

ANEXO III-D: Plan de acción integral para la aplicación de las recomendaciones del Grupo de trabajo conjunto de la Junta y la dirección sobre hostigamiento, acoso sexual, abuso de poder y discriminación

CUADRO A: AVANCES EN LA ESFERA CENTRAL 1 – REAFIRMACIÓN DE VALORES

Esfera central del Plan de acción integral				Definición con arreglo al informe del Grupo de trabajo conjunto	Situación final
Esfera central 1: Reafirmación de valores				<p>“El PMA debe mantener y ampliar su labor encaminada a llegar a una comprensión común de los valores, las normas de conducta y los reglamentos internos en el conjunto del organismo, en particular perseverando en sus actividades de sensibilización de ámbito mundial, a la vez que se determinan maneras de reforzarlas en la práctica cotidiana.”</p>	<p>El PMA ha definido claramente y reafirmado unos valores que son plenamente aceptados, comunicados y aplicados de forma activa en todo el organismo.</p>
Indicadores de la Encuesta mundial del personal (2021)	Valor de referencia de la Encuesta mundial del personal (%)	Meta (%)	Encuesta mundial del personal (2021)	Observaciones	
<p>* Esfera central 1.1 Según mi experiencia, los empleados del PMA son tratados con respeto sea cual sea su trabajo, edad, raza, religión, orientación sexual, identidad de género, origen étnico y capacidad física.</p>	–	71		<p>Sondeo sobre el Plan de acción integral**: 28 % – avances importantes; 63 % – algunos avances; 8 % – ningún avance.</p> <p>Grupo de debate de asesores para un lugar de trabajo respetuoso***: 100 % – avances importantes.</p> <p>Indicadores de la Encuesta mundial del personal: Un análisis preliminar de los datos disponibles de la Encuesta mundial del personal de 2021 muestra avances; los valores están pendientes de confirmación definitiva y se comunicarán a la Junta en cuanto estén disponibles.</p>	
Iniciativas	Actividades bien encaminadas (%)		Observaciones		
<p>2 iniciativas adicionales, con 4 actividades (dirigidas por el Departamento de Cultura Organizacional y la Oficina de Deontología)</p>	75		<p>El estado de avance percibido por los empleados en esta esfera central es acorde con el estado de aplicación de las iniciativas y actividades conexas del PMA. Se han reafirmado los valores de integridad, colaboración, compromiso, humanidad e inclusión, y en junio de 2020 se puso en marcha una extensa campaña de comunicación y participación de los empleados que contó con más de 7.000 participantes. Los valores se aplicaron de forma creciente en todo el PMA, por ejemplo, en la formulación de las políticas (política en materia de personal), las estrategias (estrategias de recursos humanos y bienestar) y la capacitación (para la alta dirección, los mandos intermedios y los directores en los países). La revisión del Código de Conducta se ha retrasado.</p>		

* En la Encuesta mundial del personal de 2018, el enunciado de esta pregunta era el siguiente: “Todos los empleados del PMA son tratados con respeto sea cual sea su trabajo, edad, raza, religión, orientación sexual, identidad de género, origen étnico y capacidad física”. El valor de referencia para este indicador con arreglo a la encuesta de 2018 es el 61 %.

** Los porcentajes indicados para el sondeo sobre el Plan de acción integral se refieren a las respuestas obtenidas durante las sesiones de reflexión sobre los valores realizadas a través de la plataforma Jam, una serie de talleres inclusivos de una hora de duración realizados en línea del 8 a 10 de septiembre de 2020, en los que participaron 1.043 empleados del PMA de más de 90 países.

