciativas institucionales de comunicación, las inversiones y el inminente proceso de cambio de cultura cuya finalidad es crear una “mejor cultura inclusiva y respetuosa en el PMA” deberían centrarse en ambas opciones.</p>	<p>Recomendación aceptada</p> <p>Se están considerando varias iniciativas destinadas a mejorar la eficacia de las respuestas a las conductas abusivas e irrespetuosas, como, por ejemplo, seguir poniendo a punto normas relacionadas con las conductas abusivas; proseguir la implementación a nivel mundial de la iniciativa “Speak Up!”, que ofrece sesiones de sensibilización presenciales sobre las normas de comportamiento y la protección contra las conductas abusivas para todos los empleados; publicar informes anuales sobre las prácticas disciplinarias; desarrollar herramientas y procedimientos que ayuden a la HRM a abordar los problemas de comportamiento en el lugar de trabajo; poner en práctica los procedimientos administrativos y disciplinarios revisados, y elaborar comunicaciones internas sobre las políticas disciplinarias.</p>
<p>9. Para afrontar los comportamientos abusivos, especialmente los que son un secreto a voces, que no pueden ni deben abordarse mediante un procedimiento disciplinario pero que no dejan de ser perjudiciales, el PMA debería dar prioridad al establecimiento de un procedimiento alternativo que complemente los mecanismos vigentes. Se remite a la recomendación formulada al respecto en el Informe Anual de la Ombudsman correspondiente a 2017.</p>	<p>En su lucha contra el comportamiento abusivo, ya sea de forma oficial u oficiosa, la dirección tiene presente la necesidad de respetar las garantías procesales.</p> <p>La HRM está considerando la posibilidad de elaborar herramientas y procedimientos que permitan abordar de manera más efectiva los problemas de comportamiento en el lugar de trabajo que pueden no constituir casos de mala conducta o que se gestionarían con mayor eficacia recurriendo a una modalidad administrativa y no disciplinaria.</p>
<p>10. Para implantar una cultura de trabajo respetuosa y basada en la dignidad y la diversidad habrá que mejorar la capacidad de escucha a través del diálogo y desplegar esfuerzos para resolver los problemas conjuntamente. Cuando la persona afectada por un conflicto prefiere recurrir a la mediación y la Ombudsman la considera una opción viable, el PMA debería considerar la posibilidad de que la primera sesión sea obligatoria para la otra parte, después de lo cual ambas partes decidirán si desean continuar. La Secretaría de las Naciones Unidas y el Banco Mundial están implementando este tipo de programas con buenos resultados.</p>	<p>Recomendación aceptada parcialmente</p> <p>La dirección considera que la naturaleza informal de la mediación debería mantenerse y que, si bien podría alentarse enérgicamente a la otra parte a participar en la mediación, en realidad el PMA no puede obligarla a participar en la primera sesión. Además, hay situaciones en las que la mediación tal vez no sea el enfoque apropiado, por la naturaleza de la controversia o por cuestiones de confidencialidad, y la mediación obligatoria podría influir en las dinámicas en el lugar de trabajo.</p>

Conclusión

7. El PMA se compromete a garantizar un lugar de trabajo respetuoso, seguro e inclusivo. A pesar de la pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19), las actividades ejecutadas en el marco del plan de acción integral siguen su curso. Si bien se han producido algunos retrasos y se han redefinido las prioridades, se han hecho avances significativos en las esferas de la reafirmación de los valores y de los procesos disciplinarios.

Lista de las siglas utilizadas en el presente documento

HRM	Dirección de Recursos Humanos
OBD	Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación