



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

Junta Ejecutiva

Período de sesiones anual

Roma, 23-26 de junio de 2025

Distribución: general

Tema 7 del programa

Fecha: 20 de mayo de 2025

WFP/EB.A/2025/7-E

Original: inglés

Funciones de supervisión

Para decisión

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 2024

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 Ejecutiva¹.

El informe ofrece una visión general de las actividades y los resultados de la Oficina de Deontología durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2024, y está estructurado con arreglo a 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 los abusos sexuales y la protección frente a estos actos. La Oficina fue la entidad institucional coordinadora de estas cuestiones en el PMA desde mediados de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2024. De conformidad con las recomendaciones derivadas de una evaluación estratégica de la labor del PMA en materia de protección contra la explotación y los abusos sexuales, a partir del 1 de enero de 2025 la función de coordinación se transfirió, así como el personal y la financiación, a una nueva dependencia establecida en la Oficina de la Directora Ejecutiva y encabezada por un director que rendirá cuentas a la Jefa de Gabinete. Por consiguiente, la Oficina de Deontología ya no es la entidad coordinadora a nivel institucional en materia de protección contra la explotación y los abusos sexuales.

¹ Circular ED2008/002 de la Directora Ejecutiva titulada “Establishment of Ethics Office in WFP” (párrafo 6.2).

Coordinadora del documento:

Sra. D. Walker

Directora

Oficina de Deontología

Correo electrónico: deidre.walker@wfp.org

El informe también contiene una sección sobre la coherencia a nivel de las Naciones Unidas y, por último, ofrece 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 2024" (WFP/EB.A/2025/7-E).

* 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.

I. Introducción

1. Este 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 2024 y, cuando procede, presenta análisis e información sobre las actividades previstas para 2025.
2. La Oficina de Deontología debe remitir un informe anual de sus actividades a la Directora Ejecutiva, quien a su vez lo presenta a la Junta Ejecutiva². También debe presentar un proyecto de informe al Panel de Ética de las Naciones Unidas para examen³.
3. La Oficina de Deontología es un órgano independiente, cuyo director rinde cuentas directamente a Directora Ejecutiva del PMA. La Oficina también mantiene reuniones informativas periódicas con la Junta Ejecutiva del PMA 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 General⁴.
5. La Oficina de Deontología promueve una cultura de ética y rendición de cuentas y tiene el mandato de prestar apoyo a la Directora Ejecutiva en la tarea de velar por que todos los empleados del PMA 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 internacional⁵, el Código de Conducta del PMA⁶ y otras políticas y prácticas pertinentes. Hasta el 1 de enero de 2025, la Oficina de Deontología también desempeñaba la función de coordinación institucional en materia de protección contra la explotación y los abusos sexuales. En 2024 concluyó el proceso de contratación e incorporación de personal para cubrir dos puestos de categoría profesional, de modo que, además del director, la oficina pasó a tener cinco miembros de personal de plazo fijo a tiempo completo⁷ y aproximadamente otros ocho puestos equivalentes a tiempo completo cubiertos con contratos de breve duración y consultoría⁸.
6. La Directora Ejecutiva refrendó una nueva estrategia de la Oficina de Deontología para 2024-2026, que se presentó a la Junta. La estrategia específica sobre protección contra la explotación y abusos sexuales para 2021-2023 se prorrogó a 2024 a fin de que en la nueva estrategia en la materia se pudieran tener en cuenta los hallazgos y recomendaciones derivados de una evaluación estratégica de las actividades del PMA al respecto⁹ que se concluyó durante el primer semestre de 2024.

² *Ibid.*

³ Naciones Unidas. 2007. *Aplicación de normas éticas en todo el sistema de las Naciones Unidas: órganos y programas administrados por separado* (ST/SGB/2007/11).

⁴ *Ibid.*

⁵ Comisión de Administración Pública Internacional. 2013. *Normas de conducta de la administración pública internacional*.

⁶ Circular OED2022/014 de la Directora Ejecutiva titulada "Código de Conducta del PMA".

⁷ Un asesor de ética (P-5), un asesor en materia de protección contra la explotación y los abusos sexuales (P-4), un especialista en protección contra la explotación y los abusos sexuales (P-3), un administrativo adjunto (G-6) y un auxiliar administrativo (G-3).

⁸ Un oficial de ética/protección contra la explotación y los abusos sexuales (contrato temporal de breve duración de categoría P-3), dos especialistas en ética (consultores de nivel 2), dos especialistas en protección contra la explotación y los abusos sexuales (consultores de niveles 1 y 2) y un especialista en divulgación y comunicación (consultor de nivel 2).

⁹ PMA. 2024. *Strategic Evaluation of WFP's Protection from Sexual Exploitation and Abuse*.

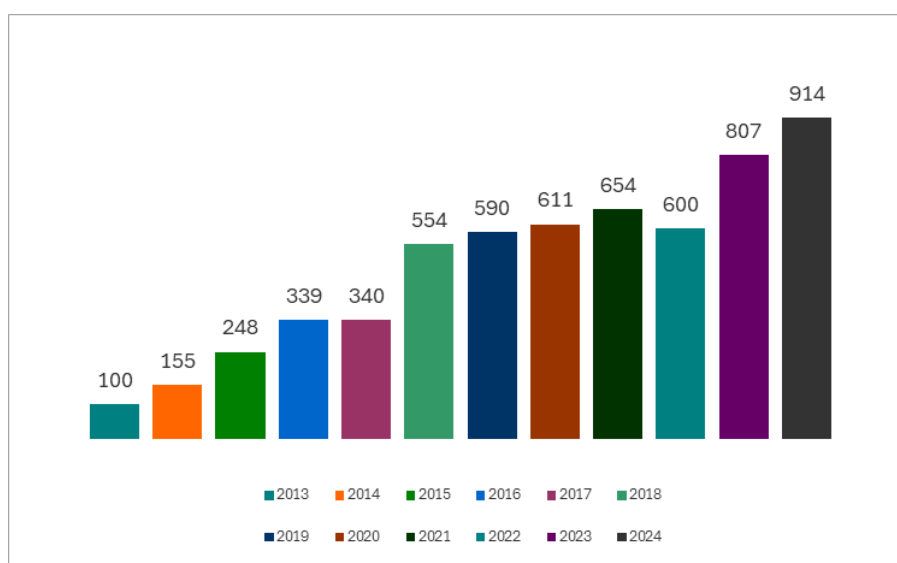
7. El PMA, que opera en entornos de riesgo elevado con una fuerza de trabajo diversa, dinámica y multicultural en más de 120 países y territorios, depende de su sólida reputación y su eficacia. Durante períodos de restricciones financieras en los que es necesario ahorrar costos, es esencial aprovechar la confianza en el organismo y su buena reputación a fin de mantener su credibilidad y su sostenibilidad a largo plazo. La Oficina de Deontología es un factor decisivo para proporcionar el apoyo y las orientaciones pertinentes para que los empleados reconozcan y respeten los principios y normas de ética del PMA.