*** Resultados del debate celebrado en el seno del grupo de asesores para un lugar de trabajo respetuoso.

CUADRO B: AVANCES EN LA ESFERA CENTRAL 2 – FUNCIÓN DE LIDERAZGO

Esfera central del Plan de acción integral				Definición con arreglo al informe del Grupo de trabajo conjunto	Situación final
<p>Esfera central 2: Función de liderazgo</p>				<p>“Las normas básicas de conducta del PMA deben divulgarse y permanecer visibles, empezando por las esferas superiores, integradas por el Director Ejecutivo y su Grupo Directivo, y permeando todos los niveles institucionales, y deben determinarse, cultivarse y medirse las cualidades de liderazgo.”</p>	<p>El Grupo Directivo del PMA, así como el personal directivo de nivel superior e intermedio, respetan las normas básicas de conducta del Programa e inspiran una visión común basada en el respeto y el compromiso que se comunica ampliamente y se aplica activamente en todo el organismo.</p>
Indicadores de la Encuesta mundial del personal (2021)	Valor de referencia de la Encuesta mundial del personal (%)	Meta (%)	Encuesta mundial del personal (2021)	Observaciones	
Esfera central 2.1 Mi supervisor ejerce un liderazgo eficaz.	65	75		Sondeo sobre el Plan de acción integral: 12 % – avances importantes; 55 % – algunos avances; 32 % – ningún avance.	
* Esfera central 2.2 En mi equipo, nos hacemos mutuamente responsables de hacer bien el trabajo.	–	66		Grupo de debate de asesores para un lugar de trabajo respetuoso: 50 % – avances importantes; 50 % – algunos avances. Indicadores de la Encuesta mundial del personal: Un análisis preliminar de los datos disponibles de la Encuesta mundial del personal de 2021 muestra avances; los valores están pendientes de confirmación definitiva y se comunicarán a la Junta en cuanto estén disponibles.	
Esfera central 2.3 La dirección ejecutiva del PMA da ejemplo de los valores fundamentales del Programa.	66	76			
Iniciativas	Actividades bien encaminadas (%)		Observaciones		
2 iniciativas, con 6 actividades (dirigidas por el Departamento de Cultura Organizacional y la Dirección de Recursos Humanos)	83		El estado de avance percibido en esta esfera central refleja el estado de aplicación de las iniciativas y actividades conexas del PMA. El establecimiento de un nuevo marco de liderazgo del PMA y de pactos entre los miembros de la alta dirección avanzaron conforme a lo previsto, mientras que el desarrollo y la puesta en marcha de programas de capacitación se retrasaron ligeramente a causa de la pandemia de COVID-19.		

* En la Encuesta mundial del personal de 2018, el enunciado de esta pregunta era: “En el PMA las personas asumen la responsabilidad de hacer bien su trabajo”. El valor de referencia para este indicador con arreglo a la encuesta de 2018 es el 56 %.

CUADRO C: AVANCES EN LA ESFERA CENTRAL 3 – PARTICIPACIÓN DE LOS EMPLEADOS

Esfera central del Plan de acción integral				Definición con arreglo al informe del Grupo de trabajo conjunto	Situación final
Esfera central 3: Participación de los empleados				“Para propiciar el cambio de conducta en el conjunto de un organismo de gran tamaño, descentralizado y disperso, todos los empleados del PMA deben sentirse alentados y apoyados por los jefes y el personal directivo de primera línea para tomar parte en el proceso de cambio.”	Los empleados del PMA a todos los niveles se sienten empoderados y alentados a hablar sin reservas y a fomentar un espíritu de inclusión y apertura en su trabajo.
Indicadores de la Encuesta mundial del personal (2021)	Valor de referencia de la Encuesta mundial del personal (%)	Meta (%)	Encuesta mundial del personal (2021)	Observaciones	
Esfera central 3.1 Estoy orgulloso(a) de trabajar para el PMA.	88	88		Sondeo sobre el Plan de acción integral: 24 % – avances importantes; 62 % – algunos avances; 14 % – ningún avance.	
Esfera central 3.2 La misión o el propósito del PMA hacen que sienta que mi trabajo es importante.	87	87		Grupo de debate de asesores para un lugar de trabajo respetuoso: 100 % – algunos avances.	
Esfera central 3.3 Considero que el PMA me presta apoyo en relación con los cambios institucionales.	49	59		Indicadores de la Encuesta mundial del personal: Un análisis preliminar de los datos disponibles de la Encuesta mundial del personal de 2021 muestra avances; los valores están pendientes de confirmación definitiva y se comunicarán a la Junta en cuanto estén disponibles.	
Iniciativas	Actividades bien encaminadas (%)		Observaciones		
9 iniciativas, con 11 actividades (dirigidas por el Departamento de Cultura Organizacional, la Oficina de Deontología, la MSD, la Dirección de Seguridad, la TEC y la Dirección de Bienestar del Personal [WEL])	72		El estado de avance percibido en esta esfera central refleja el estado de aplicación de las iniciativas y actividades conexas del PMA. Además de las amplias consultas sobre los valores y de las sesiones Jam sobre la cultura organizacional y la lucha contra el racismo, se llevaron a cabo importantes iniciativas de participación de los empleados en las esferas de la seguridad y el bienestar, entre ellas la puesta en marcha de la plataforma digital del PMA sobre bienestar. La tasa de respuesta del 84 % a la Encuesta mundial del personal de 2021 demuestra el gran nivel de participación de los empleados del PMA.		

