



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 2026

Distribución: general

Tema 7 del programa

Fecha: 12 de mayo de 2026

WFP/EB.A/2026/7-E

Original: inglés

Informes anuales

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 2025

Resumen

Este informe anual se presenta a la Junta Ejecutiva en su período de sesiones anual de 2026, 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 entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025 y está estructurado en función de las esferas comprendidas en su mandato, a saber:

- A. Asesoramiento y orientación
- B. Programa anual de declaración de la situación financiera y los conflictos de intereses
- C. Protección contra represalias: política de protección de los denunciantes de irregularidades
- D. Elaboración de normas y promoción de políticas
- E. Capacitación, divulgación y sensibilización

También se incluye una sección sobre la coherencia a nivel de las Naciones Unidas y, por último, se presentan observaciones sobre la labor de la Oficina de Deontología y sobre las cuestiones de ética dentro del PMA.

Proyecto de decisión*

La Junta toma nota del documento titulado "Informe Anual de la Oficina de Deontología relativo a 2025" (WFP/EB.A/2026/7-E).

¹ Circular ED2008/002 de la Directora Ejecutiva titulada "[Establishment of the Ethics Office](#)" (párrafo 6.2).

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

Coordinadora del documento:

Sra. D. Walker

Directora

Oficina de Deontología

Correo electrónico: deidre.walker@wfp.org

I. Introducción

1. El presente informe abarca la labor llevada a cabo por la Oficina de Deontología durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025. En él se analizan sus actividades y se ofrece información, cuando procede, sobre las tareas previstas para 2026.
2. La Oficina de Deontología debe remitir un informe anual de sus actividades al Director Ejecutivo, quien a su vez lo presenta a la Junta Ejecutiva². También debe presentar el proyecto de informe anual al Panel de Ética de las Naciones Unidas para examen³.
3. La Oficina de Deontología es un órgano independiente, cuyo director rinde cuentas directamente al Director Ejecutivo. La Oficina también mantiene reuniones informativas periódicas con la Junta y el Comité Consultivo de Supervisión Independiente del PMA. 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 de la Directora Ejecutiva 2008/002⁴ relativa a la creación de la Oficina de Deontología del PMA, conforme a lo dispuesto en el Boletín del Secretario General “Aplicación de normas éticas en todo el sistema de las Naciones Unidas: órganos y programas administrados por separado”⁵ (documento ST/SGB/2007/11).
5. La Oficina de Deontología promueve una cultura de ética y rendición de cuentas y tiene el mandato de asistir a la Directora Ejecutiva para garantizar que todos los empleados del PMA desempeñen sus funciones conforme a las normas de conducta más estrictas, 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 internacional⁶, el Código de Conducta del PMA⁷ y otras políticas y prácticas pertinentes.
6. La estrategia de la Oficina de Deontología para 2024-2026 continúa en vigor y sigue guiando su labor. En 2026 comenzará a elaborarse una nueva estrategia para el período posterior a ese año.
7. El PMA, que opera en entornos de riesgo elevado y cuenta con la ayuda de una fuerza de trabajo diversa, en constante evolución y multicultural en más de 120 países y territorios, depende de su sólida reputación y su eficacia para cumplir su mandato. En momentos de limitaciones financieras y de necesarias medidas de ahorro de costos, es más importante que nunca salvaguardar la confianza en la institución y su credibilidad, y apoyarse en ellas para garantizar su resiliencia a largo plazo. La Oficina de Deontología desempeña la vital función de ofrecer orientación y apoyo oportunos, ayudar a los empleados a entender y defender las normas y principios éticos del PMA y contribuir a una gestión eficaz de los riesgos.
8. En 2025, la Oficina de Deontología estaba constituida por un director, un oficial superior de ética de categoría P-5, un oficial de ética de categoría P-3, dos consultores de ética, un asesor

² Circular ED2008/002 de la Directora Ejecutiva titulada “Establishment of the Ethics Office”.

³ Boletín del Secretario General. 2007. “Aplicación de normas éticas en todo el sistema de las Naciones Unidas: órganos y programas administrados por separado” (ST/SGB/2007/11).