III. Actividades de la Oficina de Deontología

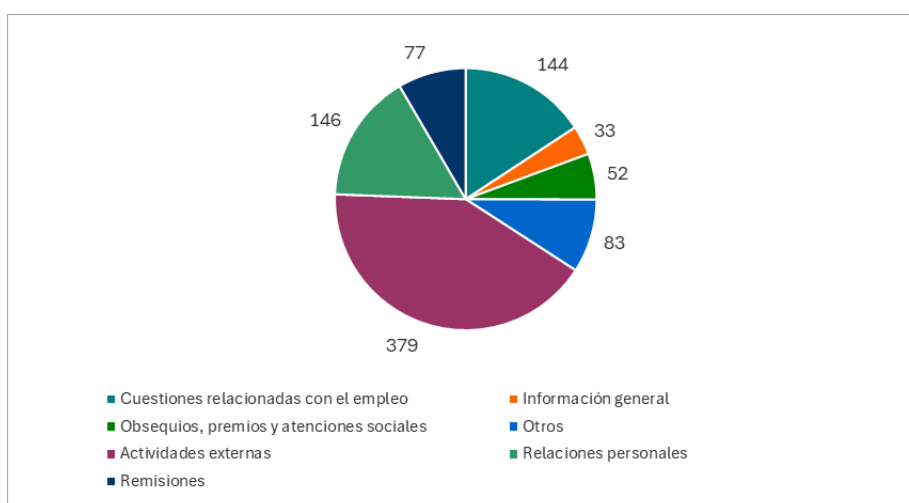
8. Establecer y mantener una cultura institucional de ética e integridad es esencial para garantizar el cumplimiento del cometido del PMA. En 2024 la Oficina de Deontología promovió la concienciación y proporcionó asesoramiento en materia de prevención, mitigación y gestión de los riesgos de carácter ético y para la reputación. Estas iniciativas contribuyeron directamente a reforzar una cultura de ética al tiempo que fortalecieron la confianza y la obligación de rendir cuentas, que son esenciales para las operaciones del PMA en apoyo de la seguridad alimentaria, unas operaciones que a su vez son reconocidas como parte indispensable de la seguridad nacional puesto que estabilizan los países y empoderan a las comunidades. Una cultura ética sólida también es esencial para garantizar el uso eficaz y eficiente de todos los recursos, prevenir y detectar el fraude y la corrupción y respetar la dignidad de las personas a las que el PMA presta asistencia.

A. Asesoramiento y orientación

9. Todos los empleados, incluida la dirección, tienen acceso los servicios confidenciales de la esfera de “asesoramiento y orientación”, que les permiten afrontar los riesgos de carácter ético y adoptar decisiones al respecto con conocimiento de causa. Dichos servicios comprenden analizar los posibles conflictos de intereses, determinar medidas de mitigación al respecto y prevenir los posibles riesgos para la reputación. Por consiguiente, la Oficina desempeña una función decisiva de prevención y gestión de riesgos que es esencial para que se respeten las normas éticas y promover una cultura de integridad, así como para fomentar el conocimiento y el cumplimiento de las reglas, políticas y normas de conducta aplicables, con lo cual se garantiza que el PMA siga siendo una entidad digna de confianza obligada a rendir cuentas.
10. En 2024 la Oficina de Deontología registró un total de 914 solicitudes de asesoramiento y orientación (figura 1), lo cual representa un aumento del 13 % con respecto a 2023 que se añade al incremento de casi el 35 % del año anterior. Entre estas solicitudes figuraban las realizadas a título individual por empleados que buscaban asesoramiento sobre situaciones personales (el 48 %) o las relacionadas con cuestiones laborales, entre ellas las formuladas por la dirección y el personal de la Dirección de Recursos Humanos (HRM) (el 48 %). El 4 % restante corresponde a solicitudes que no procedían del PMA.
11. Este incremento anual constante de solicitudes ilustra la confianza creciente en el asesoramiento y la orientación que proporciona la Oficina de Deontología. Las encuestas voluntarias sobre el grado de satisfacción de los usuarios, que se utilizan desde octubre de 2022, muestran que el 97 % de los encuestados estaba “satisfecho” o “muy satisfecho” con el asesoramiento recibido y la puntualidad con que este se proporcionaba. Por consiguiente, la Oficina está bien encaminada para alcanzar el objetivo estratégico, incluido en su estrategia para 2024-2026, de que los empleados y la dirección del PMA reconozcan ampliamente que el asesoramiento y las orientaciones que proporciona son pertinentes y valiosos.

Figura 1: Número de asesorías emitidas, 2013-2024*

* 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 los abusos sexuales.

Figura 2: Solicitudes de asesoramiento sobre cuestiones éticas, por categoría, 2024*

* 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 los abusos sexuales.

12. En la figura 2 se resumen las solicitudes de asesoramiento por categoría. Al igual que en años anteriores, el mayor número de solicitudes (el 41 %) se refería a actividades externas. De esas solicitudes, casi una tercera parte tuvo que ver con actividades como la elaboración de material escrito (artículos, libros y blogs), actividades docentes o intervenciones como orador. El segundo tipo más común de solicitud se refería a las relaciones personales, sobre todo en relación con la declaración de algún familiar —el cónyuge en la mayoría de los casos— que trabajaba para un Gobierno anfitrión, otra entidad de las Naciones Unidas o un asociado del PMA.
13. La mayor parte de las solicitudes de asesoramiento sobre cuestiones relacionadas con el empleo provenía de la HRM y tenía que ver con el formulario para la declaración de conflictos de intereses previa al nombramiento que presentan los candidatos durante el proceso de contratación, principalmente en lo relativo a la continuación de actividades externas del candidato o a relaciones familiares que podrían entrañar un conflicto de

intereses, ya sea real o percibido. La Oficina de Deontología también siguió proporcionando capacitación al personal de la HRM para promover el uso correcto del formulario, por ejemplo, en lo relativo a la asignación de prioridad a los casos que presentan el mayor riesgo de conflicto de intereses o la remisión de dichos casos a instancias superiores.

14. El 70 % de las solicitudes de asesoramiento formuladas en 2024 provenía de fuera de la Sede, un hecho que demuestra la eficacia de las actividades de divulgación y sensibilización llevadas a cabo por la Oficina. Aproximadamente una tercera parte de esas solicitudes procedía de oficinas en los países y despachos regionales donde la Oficina de Deontología había llevado a cabo actividades de divulgación selectivas. La mayor parte de las solicitudes realizadas a título individual (el 62 %) fue presentada por miembros del personal de categoría profesional, tanto de contratación internacional como nacional, un hecho que demuestra la creciente participación en publicaciones, actividades docentes y ponencias y similares. Como cabía esperar, un porcentaje igualmente alto de solicitudes individuales (el 64 %) procedía de miembros del personal que se habían incorporado al PMA en los últimos cuatro años. Algo más del 20 % de las solicitudes de carácter individual y las relacionadas con cuestiones laborales procedía de empleados que en 2024 pidieron asesoramiento a la Oficina de Deontología por lo menos dos veces. Este nivel de “solicitantes asiduos” también es una indicación del mantenimiento de la confianza depositada en la Oficina de Deontología.
15. En 2024, además de las solicitudes de asesoramiento y orientación, se presentaron 352 declaraciones de obsequios a través del registro electrónico, lo que representa un aumento con respecto a las 237 presentadas en 2023¹⁰. Esto indica una mejora positiva en cuanto al uso sistemático del registro —que se introdujo en 2023—, así como los resultados de la constante labor de sensibilización sobre la necesidad de efectuar estas declaraciones, labor que se lleva a cabo, entre otros medios, con campañas de sensibilización selectivas.
16. La Oficina de Deontología obtiene, gracias al registro electrónico de obsequios, mejores datos comparativos para decidir a qué destinatarios dirigir las actividades de sensibilización y divulgación. Al igual que en 2023, en 2024 presentaron declaraciones de obsequios miembros del personal de todas las oficinas y regiones del mundo, incluidos miembros del personal de las suboficinas. La Oficina de Deontología revisó todas las declaraciones y proporcionó las orientaciones pertinentes. De conformidad con la práctica establecida y de forma coordinada con la Dirección de Servicios de Gestión, los obsequios entregados en la Sede se subastaron, junto con otros objetos, y los fondos obtenidos se utilizaron para lograr ahorros de costos en las oficinas en los países.