CUADRO D: AVANCES EN LA ESFERA CENTRAL 4 – REVISIÓN DE LAS POLÍTICAS Y LOS SISTEMAS

Esfera central del Plan de acción integral				Definición con arreglo al informe del Grupo de trabajo conjunto	Situación final
Esfera central 4: Revisión de las políticas y los sistemas				“El PMA debe revisar los sistemas y procesos relacionados con el personal para dar apoyo a mecanismos de prevención y corrección, fomentar entornos de trabajo seguros y respetuosos e implantar una verdadera meritocracia. Las revisiones también deben ocuparse de las desigualdades y vulnerabilidades de ámbito institucional, en particular en dimensiones como el género, el personal de plantilla frente al que no es de plantilla y el personal directivo frente a los miembros de los equipos que están bajo su supervisión.”	El PMA dispone de políticas, procesos y sistemas que posibilitan una planificación estructurada de la fuerza de trabajo y una cultura de gestión del desempeño que fomenta la igualdad y el respeto y se basa en la meritocracia, al proporcionar a los empleados de todas las categorías herramientas, orientaciones y oportunidades para el aprendizaje y el desarrollo profesional.
Indicadores de la Encuesta mundial del personal (2021)	Valor de referencia de la Encuesta mundial del personal (%)	Meta (%)	Encuesta mundial del personal (2021)	Observaciones	
Esfera central 4.1 En el trabajo tengo la oportunidad de hacer todos los días lo que mejor se me da.	69	79		Sondeo sobre el Plan de acción integral: 14 % – avances importantes; 54 % – algunos avances; 30 % – ningún avance. Grupo de debate de asesores para un lugar de trabajo respetuoso: 25 % – avances importantes; 75 % – algunos avances. Indicadores de la Encuesta mundial del personal: Un análisis preliminar de los datos disponibles de la Encuesta mundial del personal de 2021 muestra avances; los valores están pendientes de confirmación definitiva y se comunicarán a la Junta en cuanto estén disponibles.	
Esfera central 4.2 Sé que mi supervisor tomará las medidas adecuadas si mi equipo tiene algún problema continuado con su rendimiento.	66	76			
Esfera central 4.3 En el PMA, los ascensos se basan principalmente en el mérito.	38	48			
* Esfera central 4.4 El PMA está haciendo todo lo posible desde un punto de vista realista por garantizar nuestra protección y seguridad.	–	80			
Iniciativas	Actividades bien encaminadas (%)			Observaciones	
10 iniciativas, con 26 actividades (dirigidas por la Oficina del Inspector General, la Oficina de Deontología, la Dirección de Gestión Global de Riesgos, la Oficina de Género, la HRM y la WEL)	62			El estado de avance percibido en esta esfera central refleja el estado de aplicación de las iniciativas y actividades conexas del PMA. El aumento de la carga de trabajo y la redefinición de las prioridades en las actividades de la función de recursos humanos a causa de la pandemia COVID-19 han planteado grandes retos, pero se han hecho progresos notables, en particular en la adaptación de las políticas y prácticas de recursos humanos a las condiciones de pandemia.	

* En la Encuesta mundial del personal de 2018, el enunciado de esta pregunta era el siguiente: “El PMA hace todo lo posible por garantizar mi protección y seguridad”. El valor de referencia para este indicador con arreglo a la encuesta de 2018 es 70 %.

CUADRO E: AVANCES EN LA ESFERA CENTRAL 5 – PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS

Esfera central del Plan de acción integral				Definición con arreglo al informe del Grupo de trabajo conjunto	Situación final
Esfera central 5: Procedimientos disciplinarios				“El PMA deberá procurar que sus empleados depositen mayor confianza en su sistema de justicia interna. Deben seguirse adoptando medidas disciplinarias apropiadas contra los infractores confirmados, mientras que debe protegerse a denunciantes y testigos de las represalias y facilitarles garantías fidedignas de que su futuro profesional no se resentirá por haber denunciado una conducta abusiva.”	El PMA dispone de políticas, procesos y sistemas con los que se garantiza un sistema de justicia interno sumamente funcional que brinda justicia a todos y proteja a los empleados ante posibles represalias.
Indicadores de la Encuesta mundial del personal (2021)	Valor de referencia de la Encuesta mundial del personal (%)	Meta (%)	Encuesta mundial del personal (2021)	Observaciones	
* Esfera central 5.1 Tuve una experiencia personal de hostigamiento en el trabajo durante el último año.	–	0		Sondeo sobre el Plan de acción integral: 4 % – avances importantes; 53 % – algunos avances; 40 % – ningún avance. Grupo de debate de asesores para un lugar de trabajo respetuoso: 50 % – avances importantes; 50 % – algunos avances.	
Esfera central 5.2 Confío en que cuento con la protección del PMA si señalo que algo no se está haciendo correctamente.	48	58		Indicadores de la Encuesta mundial del personal: Un análisis preliminar de los datos disponibles de la Encuesta mundial del personal de 2021 muestra avances; los valores están pendientes de confirmación definitiva y se comunicarán a la Junta en cuanto estén disponibles.	
Esfera central 5.3 Creo que a todos los empleados del PMA, sea cual sea su nivel, se les hace responder de cualquier mala conducta o comportamiento poco ético.	63	73			
Iniciativas	Actividades bien encaminadas (%)		Observaciones		
4 iniciativas, con 11 actividades (dirigidas por la Oficina del Ombudsman, la HRM y la Oficina del Inspector General)	91		El estado de avance percibido en esta esfera central no refleja plenamente el estado de aplicación de las iniciativas y actividades conexas del PMA. La calificación relativamente baja asignada a los avances en los procedimientos disciplinarios en septiembre de 2020 puede estar relacionada, en cierta medida, con el hecho de que las actividades se centraron en los procesos y sistemas. El cambio de comportamiento necesario se aborda de forma más directa en las actividades relacionadas con las esferas centrales de reafirmación de valores, participación de los empleados y comunicación, en las que es ahora cuando la labor empieza a dar sus frutos.		