⁴ Circular ED2008/002 de la Directora Ejecutiva titulada “Establishment of the Ethics Office”.

⁵ Boletín del Secretario General. 2007. “Aplicación de normas éticas en todo el sistema de las Naciones Unidas: órganos y programas administrados por separado” (ST/SGB/2007/11).

⁶ Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI). 2013. *Normas de conducta de la administración pública internacional*.

⁷ Circular OED2022/014 de la Directora Ejecutiva titulada “Código de conducta del PMA”.

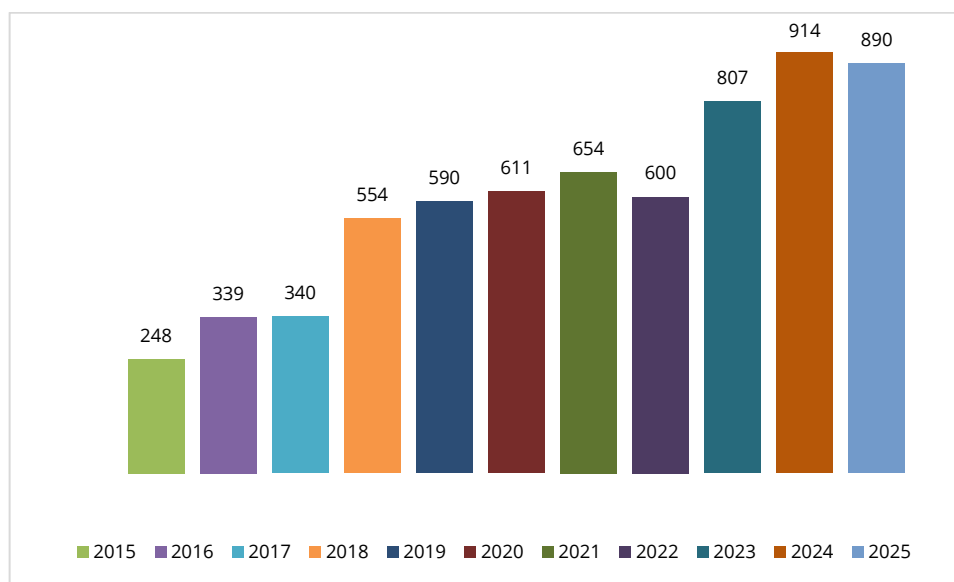
de divulgación y comunicación (contratado para parte del año) y dos empleados de servicios generales. Este equipo de ocho personas atiende las necesidades en materia de ética de toda la fuerza de trabajo del PMA, de unos 20.000 empleados.