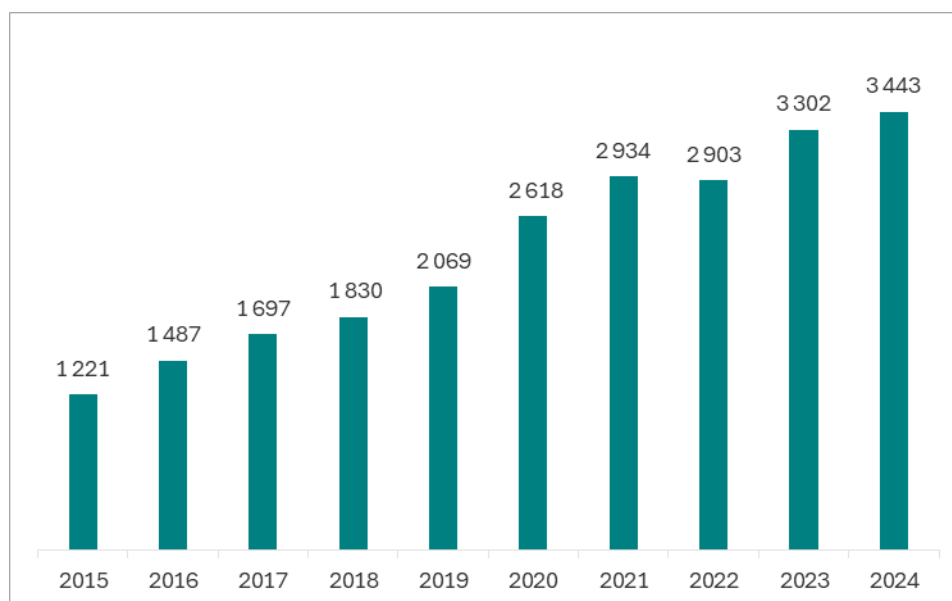
B. Programa anual de declaración de la situación financiera y los conflictos de intereses

17. La Oficina de Deontología administra el Programa anual de declaración¹¹, que constituye una medida de salvaguardia preventiva y una herramienta de gestión de riesgos que ayuda al PMA a cumplir con su compromiso de fomentar la transparencia y reforzar la confianza de los usuarios. El Programa anual de declaración ayuda a detectar y eliminar o mitigar —en beneficio del interés superior del PMA—, los conflictos de intereses personales para asegurarse de que no interfieran, ni pueda parecer que interfieran, con los procesos de adopción de decisiones o las actividades oficiales, pero no es una herramienta de detección de casos de fraude o enriquecimiento personal injusto.

¹⁰ El Informe anual de la Oficina de Deontología relativo a 2023 contenía la cifra errónea de 150 declaraciones de obsequios. La cifra correcta es 237.

¹¹ Circular OED2020/007 del Director Ejecutivo titulada “[Conflictos de intereses y programa anual relativo a la declaración de la situación financiera y los conflictos de intereses](#)”.

Figura 3: Número de empleados que debían participar en el Programa anual de declaración, 2015-2024



18. El 15 de abril de 2024 se puso en marcha el decimosexto Programa anual de declaración con un mensaje de la Directora Ejecutiva y un mensaje en video de la Directora de la Oficina de Deontología que se envió a todos los empleados a los que era aplicable para destacar la importancia y la obligatoriedad de ese programa, así como el compromiso del PMA con el respeto de normas de ética estrictas.
19. Unos 3.443 empleados del PMA (el 14,9 %) cumplían los criterios para ser incluidos en el Programa anual de declaración y se les pidió que lo cumplimentaran.
20. La Oficina de Deontología, tras diversas actividades de seguimiento, proporcionó a la Subdirección de Relaciones con el Personal (HRMSR) de la HRM los nombres de todos los empleados que no habían presentado los formularios de declaración requeridos. La HRMSR colaboró con los jefes de estos empleados para transmitir los últimos requerimientos de presentación del formulario. Después de estas gestiones, la tasa de cumplimiento al final del año fue del 99,2 % y todos los empleados que no presentaron el formulario y que al final de 2024 tenían un contrato vigente con el PMA recibieron una amonestación por escrito por el incumplimiento.
21. La Oficina de Deontología, igual que en años anteriores, externalizó el examen de los cuestionarios completados del Programa anual de declaración a una empresa externa, que remitió 203 de esos formularios (el 6 %) a la Oficina de Deontología para que los reexaminara. La Oficina emitió 145 asesorías¹² relacionadas con posibles conflictos de intereses, principalmente sobre actividades externas (como actividades docentes, participación en órganos de gobernanza de otras entidades y actividades comerciales privadas) y otras cuestiones vinculadas a obsequios, inversiones financieras y relaciones personales y familiares.
22. En 2024 la Oficina de Deontología, con apoyo de la Dirección de Tecnología, optimizó el sistema en línea del Programa anual de declaración para mejorar la eficiencia y la satisfacción de los usuarios y reducir los procesos manuales. Se habilitó a los coordinadores sobre cuestiones relacionadas con ese programa de las oficinas en los países y de las

¹² Esto corresponde al 4,2 % del total de empleados que presentaron el formulario. Cabe señalar que en algunos cuestionarios no se necesitó el asesoramiento de la Oficina de Deontología porque no contenían cambios significativos respecto de los presentados anteriormente o porque, tras recibir aclaraciones adicionales, se consideró que no había conflictos de intereses.

direcciones para que pudieran modificar directamente en el sistema las listas de empleados que cumplían los criterios para participar en él, de modo que se racionalizaron sus tareas y se redujo la dependencia con respecto al correo electrónico. Se introdujeron algunas comprobaciones adicionales para garantizar que todos los empleados que cumplían esos criterios estuvieran debidamente identificados. En 2024 se revisaron el cuestionario y las orientaciones del Programa anual de declaración y se determinó que podían hacerse algunos cambios útiles que se introducirán en 2025.

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

23. El objetivo primordial de la política de protección de los denunciantes de irregularidades¹³ es animar a los empleados a denunciar presuntas irregularidades y casos de conducta indebida sin temor a represalias. La política se aplica a todos los empleados del PMA (tanto personal activo como antiguos empleados, independientemente del tipo de contrato) que denuncien haber sido objeto de represalias o haber sido amenazados con represalias por haber presentado denuncias de irregularidades o de conductas indebidas, o haber cooperado con una auditoría, inspección, investigación, examen de integridad preventivo o evaluación debidamente autorizados. La protección de quienes denuncien irregularidades es esencial para luchar contra el fraude y la corrupción y los casos graves de uso indebido de recursos, entre otras prácticas. La Oficina de Deontología promueve el conocimiento de esta política en sus actividades de divulgación y sensibilización para fomentar una cultura en la que los empleados comuniquen sus preocupaciones.
24. 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 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 adecuado. Estas medidas pueden abarcar la revocación o la enmienda de las decisiones o actuaciones que afecten al denunciante, la aplicación de medidas para restablecer un entorno de trabajo equitativo y la facilitación de los procesos de resolución. El objetivo general es abordar las preocupaciones de manera eficaz, formular recomendaciones para remediar cualquier daño sufrido y fortalecer la confianza en la política.
25. En caso de que la OIGI demuestre que ha habido represalias, la Directora Ejecutiva, tras tener en consideración las recomendaciones que pueda haber formulado la Oficina de Deontología, y en consulta con el denunciante, adoptará las medidas de reparación adecuadas. Cuando la Oficina de Deontología determina que no hay indicios razonables suficientes de que se trata de un caso de represalias, el caso no se remite a la OIGI y se archiva. Si el denunciante desea que la cuestión se siga examinando, puede pedir a la Directora Ejecutiva que remita el asunto a otro órgano revisor para que efectúe un segundo examen.
26. En 2024, la Oficina de Deontología recibió 28 consultas relacionadas con la protección contra represalias. De ellas, diez dieron lugar a solicitudes de protección conforme a la política de protección de los denunciantes de irregularidades. La Oficina determinó que en seis de esos casos no había indicios razonables suficientes para considerarlos casos de represalias y se archivaron. Tres de los casos se recibieron muy a finales de 2024 y todavía se estaban examinando al acabar el año. En uno de los casos se determinó que había

¹³ Circular OED2020/022 del Director Ejecutivo titulada “Protection against Retaliation Policy (or Whistleblower Protection Policy)”.

indicios razonables suficientes para considerarlo un caso de represalias y se remitió a la OIGI para que lo investigara.