* En la Encuesta mundial del personal de 2018, el enunciado de esta pregunta era el siguiente: “Tuve una experiencia personal de hostigamiento en el trabajo durante el último año”. El valor de referencia para este indicador con arreglo a la encuesta de 2018 es el 18 %.

CUADRO F: AVANCES EN LA ESFERA CENTRAL 6 – COMUNICACIÓN

Esfera central del Plan de acción integral				Definición con arreglo al informe del Grupo de trabajo conjunto	Situación final
Esfera central 6: Comunicación				“El PMA debe comunicar claramente sus valores y la aplicabilidad de estos a determinadas funciones y responsabilidades en todos los niveles institucionales. También debe velar por que se entiendan con facilidad las políticas y los procedimientos en materia de conducta abusiva, incluidos los mecanismos de denuncia, por ejemplo, preparando una guía de bolsillo, vídeos didácticos, artículos y otro tipo de material de fácil acceso sobre la manera adecuada de actuar y responder en situaciones de abuso.”	El PMA dispone de políticas, procesos y sistemas con los que se garantiza un sistema de justicia interno sumamente funcional que brinda justicia a todos y protege a los empleados ante posibles represalias.
Indicadores de la Encuesta mundial del personal (2021)	Valor de referencia de la Encuesta mundial del personal (%)	Meta (%)	Encuesta mundial del personal (2021)	Observaciones	
Esfera central 6.1 Estoy satisfecho(a) con la información que recibo sobre lo que pasa en el PMA.	59	69		Sondeo sobre el Plan de acción integral: 34 % – avances importantes; 58 % – algunos avances; 8 % – ningún avance. Grupo de debate de asesores para un lugar de trabajo respetuoso: 50 % – avances importantes; 50 % – algunos avances.	
* Esfera central 6.2 En mi oficina hay una comunicación efectiva entre equipos.	–	–	–	Indicadores de la Encuesta mundial del personal: Un análisis preliminar de los datos disponibles de la Encuesta mundial del personal de 2021 muestra avances; los valores están pendientes de confirmación definitiva y se comunicarán a la Junta en cuanto estén disponibles.	
Iniciativas	Actividades bien encaminadas (%)			Observaciones	
5 iniciativas, con 14 actividades (dirigidas por el Departamento de Cultura Organizacional, la Dirección de Comunicación, Sensibilización y Promoción Comercial, la Oficina de Género y la Oficina del Ombudsman)	93			El estado de avance percibido en esta esfera central refleja el estado de aplicación de las iniciativas y actividades conexas del PMA. De conformidad con el plan de comunicación, se han realizado progresos tanto en las actividades de comunicación relacionadas con las iniciativas del Plan de acción integral en las otras cinco esferas centrales como en las iniciativas de comunicación concretas, por ejemplo, la campaña “Respeto para todos”. (En la Oficina del PMA en el Pakistán se puso en práctica de forma experimental una versión digitalizada de la campaña en el primer trimestre de 2021).	

* La Encuesta mundial del personal de 2018 contenía la siguiente pregunta: “En el PMA hay una comunicación abierta y honesta entre la institución y el personal.”, que ha sido sustituida por la pregunta actual para poder conocer mejor la comunicación y la dinámica entre los equipos. No se aplica un valor de referencia para este indicador con arreglo a la encuesta de 2018.