III. Actividades de la Oficina de Deontología

A. Asesoramiento y orientación

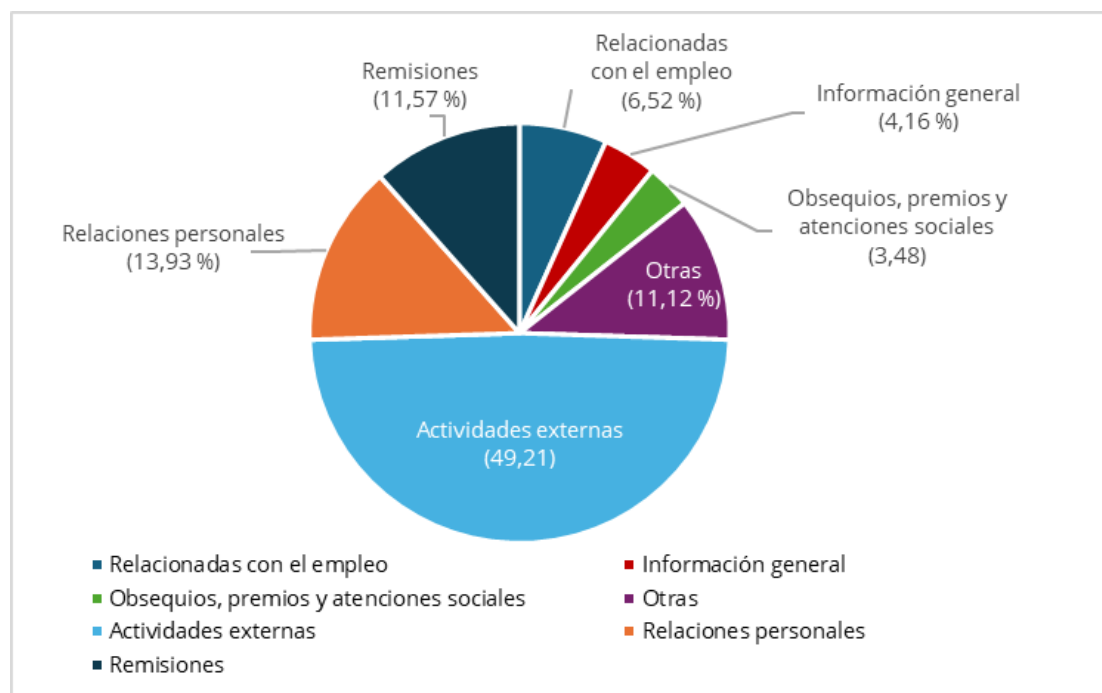
9. El asesoramiento y la orientación son un servicio confidencial a disposición de todos los empleados y de la dirección y tienen el objetivo de ayudarlos a abordar riesgos de carácter ético y a tomar decisiones éticas con conocimiento de causa. Este servicio comprende analizar los posibles conflictos de intereses, determinar medidas de mitigación al respecto y prevenir los posibles riesgos para la reputación. En este sentido, la Oficina cumple una tarea fundamental en la prevención y gestión de riesgos, esencial para defender las normas éticas y fomentar una cultura de la integridad. La Oficina promueve el conocimiento y el cumplimiento de las reglas, políticas y normas de conducta aplicables, garantizando así que el PMA siga siendo una entidad digna de confianza obligada a rendir cuentas.
10. En 2025, la Oficina de Deontología registró 890 solicitudes de asesoramiento y orientación (figura 1). Si bien ello supone una ligera disminución respecto de las 914 solicitudes recibidas en 2024, aumentó levemente la proporción de solicitudes en relación con las dimensiones de la fuerza de trabajo, lo cual indica que se mantiene la confianza en el asesoramiento y la orientación que proporciona la Oficina y que ambos se consideran pertinentes y valiosos. Las encuestas voluntarias sobre el grado de satisfacción de los usuarios mostraron que el 96 % de los encuestados estaban “satisfechos” o “muy satisfechos” tanto con el asesoramiento recibido como con la puntualidad de la respuesta.

Figura 1: Número de solicitudes de asesoramiento, 2013-2025*



* Sin contar las actividades de asesoramiento vinculadas al Programa anual de declaración de la situación financiera y los conflictos de intereses.

11. Entre estas solicitudes figuraban las realizadas a título individual por empleados que buscaban asesoramiento sobre situaciones personales (el 59 %) o relacionadas con cuestiones laborales, entre ellas las formuladas por la dirección y el personal de la Dirección de Recursos Humanos (HRM) (el 38 %). El 3 % restante corresponde a solicitudes que no procedían del PMA.

Figura 2: Solicitudes de asesoramiento sobre cuestiones éticas, por categoría, 2025*

* Sin contar las actividades de asesoramiento vinculadas al Programa anual de declaración de la situación financiera y los conflictos de intereses.

12. En general, en 2025 la naturaleza de las solicitudes de asesoramiento y orientación evolucionaron considerablemente y pasaron de las consultas predominantemente administrativas o relativas a cuestiones de cumplimiento a ser asuntos más complejos relacionados con las actividades profesionales externas de los empleados y la participación pública.
13. En la figura 2 se resumen las solicitudes de asesoramiento y orientación desglosadas por categoría. Como en años anteriores, el porcentaje mayor de solicitudes (49 %) se refirió a las actividades externas. Dentro de esta categoría, actividades como la escritura, la docencia y las conferencias siguieron ocupando un lugar destacado. El crecimiento más considerable se observó en las declaraciones de actividades externas, incluidas las solicitudes relativas a un segundo empleo. Probablemente ello sea indicativo tanto de una mayor implicación del personal en trabajos externos debido a la incertidumbre laboral, como de un mayor conocimiento de las obligaciones de declaración. También aumentó el interés por las actividades de escritura y publicación, lo cual refleja una mayor visibilidad del personal en los ámbitos profesional y digital y una creciente necesidad de definir la frontera entre la expresión personal y las responsabilidades institucionales. De forma similar, aumentó la implicación en actividades comerciales externas, lo cual apunta a una tendencia más general hacia intereses profesionales paralelos, mientras que las consultas sobre actividades benéficas, sociales o culturales crecieron porque más empleados pidieron orientación sobre cómo desarrollar actividades centradas en la comunidad de forma responsable y transparente.
14. En conjunto, estos patrones sugieren que los empleados realizan cada vez más frecuentemente actividades profesionales y públicas externas y tienen más conciencia de la necesidad de declarar sus actividades.
15. La segunda categoría de solicitudes más frecuentes, como en años anteriores, tiene que ver con las relaciones personales, muy a menudo con declaraciones de que un familiar trabajaba para un Gobierno anfitrión, otro organismo de las Naciones Unidas o un asociado