27. Las 18 consultas restantes eran solicitudes de asesoramiento y orientación relacionadas principalmente con preocupaciones sobre 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 se informó al denunciante sobre los cauces internos disponibles para obtener apoyo adicional, en particular, las vías para denunciar presuntos casos de conducta indebida u otros mecanismos de recurso o, con el consentimiento del denunciante, la Oficina de Deontología remitió directamente el asunto a la oficina interna pertinente.
28. En 2024 se cerraron las cinco solicitudes de protección contra represalias que seguían pendientes al final de 2023. Dos de ellas se desestimaron porque no se encontraron indicios razonables suficientes de represalias. En uno de estos asuntos la dirección, en consulta con la Oficina de Deontología, adoptó medidas correctivas para asegurar la protección y la seguridad del denunciante. También se archivaron dos casos que presentaban indicios razonables de represalias remitidos a la OIGI en 2023, dado que en la investigación no se obtuvieron pruebas suficientes para corroborar la existencia de represalias. En uno de estos casos la Oficina de Deontología recomendó una medida de protección, que se brindó al denunciante, consistente en que el contrato de este no se rescindiera antes de la fecha de finalización original. La solicitud restante no pertinente a los efectos de la política de protección de los denunciantes de irregularidades y, en coordinación con la HRM, se cerró tras haber abordado el problema, que tenía que ver con el lugar de trabajo.
29. El plazo medio empleado por la Oficina de Deontología para llevar a cabo un examen preliminar fue de 21 días laborables a partir de la fecha de recepción de toda la información solicitada. Esto se ajusta al plazo de 45 días establecido en la circular OED2020/022 del Director Ejecutivo para que se finalice el examen preliminar.
30. Las actividades de concienciación y capacitación sobre este tema forman parte de la labor habitual de divulgación de la Oficina de Deontología, y en ellas se presta una atención especial a promover la colaboración con la HRMSR, la OIGI y la Oficina de la Ómbudsman y de Servicios de Mediación (OBD). Dicha colaboración tiene el objetivo de ayudar a los empleados a conocer mejor la política y el enfoque holístico del PMA en lo relativo a la protección contra toda forma de represalias, y así reforzar la confianza en su eficacia. Además, en estas actividades se destaca el valor de otros mecanismos de resolución de problemas que pueden ofrecer una solución más rápida y eficaz.

D. Elaboración de normas y promoción de políticas

31. Otra vía por la que Oficina de Deontología ayuda al PMA a promover una cultura ética de integridad y a reforzar la transparencia y la rendición de cuentas son las actividades de promoción y orientación sobre la incorporación de los principios éticos en las políticas, prácticas y normas del Programa.
32. La Oficina de Deontología participa como observadora en diversos comités y equipos de tareas, lo cual le permite conocer las novedades sobre cuestiones estratégicas, normativas y procedimentales, así como hacer aportaciones al respecto cuando es pertinente, a fin de reforzar el compromiso del Programa con respecto a sus valores, la gobernanza sobre cuestiones éticas y la gestión eficaz de los riesgos. En 2024, entre estas entidades figuraban los comités sobre riesgos, políticas, deber de cuidado e inclusión, donantes privados y asociaciones, y gestión de datos, así como el equipo de tareas a nivel de directores sobre

protección contra la explotación y los abusos sexuales¹⁴. En 2024 la Oficina también aportó insumos e ideas para otros informes y exámenes importantes, como las evaluaciones de la Dependencia Común de Inspección, un examen de la Red de Evaluación del Desempeño de las Organizaciones Multilaterales, una guía sobre cómo abordar la violencia de género, una política y orientaciones sobre el uso abusivo de sustancias y drogas, un marco de mediación, el marco global de ofrecimiento de garantías, un examen de integridad preventivo de los procesos de adquisición y el diseño de un sistema de abastecimiento inteligente, y directrices sobre la utilización de los servicios de empleados gubernamentales a título gratuito.

33. En 2024 la Oficina de Deontología completó el trabajo sobre una nueva circular de la Directora Ejecutiva en relación con las actividades externas, para actualizar la circular ED2008/004¹⁵. En esta actualización se aclaró el proceso de declaración y aprobación de las actividades externas definiendo claramente las funciones de las dependencias afectadas, introduciendo definiciones fundamentales y formalizando la delegación de facultades de aprobación a los directores. En ella también se tuvieron en cuenta las buenas prácticas de todo el sistema de las Naciones Unidas y se abordaron los temas que se planteaban con mayor frecuencia en las solicitudes de orientación. La nueva circular y las directrices para ayudar a que se interprete y aplique de forma eficaz se darán a conocer en la primera parte de 2025.
34. La Oficina de Deontología, con objeto de impulsar un elemento transversal de su estrategia de su estrategia para 2024-2026, siguió promoviendo y ampliando la colaboración con entidades fundamentales del sistema de justicia interno del PMA, como la HRM, la Oficina de Servicios Jurídicos, la OBD, la Oficina del Inspector General y de Servicios de Supervisión (OIG) y el Departamento del Entorno Laboral y la Gestión. Esta colaboración tiene el objetivo de establecer un enfoque coherente y holístico en lo relativo a informar y apoyar a los empleados a la hora de abordar cuestiones de justicia y equidad en el lugar de trabajo. Se mantuvo la estrecha relación con la Dirección de Gestión de Riesgos (RMD), particularmente en lo relativo a los conflictos de intereses y los riesgos para la reputación a nivel institucional. Algunos ejemplos de esta colaboración son las sesiones de capacitación conjunta sobre protección contra la explotación los abusos sexuales con la OIG, la primera misión conjunta de la Oficina de Deontología y la OBD en un país, que se llevó a cabo en enero de 2025, y una propuesta de proyecto conjunto formulada con la RMD y centrada en reforzar la cultura relativa a los riesgos para cumplir el mandato del PMA y mejorar la gestión y la mitigación de los riesgos de las organizaciones no gubernamentales (ONG) asociadas¹⁶.

E. Capacitación, divulgación y sensibilización

35. La labor de capacitación, divulgación y sensibilización es una esfera esencial del mandato de la Oficina de Deontología. Con esta labor la Oficina da cumplimiento a su objetivo estratégico y se asegura de que los empleados disponen de la comprensión y los conocimientos necesarios para mantener una cultura organizacional en la que el comportamiento ético sea la norma y de que actúan de forma acorde con el Código de Conducta del PMA. Gracias a estas actividades, la Oficina de Deontología puede convertir los principios éticos en uno de los ejes centrales de las operaciones del PMA, al dar a los empleados los medios para que entiendan sus responsabilidades y cumplan las normas éticas más estrictas en sus tareas cotidianas con confianza y compromiso.

¹⁴ La Oficina de Deontología desempeñó las funciones de secretaría de este equipo de tareas hasta que esta función se transfirió a la nueva dependencia encargada de la protección contra la explotación y los abusos sexuales.

¹⁵ Circular ED2008/004 de la Directora Ejecutiva titulada ["Disclosure of financial interests, outside activities and honours, decorations, favours, gifts or remuneration"](#).

¹⁶ La financiación para esta actividad se canceló en 2025.

36. La Oficina de Deontología, prestando una atención especial tanto al costo como a la eficacia operacional, siguió mejorando su enfoque de divulgación y capacitación mediante actividades de divulgación proactivas, específicas y adaptadas a cada caso.
37. Esta tarea se apoyaba en dos instrumentos fundamentales: un mapa de los riesgos éticos y una encuesta anónima a los empleados. El mapa de riesgos éticos, que se elaboró con la asistencia de la Dirección de Innovación y Gestión de los Conocimientos, es un modelo de riesgos ponderado que integra variables cuantitativas y cualitativas para determinar cuáles son las oficinas en los países y los despachos regionales más vulnerables a los problemas de ética. Para complementarlo se distribuyó una encuesta confidencial breve entre los empleados de las oficinas en los países a fin de reunir información sobre los problemas fundamentales relacionados con la ética y esferas de interés en ese ámbito. Dicha información, junto a las prioridades establecidas por los directores en los países, facilitó la planificación de las actividades de divulgación y capacitación de modo que fueran pertinentes y respondieran a las necesidades de los empleados del PMA. Además, la Oficina de Deontología utilizó el mapa de los riesgos éticos, que contenía información sobre riesgos como la procedente del proyecto global de ofrecimiento de garantías del PMA, para asignar un orden de prioridad a sus actividades de divulgación.
38. Dentro de sus iniciativas para seguir ampliando la cobertura de sus actividades de divulgación, la Oficina de Deontología impartió, en 17 oficinas en los países pertenecientes a todos los despachos regionales, más de 50 sesiones de capacitación multilingües. Durante los dos últimos años, la Oficina ha tenido una colaboración productiva con el 68 % de las oficinas en los países que, conforme a los resultados del proyecto global de ofrecimiento de garantías, llevan a cabo operaciones de alto riesgo. Puesto que varias de esas oficinas operan en situaciones de emergencia o de conflicto, resulta más complicado asignar tiempo de los empleados a las actividades de divulgación. La Oficina de Deontología mantiene su objetivo de llegar al resto de las oficinas en 2025, y también prevé retomar la colaboración con las oficinas en las que las actividades de divulgación tuvieron lugar hace más tiempo.
39. Las sesiones de capacitación presenciales siguieron siendo una modalidad preferente, por lo que se refiere a la eficacia, para aumentar la sensibilización sobre las cuestiones de ética y familiarizar a los empleados con los servicios de la Oficina de Deontología, así como para tratar directamente preocupaciones relativas a cuestiones de ética. Se impartieron sesiones de capacitación presenciales en ocho oficinas en los países, incluidas suboficinas¹⁷. No obstante, allí donde no fue posible realizar misiones presenciales, principalmente por problemas de agenda y plazos y, en ocasiones, por problemas de seguridad, se impartieron sesiones de capacitación virtuales en varios idiomas, como fue el caso de 14 oficinas en los países¹⁸ y cinco despachos regionales.
40. Las sesiones de capacitación se dedicaron al 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, así como a otros temas que las oficinas en los países habían solicitado o consideraban prioritarios.
41. Un indicador del éxito logrado por las sesiones sobre cuestiones éticas es la activa participación de los empleados. También se pueden considerar positivos tanto el aumento de las consultas relacionadas con dichas cuestiones que tuvo lugar tras las sesiones de capacitación como las opiniones anónimas recabadas mediante encuestas sobre la eficacia del formato y su contenido. Cabe observar que el 80 % de quienes contestaron a la encuesta posterior a la capacitación indicó que tras las sesiones conocía mejor los temas tratados en ellas, y el 70 % consideraba que el contenido era pertinente para su trabajo. Durante el año,

¹⁷ Las de Argelia, Bangladesh, el Chad, Malí, Nigeria, la República Árabe Siria, Sudán del Sur y Türkiye.

¹⁸ Las de Burkina Faso, Camboya, Camerún, el Chad, Eswatini, Guinea-Bissau, Haití, Mauritania, Nigeria, la República Árabe Siria, Sudán del Sur, Türkiye, Ucrania y el Yemen.

dentro del esfuerzo continuo por incorporar la cultura de ética en todo el PMA, la Oficina de Deontología también creó e introdujo diversas herramientas y campañas de divulgación para reforzar el conocimiento, por parte de los empleados, del Código de Conducta del PMA y de los principios y normas éticos que contiene. Entre estas herramientas y campañas cabe citar artículos en la intranet, videos, mensajes de correo electrónico para todo el personal y cursos de aprendizaje en línea, lo cual garantizó que se prestara atención a la cuestión a nivel general.

42. El curso obligatorio de aprendizaje en línea sobre la ética en el PMA siguió desempeñando una función crucial para reforzar la sensibilización de todos los empleados sobre las cuestiones de ética y las expectativas al respecto, y para transmitir el mensaje de que la integridad ética depende directamente de que se garantice que las operaciones del PMA sigan siendo transparentes, imparciales y acordes con la misión humanitaria del Programa. El curso, que se introdujo en 2023, debe repetirse cada tres años. La finalización del curso se toma en consideración en las evaluaciones de la actuación profesional y de las competencias de los empleados, así como en los períodos de prueba, de modo que los supervisores puedan tener conocimiento de los casos de incumplimiento y resolverlos. A 31 de diciembre de 2024, el 97 % de los empleados había completado el curso, lo que demuestra el firme compromiso con el aprendizaje sobre ética en todo el organismo.
43. La Oficina de Deontología, para seguir mejorando el conocimiento de las cuestiones relacionadas con los conflictos de intereses y la interpretación de los principios de neutralidad e imparcialidad, así como para ayudar a los empleados a adoptar decisiones éticas al respecto, ha creado una serie de minicursos de aprendizaje en línea en los que se abordan preocupaciones que se plantean frecuentemente según se deduce de las consultas más comunes de los empleados. Estos cursos tratan varios temas, como: dirección de empresas privadas; protestas y manifestaciones; participación como candidato en elecciones locales; relaciones sentimentales; relaciones personales; actividades docentes e intervenciones como orador y colaboración en publicaciones. En 2024 se concluyeron el diseño y la elaboración de estos materiales de aprendizaje, que en 2025 se distribuirán y se promocionarán a través de distintos canales y campañas.
44. Reforzar los principios de neutralidad e imparcialidad sigue siendo una prioridad, particularmente en entornos delicados desde el punto de vista político. La Oficina de Deontología efectuó un seguimiento proactivo de los calendarios de las elecciones nacionales y proporcionó a los directores en los países un conjunto de herramientas dedicado específicamente a la cuestión de las actividades políticas para ayudar a los equipos a abordar las consideraciones éticas en estas circunstancias. Gracias a este recurso, que se distribuyó con bastante anticipación a la celebración de las elecciones, los empleados pudieron cumplir el compromiso del PMA de mantener una conducta ética durante los comicios. En 2024, el conjunto de herramientas se distribuyó en 20 oficinas en los países, muchas de las cuales solicitaron apoyo adicional a la Oficina de Deontología para comunicar los principios pertinentes a sus equipos de manera eficaz.
45. Un liderazgo ético firme es esencial para instaurar la tónica adecuada en favor de una cultura de ética e integridad en todo el organismo. La Oficina de Deontología, trabajando de forma coordinada con la HRM para alentar a la dirección a predicar con el ejemplo y a promover un entorno de trabajo basado en el respeto y la armonía, llevó a cabo una sesión de capacitación 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 en los países. Se utilizaron estudios de casos reales para estudiar cómo abordar dilemas éticos complejos en el contexto de las oficinas en los países y explicar la función orientadora que desempeña la Oficina de Deontología para ayudar a tomar decisiones éticamente correctas. También se celebró una sesión similar para los jefes de las oficinas sobre el terreno pertenecientes a dos despachos regionales, que se complementó

con actividades de aprendizaje estructurado para fortalecer aún más el liderazgo ético a todos los niveles del PMA.