- del PMA. Esto pone de manifiesto que los empleados son conscientes de la necesidad de declarar ese tipo de relaciones y pedir orientación sobre cómo mitigar los riesgos asociados.
16. Los asuntos relativos al empleo que no eran solicitudes a título personal, sino de jefes u otros empleados en el contexto de sus responsabilidades oficiales, se redujeron de 114 en 2024 a 60 en 2025. Dado que la mayoría de estas solicitudes las presentó la HRM durante el proceso de contratación y se vinculaban a la declaración de actividades externas o de relaciones familiares previa al nombramiento, esta reducción es un indicador positivo de la eficacia de la capacitación que la Oficina de Deontología ha proporcionado a la HRM sobre el uso apropiado y la remisión de los formularios de declaración. Refleja asimismo una reducción general de la contratación de personal en 2025.
 17. La categoría “otras”, que también registró un notable incremento, comprende una serie de consultas que no encajan en las demás categorías. Son, por ejemplo, cuestiones relativas a la actividad política y consultas de las oficinas en los países respecto de decisiones delicadas o complejas desde el punto de vista ético. El incremento en esta categoría apunta a la cambiante complejidad de las cuestiones éticas para las que se pide orientación y asesoramiento y, posiblemente, a una mayor confianza en la orientación proporcionada por la Oficina de Deontología.
 18. El hecho de que el 73 % de las solicitudes no procediesen de la Sede⁸ demuestra la eficacia de la labor de divulgación y sensibilización. Se registró un notable aumento de solicitudes de orientación en las regiones de Asia y el Pacífico y de América Latina y el Caribe, en buena medida de las oficinas en los países en las que a lo largo del año se habían impartido sesiones de capacitación y sensibilización, lo cual indica, además, la importancia de la divulgación para promover la participación y sensibilización en lo relativo a las consideraciones éticas. También crecieron las solicitudes externas al PMA, lo que pone de relieve el reconocimiento general de la función de asesoramiento de la Oficina de Deontología.
 19. Aparte de las solicitudes de asesoramiento, en 2025 se recogieron 287 declaraciones en el registro electrónico de obsequios del PMA⁹. Esto supone una reducción del 18 % respecto a 2024 y puede deberse a la reducción de la fuerza de trabajo y al impacto de las orientaciones proporcionadas a proveedores y asociados respecto de la conveniencia de no ofrecer obsequios a los empleados del PMA. En este sentido, se observa igualmente que los directores en los países proporcionaron observaciones positivas sobre las campañas de sensibilización específicas dirigidas al personal para que no acepten obsequios y de los mensajes a proveedores y asociados para que no los ofrezcan. En 2026, la Oficina de Deontología seguirá respaldando esta tarea facilitando a los directores en los países información sobre la declaración de obsequios que presentan los empleados en sus oficinas, a fin de facilitar un eventual seguimiento y utilizar sus aportaciones en el proceso de ofrecimiento de garantías de la Directora Ejecutiva.
 20. Por último, en línea con la práctica establecida y en coordinación con la Dirección de Servicios de Gestión, los obsequios entregados en la Sede se subastaron junto con otros objetos en los casos apropiados y los fondos obtenidos se utilizaron para lograr ahorros de costos en las oficinas en los países.