46. 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 ofrecieran obsequios a los empleados o de que estos los aceptasen. En la campaña se recordaba a los empleados que tienen la obligación de rechazar de inmediato cualquier obsequio, y también se recordaba dicha obligación a los asociados 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 mensaje de correo electrónico de la Directora de la Oficina de Deontología que se envió a todo el personal, y mensajes de correo electrónico enviados conjuntamente por la Oficina de Deontología y la Dirección de Operaciones relacionadas con la Cadena de Suministro a miles de asociados operacionales en todo el mundo y a los asociados locales en la Sede. Además, se pusieron en marcha campañas de sensibilización específicamente dirigidas a las oficinas en los países antes de otros períodos en los que es tradicional ofrecer obsequios, las cuales tuvieron buena acogida entre los directores en los países.

IV. Protección contra la explotación y los abusos sexuales

47. En 2024, la Oficina de Deontología, en su calidad de órgano de coordinación a nivel institucional de la protección contra la explotación y los abusos sexuales, siguió reforzando la reducción de riesgos, respaldando la elaboración de programas seguros y apoyando la conducta ética en el PMA. De conformidad con una recomendación derivada de la evaluación estratégica sobre la protección contra la explotación y los abusos sexuales, que a continuación se trata con mayor detalle, el PMA estableció una dependencia específica dedicada a la protección contra la explotación y los abusos sexuales adscrita a la Oficina de la Directora Ejecutiva y nombró a una directora que rinde cuentas a la Jefa de Gabinete. A 1 de enero de 2025, la función de coordinación institucional en materia de protección contra la explotación y los abusos sexuales, así como el personal y el presupuesto correspondientes, se transfirió de la Oficina de Deontología a la nueva dependencia.
48. En 2024, la Oficina de Deontología, aplicando un enfoque centrado en las víctimas y supervivientes, trabajó con las oficinas en los países para determinar y abordar los factores de riesgo que contribuyen a la explotación y los abusos sexuales. Esta labor tenía el objetivo de garantizar una respuesta sostenible y a largo plazo para este problema. Las iniciativas se centraron especialmente en crear entornos más seguros para las personas a las que PMA presta asistencia, a través de medidas de mitigación del riesgo de explotación y abusos sexuales y de un cumplimiento más estricto de las normas éticas en todas las operaciones del PMA.
49. El compromiso del PMA respecto de la protección contra la explotación y los abusos sexuales está basado en un marco estratégico y de políticas sólido. En mayo de 2023 la Oficina de Deontología presentó una circular actualizada de la Directora Ejecutiva al respecto¹⁹, cuyo fin era mejorar las orientaciones a nivel institucional. En 2024 se finalizó la evaluación estratégica de la protección contra la explotación y los abusos sexuales. En esa evaluación se examinaron las iniciativas, las normas, la eficacia, las asociaciones y los factores que influyen en las actividades del PMA en esta materia y se formularon recomendaciones. La dirección aceptó las seis recomendaciones formuladas y desde entonces el organismo ha venido aplicando un plan de acción integral que contiene 45 medidas específicas para abordar los problemas y aprovechar las oportunidades que se presenten. La Oficina de Deontología coordinó a todas las partes pertinentes que

¹⁹ Circular OED2023/011 de la Directora Ejecutiva titulada “Protección contra la explotación y el abuso sexuales”.

- participaron en la preparación de una respuesta de la dirección a la evaluación y aceptó encargarse de dirigir los informes de actualización periódica a la Junta Ejecutiva sobre la aplicación de las medidas acordadas. Un informe más detallado sobre la respuesta de la dirección del PMA a la evaluación de la protección contra la explotación y los abusos sexuales se presenta separadamente²⁰.
50. En enero de 2024 la Directora Ejecutiva asumió la función de Paladina de la protección contra la explotación y los abusos sexuales y el acoso sexual que le asignó el Comité Permanente entre Organismos, lo cual refuerza el compromiso del PMA con la intensificación de las iniciativas mundiales para abordar los riesgos de explotación y abusos sexuales. El PMA, a través de esta función de liderazgo, ha venido impulsando la colaboración en el seno del Comité Permanente entre Organismos, incorporando las mejores prácticas y promoviendo marcos de escala adaptable para asegurar que las intervenciones humanitarias estén mejor coordinadas y sean más sostenibles.
 51. A lo largo de 2024, la Oficina de Deontología dirigió la labor relativa a los resultados que deben alcanzarse en la defensa de la protección contra la explotación y los abusos sexuales y ayudó a la Directora Ejecutiva a aplicar las tres prioridades establecidas: poner en práctica un enfoque centrado en las víctimas; promover un cambio de la cultura organizacional marcando el camino y promoviendo las asociaciones, y apoyar el fortalecimiento continuo de las capacidades en todo el sector. La Directora Ejecutiva prolongó un año más su función de Paladina, lo cual permitirá al PMA continuar avanzando a partir de los progresos realizados y seguir abogando en pro de un enfoque unificado y a largo plazo en esta materia en todo el sector humanitario.
 52. Ante la evidencia de que los problemas relacionados con la explotación y los abusos sexuales están muy extendidos, el PMA, aplicando las medidas contempladas en la respuesta de la dirección a la evaluación sobre el tema, a lo que se une el impulso que genera la función como Paladina que el Comité Permanente entre Organismos ha asignado a la Directora Ejecutiva, ha reforzado su compromiso de llevar a cabo programas en los que se respeten las normas éticas y se tengan en cuenta los riesgos, a la vez que ha puesto de relieve que la alimentación y la dignidad van dadas de la mano y que las operaciones del PMA deben seguir las normas más estrictas de integridad y comportamiento, respetando los principios y normas de protección contra la explotación y los abusos sexuales en todas las actividades.
 53. En 2024 se incrementaron considerablemente las solicitudes de asesoramiento relacionadas con la protección contra la explotación y los abusos sexuales y se recibieron más de 500 consultas al respecto. Esto supone un incremento del 25 % respecto de 2023, y pone de manifiesto la demanda creciente de apoyo que han motivado las amplias actividades de divulgación y fomento de las capacidades en la materia llevadas a cabo por la Oficina de Deontología en todo el organismo. La Oficina siguió respondiendo con prontitud a todas las solicitudes que recibía, las cuales, como en años anteriores, se referían a necesidades muy diversas, por ejemplo: apoyo al fomento de las capacidades, suministro de herramientas y recursos de capacitación, orientaciones sobre cómo gestionar los incidentes de explotación y abusos sexuales y prestar asistencia a las víctimas, y ayuda a las oficinas en los países con la redacción y la revisión de documentos relacionados con la política —como los procedimientos operativos estándar o los planes de trabajo de las oficinas en materia de protección contra la explotación y los abusos sexuales—.
 54. La prevención de la explotación y los abusos sexuales sigue siendo el elemento central de la estrategia de la Oficina de Deontología, y en ella se dedica una atención especial al

²⁰ "Informe anual de actualización sobre los progresos realizados en la aplicación de las recomendaciones derivadas de la evaluación estratégica de la labor del PMA en materia de protección contra la explotación y los abusos sexuales" (WFP/EB.A/2025/9-A).

fomento de las capacidades y la mejora de los conocimientos de los empleados del PMA y los asociados cooperantes.