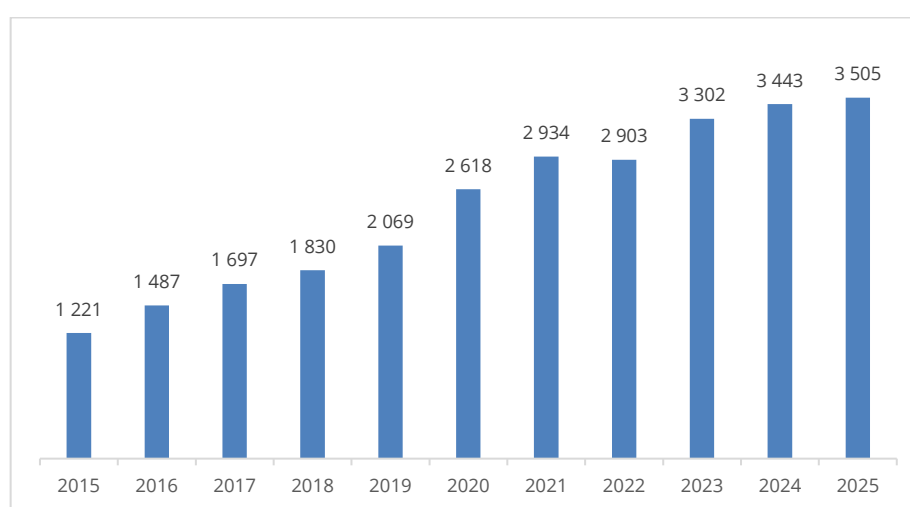
⁸ Cabe señalar que, a efectos estadísticos en 2025, “Sede” se refiere la Sede de Roma, no a la Sede mundial.

⁹ El registro de obsequios es una herramienta en línea muy fácil de utilizar que proporciona información sobre los obsequios declarados y que permite a la Oficina de Deontología hacer un seguimiento del correcto tratamiento de los mismos y, en su caso, ofrecer asesoramiento. Circular OED2017/002 de la Directora Ejecutiva titulada [“Declaración de obsequios”](#).

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

21. La Oficina de Deontología es la encargada de administrar el Programa anual de declaración de la situación financiera y los conflictos de intereses¹⁰ (Programa anual de declaración), el cual constituye una salvaguardia preventiva y un instrumento de gestión de riesgos que ayuda al PMA a cumplir con su compromiso de fomentar la transparencia y reforzar la confianza de las partes interesadas. El Programa anual de declaración permite al PMA determinar y mitigar conflictos de intereses personales para asegurarse de que no interfieran ni pueda percibirse que interfieren en la toma de decisiones y en las medidas oficiales y que cualquier medida que se tome sea en beneficio de los intereses superiores del PMA. No se trata de un instrumento de detección de casos de fraude o de enriquecimiento personal injustificado.

Figura 3: Número de empleados que debían participar en el Programa anual de declaración, 2015-2025



22. El decimoséptimo Programa anual de declaración se puso en marcha el 14 de mayo de 2025 con un mensaje de la Directora Ejecutiva a todos los empleados que cumplían los criterios para participar. El mensaje hacía hincapié en la importante función del Programa anual de declaración como salvaguardia de la integridad del PMA y subrayaba la responsabilidad individual de cada participante, así como el compromiso compartido de todos los empleados del PMA con la conducta ética. En 2025, aproximadamente el 16 % de los empleados del PMA¹¹ participaron en el Programa anual de declaración.
23. El Programa anual de declaración se centra intencionalmente en aquellos empleados cuyas funciones o responsabilidades los exponen a un riesgo mayor de conflicto de intereses y que son esenciales para preservar la integridad institucional. Participan todos los directores y jefes de dependencias, oficinas, oficinas zonales y suboficinas; empleados con facultades financieras o en materia de adquisiciones; los autorizados a celebrar acuerdos con terceros o que tienen acceso a información confidencial; oficiales de supervisión, evaluación, servicios jurídicos, recursos humanos, riesgos y cumplimiento; miembros de comités de selección, y los designados por sus jefes en función de la naturaleza de sus competencias.
24. La tasa de cumplimiento del Programa anual de declaración al final del año fue del 99 %. Tras un amplio seguimiento, la Oficina de Deontología facilitó a la Subdirección de

¹⁰ Circular OED2020/007 del Director Ejecutivo titulada [“Conflicts of Interest and the Annual Conflicts of Interest and Financial Disclosure Programme”](#).