55. En 2024, las actividades específicas de capacitación y colaboración abarcaron todas las regiones, con lo que se aseguró que los despachos regionales, las oficinas en los países y todos los empleados, incluidos los miembros del personal directivo superior y los agentes de coordinación en materia de protección contra la explotación y los abusos sexuales, estuvieran preparados para actuar con arreglo a las normas éticas más estrictas. La Oficina llevó a cabo más de 150 sesiones de capacitación multilingües destinadas a empleados de 34 oficinas en los países y cuatro despachos regionales. Aumentar la sensibilización respecto de la protección contra la explotación y los abusos sexuales sobre el terreno no solo reforzó una cultura de rendición de cuentas, sino que también redujo los riesgos operacionales, ayudando a proteger la integridad de la misión del PMA.
56. A lo largo del año, las actividades de coordinación y divulgación se intensificaron gracias a la continua colaboración con la red creciente de más de 600 agentes de coordinación en materia de protección contra la explotación y los abusos sexuales establecidos en la totalidad de las oficinas en los países y los despachos regionales. La Oficina de Deontología siguió impartiendo sesiones de orientación inicial a los nuevos empleados, llevando a cabo iniciativas para aumentar la sensibilización y ofreciendo orientaciones adaptadas para abordar problemas concretos. En colaboración con tres despachos regionales se organizaron talleres de ámbito regional, que sirvieron como plataforma esencial de intercambio de conocimientos y fomento de las capacidades con el objetivo de garantizar la estandarización de las mejores prácticas y la mitigación eficaz de los riesgos en materia de explotación y abusos sexuales. Está previsto elaborar en 2025 nuevos documentos de orientación para incrementar el apoyo a los coordinadores en la materia. Esos documentos contendrán orientaciones claras relativas a nuevos desafíos y reforzarán la función de los agentes de coordinación en el cumplimiento de los compromisos del PMA en la protección contra la explotación y los abusos sexuales.
57. Un liderazgo sólido es fundamental a la hora de configurar la respuesta del PMA ante la explotación y los abusos sexuales. Los directores y jefes de todos los niveles deben demostrar un compromiso claro con la protección contra estos actos, y fomentar una cultura de tolerancia cero, también por lo que respecta a la inacción. La Oficina de Deontología, a fin de reforzar la obligación del personal directivo de rendir cuentas, siguió impartiendo capacitación interactiva basada en casos hipotéticos adaptada al personal directivo superior de las oficinas en los países, y también impartió esa capacitación en las reuniones regionales de los directores en los países celebradas en diversos despachos regionales²¹, así como en las sesiones de orientación inicial dirigidas a los nuevos directores y directores adjuntos en los países que organiza la HRM. El PMA, dotando a los directivos de los conocimientos y las herramientas adecuados para abordar eficazmente los riesgos de explotación y abusos sexuales, refuerza el liderazgo ético y la gestión proactiva de esos riesgos.
58. Es crucial que el PMA no flaquea en su sólido compromiso ni en la gran atención que dedica a luchar contra la explotación y los abusos sexuales e incorporar la prevención al respecto en todas sus operaciones y programas. Con este fin, la Oficina de Deontología ayudó a las oficinas en los países a integrar la protección contra la explotación y los abusos sexuales en el diseño y la redacción de los planes estratégicos para los países (PEP) y los informes anuales sobre los países que se presentan a la Sede, asegurándose así de que los riesgos, desafíos y logros en relación con esta protección se documenten y aborden sistemáticamente. Para que la integración se realice de forma estandarizada, la Oficina ha elaborado o actualizado varios documentos de orientación, y ha contribuido a revisar la

²¹ Asia y el Pacífico, África Oriental, América Latina y el Caribe y África Occidental.

plantilla de los PEP a fin de garantizar que las consideraciones sobre protección contra la explotación y los abusos sexuales constituyan un componente obligatorio, lo cual es acorde con la respuesta de la dirección a la evaluación estratégica de dicha protección. La evaluación de los riesgos y la asignación de un orden de prioridad a esos riesgos, así como la capacidad para cumplir los compromisos en materia de protección contra la explotación y los abusos sexuales, también han sido prioridades fundamentales. En 2024, una lista de comprobación de la autoevaluación de las oficinas en los países relativa a la protección contra la explotación y los abusos sexuales pasó a ser una parte obligatoria del proceso anual de ofrecimiento de garantías de la Directora Ejecutiva. Esta herramienta se introdujo a nivel mundial mediante seminarios web multilingües.

59. Otra prioridad importante siguió siendo mejorar la gestión de los riesgos de explotación y abusos sexuales entre los asociados cooperantes; en este sentido, se prestó una atención especial a mejorar la capacidad de esos asociados para garantizar que los programas sean seguros. Estas iniciativas no solo permitieron proteger a las poblaciones afectadas, sino que también reforzaron la eficiencia operacional del PMA en la prestación de asistencia para salvar vidas y su credibilidad al respecto. Con este fin, el PMA actualizó su modelo de acuerdo de asociación sobre el terreno para armonizarlo con la nueva circular sobre protección contra la explotación y los abusos sexuales. La Oficina de Deontología, en coordinación con la Dependencia de Asociados Operacionales, realizó seminarios web y sesiones informativas para familiarizar a los empleados del PMA y a los asociados cooperantes con estas actualizaciones de importancia fundamental.
60. El PMA, a través de la Oficina de Deontología, siguió desempeñando una función destacada en la introducción a nivel interinstitucional de la herramienta de evaluación de la capacidad en materia de protección contra la explotación y los abusos sexuales de los asociados en la ejecución de las Naciones Unidas²². Desde que se puso en marcha, esta herramienta ha permitido mejorar la colaboración con más de 590 asociados cooperantes gracias a la capacitación impartida sobre el proceso de evaluación y a las orientaciones brindadas sobre la elaboración de planes relativos al fortalecimiento de las capacidades de protección contra la explotación y los abusos sexuales en varias oficinas en los países. Las enseñanzas extraídas a lo largo de 2024 han servido para orientar las iniciativas de desarrollo de recursos y fomento de las capacidades, y ello ha ayudado a la implantación por fases de la herramienta en el PMA a nivel mundial. Al final de 2024 más de 50 oficinas en los países habían recibido apoyo de la Oficina de Deontología para llevar a cabo el proceso de evaluación y fortalecimiento de las capacidades en materia de protección contra la explotación y los abusos sexuales, y más de 1.900 empleados del PMA recibieron capacitación sobre la evaluación de las capacidades en la materia. Las misiones de apoyo presenciales en zonas de riesgo elevado han reforzado aún más la divulgación al respecto, y está previsto llevar a cabo nuevas misiones en 2025 si los fondos lo permiten.
61. El PMA siguió desempeñando una función activa en el grupo de trabajo interinstitucional relativo a los asociados en la ejecución del Protocolo de las Naciones Unidas sobre denuncias de actos de explotación y abusos sexuales que involucren a asociados en la ejecución y, en este contexto, contribuyó a las actividades de capacitación impartiendo más de 30 sesiones de capacitación de ámbito interinstitucional a más de 2.000 empleados de las Naciones Unidas, entre ellos más de 300 miembros de la red para la protección contra la explotación y los abusos sexuales que trabajan en lugares de riesgo elevado. Además, el

²² Se trata de una herramienta de análisis destinada a las organizaciones asociadas, que fue elaborada por el PMA, el Fondo de Población de las Naciones Unidas, el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia y la Oficina del Alto Comisionado para los Refugiados, en coordinación con el Comité Permanente entre Organismos y los miembros del Grupo de trabajo de las Naciones Unidas sobre explotación y abusos sexuales. Su objetivo es reforzar la rendición de cuentas y las capacidades de los asociados cooperantes y asegurarse de que estos dispongan de mecanismos suficientes para prevenir la explotación y los abusos sexuales e intervenir ante este tipo de actos.