¹¹ En mayo de 2025, el número total de empleados del PMA ascendía a 21.756.

Relaciones con el Personal de la HRM (HRMSR) los nombres de los empleados que no habían participado según lo prescrito, para que la HRMSR pudiera tomar las medidas administrativas o disciplinarias oportunas.

25. Como en años anteriores, la Oficina de Deontología recurrió a una empresa externa para el examen preliminar y el seguimiento de los cuestionarios cumplimentados por los participantes en el Programa anual de declaración. Alrededor del 70 % de los cuestionarios cumplimentados no contenían respuestas ni declaraciones que exigiesen nuevas informaciones o un examen. En el 26 % restantes (908) sí hubo un examen más detallado. La mayoría de las declaraciones que debieron examinarse eran sobre familiares que trabajaban para el PMA, otros organismos de las Naciones Unidas, asociados del PMA o Gobiernos. Otras declaraciones estaban relacionadas con actividades externas y algunas con relaciones financieras o inversiones con proveedores o asociados del PMA. Gracias a la información adicional facilitada por los participantes, muchas de estas declaraciones no precisaron de ulterior asesoramiento ni medidas de mitigación y se archivaron. La Oficina de Deontología remitió orientación específica a 120 participantes (el 3,4 % de los participantes que contestaron a los cuestionarios). Las orientaciones normalmente consistían en recomendaciones para que se informara a los supervisores correspondientes de forma que pudieran aplicarse las medidas de mitigación oportunas cuando fuese necesario, como la recusación o redistribución de las tareas, se obtuviera la aprobación del supervisor para actividades externas o se presentase la declaración de obsequios exigida. También se orientó sobre la necesidad de que los empleados actúen con la debida discreción, distingan claramente entre las cuestiones personales y profesionales y se pongan en contacto con la Oficina de Deontología siempre que cambien las circunstancias.
26. En 2025 la Oficina de Deontología, con el respaldo de la Dirección de Tecnología, siguió optimizando el sistema del Programa anual de declaración para mejorar la eficiencia y la satisfacción de los usuarios y reducir los procesos manuales. Apoyándose en las mejoras anteriores y en la retroinformación, se amplió la función de importación de los nombres de los empleados que cumplen los criterios, con lo que se simplificó aún más la fase preparatoria del proceso del Programa anual de declaración. Asimismo se realizaron pequeños ajustes en el cuestionario para obtener la información necesaria y reducir la necesidad de seguimiento. Como el programa informático viene usándose desde hace varios años, la Oficina de Deontología pidió a la Dirección de Tecnología que realizase una evaluación completa de su idoneidad en términos de seguridad y el mismo fue objeto de actualizaciones para garantizar que el mismo siguiera cumpliendo las normas técnicas de seguridad antes de poner en marcha el Programa anual de declaración de 2026.

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

27. El objetivo primordial de la política de protección de los denunciantes de irregularidades del PMA¹² es animar a los empleados a denunciar presuntas irregularidades y casos de conducta indebida sin temor a represalias. Esta política se aplica a todos los empleados en activo y antiguos empleados del PMA, con independencia de su tipo de contrato, que denuncien haber sido objeto de represalias o haber sido amenazados con represalias por haber denunciado irregularidades o casos de conducta indebida o haber cooperado con una auditoría, inspección, investigación, examen de integridad preventivo o evaluación debidamente autorizados. La protección de quienes denuncian irregularidades es esencial para luchar contra el fraude y la corrupción y los casos graves de uso indebido de los recursos, entre otras prácticas. La Oficina de Deontología sigue promoviendo el

¹² Circular OED2020/022 del Director Ejecutiva titulada “Política de protección contra represalias (o política de protección de los denunciantes de irregularidades)”.