PMA se ha incorporado a otro grupo de trabajo recientemente establecido sobre protección contra la explotación y los abusos sexuales y asociados comerciales, dentro del cual contribuye a la elaboración de recursos que las entidades de las Naciones Unidas puedan utilizar para mantener una colaboración eficaz con entidades del sector privado.

62. La Oficina de Deontología, en cumplimiento de la función de defensa de la protección contra la explotación y los abusos sexuales asignada a la Directora Ejecutiva por el Comité Permanente entre Organismos, empezó a elaborar un curso interno de aprendizaje sobre los procesos del protocolo de las Naciones Unidas relativo a los asociados en la ejecución —prestando una especial atención a un módulo sobre protección contra la explotación y los abusos sexuales integrado en el Portal de Socios de las Naciones Unidas—, así como un curso de aprendizaje externo dirigido a ONG y otras organizaciones de la sociedad civil. El PMA también lideró consultas dentro del Comité Permanente entre Organismos para promover el uso del formulario no obligatorio de evaluación de la capacidad de los proveedores de servicios financieros en materia de protección contra la explotación y los abusos sexuales, que permitirá evaluar la capacidad de dichos proveedores en este sentido y ayudará a mejorar la rendición de cuentas con respecto a la ejecución, con su ayuda, de programas basados en la asistencia en efectivo en contextos de crisis humanitaria.
63. Otra iniciativa importante del PMA en el marco de su función de promoción de la protección contra la explotación y los abusos sexuales fue la organización de un taller de aprendizaje a nivel mundial sobre este tema en el contexto de las asociaciones. Este taller reunió a entidades de las Naciones Unidas, coordinadores interinstitucionales del tema de la protección contra la explotación y los abusos sexuales y representantes de ONG de 17 países con la finalidad de mejorar los mecanismos de protección contra estos actos dentro de las asociaciones y reforzar así las salvaguardias y las obligaciones de rendir cuentas.
64. Por último, el PMA, por conducto de su Directora Ejecutiva, siguió participando en el Grupo Directivo de Alto Nivel sobre la prevención de la explotación y los abusos sexuales, con lo que contribuyó a fomentar respuestas más firmes ante estos actos en todo el sistema de las Naciones Unidas. Contribuyó también a otras iniciativas interinstitucionales y de las Naciones Unidas, como el Grupo consultivo sobre protección contra la explotación y los abusos sexuales del Comité Permanente entre Organismos, el Grupo de trabajo de las Naciones Unidas sobre explotación y abusos sexuales y el grupo de referencia del Comité de Asistencia para el Desarrollo de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (CAD-OCDE), además de adherirse a las recomendaciones de este último²³.

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

65. Entre las funciones fundamentales de la Directora de la Oficina de Deontología figuran tratar con otras oficinas de ética de todo el sistema de las Naciones Unidas para dar a conocer las mejores prácticas y promover la coherencia y la cooperación en cuestiones de ética, así como ser miembro del Panel de Ética de las Naciones Unidas. Este 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 de las Naciones Unidas.
66. La Directora de la Oficina de Deontología del PMA participa en el Panel de Ética de las Naciones Unidas interviniendo en sus reuniones mensuales y en consultas sobre cuestiones

²³ Recomendación del CAD-OCDE sobre la erradicación de la explotación, los abusos y el acoso sexuales en el ámbito de la cooperación para el desarrollo y la asistencia humanitaria.

comunes y casos de denunciantes de irregularidades impugnados, y codirigiendo un grupo de trabajo sobre las orientaciones internas del Panel de Ética centradas en las prácticas relacionadas con los obsequios y las actividades externas, con el objetivo de lograr una mayor coherencia en la aplicación de esas orientaciones en el conjunto de las entidades que son miembros del Panel. La Oficina de Deontología también fue un miembro activo de un subgrupo del Panel de Ética centrado en reforzar la colaboración en materia de comunicación, divulgación y capacitación y en optimizar el uso de los recursos.

67. 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. La Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales es un foro donde se intercambian información, buenas prácticas para el desarrollo profesional y análisis comparativos, y cuyo objetivo es promover la colaboración en todo el sistema sobre cuestiones de ética. La Oficina de Deontología contribuyó a la elaboración, por parte de la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales, de materiales de orientación relacionados con el establecimiento de funciones de ética y los métodos de trabajo de dichas funciones, realizó aportaciones a mesas redondas y presentó las nuevas iniciativas y enfoques desarrollados durante la conferencia anual de la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales. Además, asumió la función de representante suplente de la Red en la Junta de Aplicación de la Estrategia de Salud Mental y Bienestar de las Naciones Unidas, que está constituida por representantes de todas las organizaciones de las Naciones Unidas y de partes interesadas clave.

VI. Observaciones y conclusiones

68. En 2024 la Oficina de Deontología empezó a aplicar su estrategia para 2024-2026 con un vigor y un compromiso renovados, asignando prioridad a las necesidades de las oficinas en los países. También asumió el liderazgo en iniciativas importantes de protección contra la explotación y los abusos sexuales, como la iniciativa del Comité Permanente entre Organismos de promoción de la protección contra la explotación y los abusos sexuales y el acoso sexual, que es una de las máximas prioridades de la Directora Ejecutiva.
69. La Oficina de Deontología confirma que su independencia orgánica se ha mantenido durante el período abarcado por el presente informe y que ha podido llevar a cabo su labor sin injerencias. Su presupuesto para 2024 bastó para cubrir sus actividades principales y los costos de personal asociados con el cumplimiento de sus responsabilidades durante el período considerado.
70. La Oficina de Deontología, en vista de las necesidades crecientes y de los problemas generales de financiación a los que se enfrenta el PMA, centró sus esfuerzos en ayudar directamente a las oficinas en los países a atender las necesidades de las personas a las que el PMA presta asistencia y a examinar continuamente sus prácticas y sistemas para encontrar nuevas formas de ahorro de costos y buscar posibilidades de financiación alternativas. En un momento en el que se está pidiendo al PMA, y al sector humanitario en general, que reexamine la cuestión de cómo satisfacer la demanda creciente en un contexto de reducción de la financiación, la labor de la Oficina de Deontología sigue siendo fundamental para prevenir riesgos, mantener la centralidad de los valores y del Código de Conducta del PMA en su forma de operar, y garantizar que el Programa sea digno de confianza y esté en condiciones de cumplir su mandato de salvar vidas y cambiar la vida de las personas.

Lista de las siglas utilizadas en el presente documento

CAD-OCDE	Comité de Asistencia para el Desarrollo de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos
HRM	Dirección de Recursos Humanos
HRMSR	Subdirección de Relaciones con el Personal de la Dirección de Recursos Humanos
OBD	Oficina de la Ómbudsman y de Servicios de Mediación
OIG	Oficina del Inspector General y de Servicios de Supervisión
OIGI	Oficina de Inspecciones e Investigaciones
ONG	organización no gubernamental
PEP	plan estratégico para el país
RMD	Dirección de Gestión de Riesgos