- conocimiento de esta política en sus actividades de divulgación y sensibilización para fomentar una cultura en la que los empleados se sientan seguros a la hora de denunciar.
28. 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 su existencia. De haberlos, remite 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 lo estima oportuno. 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, remediar cualquier daño sufrido y preservar la confianza en la política.
 29. Si la OIGI considera que las represalias quedan fundamentadas, la Directora Ejecutiva, tras valorar las recomendaciones formuladas por la Oficina de Deontología, y previa consulta con la persona afectada, tomará las medidas de reparación adecuadas. Si la Oficina de Deontología determina que no hay indicios razonables suficientes de represalia, el caso no se remite a la OIGI y se archiva. Si la persona afectada 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.
 30. En 2025, la Oficina de Deontología registró un incremento de las solicitudes de protección de los denunciantes de irregularidades. En 2025 se recibieron en total 59 consultas, frente a 28 el año anterior. Las solicitudes procedían de todas las regiones y de la Sede mundial, y de empleados de todas las categorías, tipos de contrato y género; es decir, que no se observa una tendencia o un patrón evidentes en este sentido.
 31. De las 59 consultas recibidas, 37 eran para protección contra represalias en el marco de la política de protección de los denunciantes de irregularidades y las otras 22 eran para orientación principalmente en relación con preocupaciones por represalias en el lugar de trabajo, denuncias de conducta abusiva o desacuerdos sobre la actuación profesional. Dado que estas últimas solicitudes no guardaban relación con represalias, según se definen estas en la política de protección de los denunciantes de irregularidades, se informó a los denunciantes sobre los cauces internos pertinentes para obtener apoyo adicional, en particular las vías para denunciar presuntas conductas indebidas u otros mecanismos de recurso. Con el consentimiento de los denunciantes, la Oficina de Deontología también puede remitir estas cuestiones directamente a los cauces internos correspondientes.
 32. De las 37 solicitudes de protección contra represalias que se recibieron en 2025, la Oficina de Deontología determinó que 27 no presentaban indicios razonables de represalias y se archivaron. Otras cinco solicitudes se archivaron porque las personas afectadas dejaron de responder a las comunicaciones de la Oficina de Deontología o decidieron no seguir adelante. Otras cinco solicitudes se recibieron muy a finales de 2025 y todavía se estaban examinando al acabar el año. De estas, tres se archivaron en enero de 2026 al establecerse que no había indicios razonables suficientes para considerarlas casos de represalias.
 33. Las tres solicitudes de protección contra represalias que seguían pendientes a finales de 2024 quedaron archivadas en 2025 porque no se detectaron indicios razonables suficientes para considerarlas casos de represalias. La Oficina de Deontología determinó que una de las solicitudes sí presentaba indicios razonables suficientes para considerarla un caso de represalias, por lo que se remitió a la OIGI en 2024 para que la investigara y seguía abierto a finales de 2025.

34. Cabe señalar que el considerable incremento del número de solicitudes en 2025 se debe a que unas cuantas personas presentaron varias solicitudes. La cifra total de solicitudes incluye asimismo una que gestionó la Oficina de Deontología en nombre de un miembro del Panel de Ética de las Naciones Unidas y otras cinco que se derivaron a otros miembros del Panel debido a posibles conflictos de intereses que impedían a la Oficina de Deontología del PMA llevar a cabo el examen preliminar.
35. La Oficina de Deontología también observó un incremento de consultas en las que los denunciantes alegaban que la supresión de su puesto constituía una represalia. Este incremento se debe en parte al ambiente institucional general y a la incertidumbre asociada a la reducción de puestos en toda la organización.
36. El plazo medio empleado por la Oficina de Deontología para examinar las solicitudes y darles respuesta fue de 10 días desde la recepción de toda la información solicitada, lo que se ajusta sobradamente al plazo de 45 días previsto en la política de protección de los denunciantes de irregularidades para realizar el examen preliminar.
37. La Oficina de Deontología prosiguió con la tarea de dar a conocer la política de protección de los denunciantes de irregularidades y mantuvo una estrecha colaboración con la HRMSR, la OIGI y la Oficina de la Ombudsperson y de Servicios de Mediación (OBD) con el objetivo de ayudar a los empleados a entender mejor la política y el enfoque global del PMA respecto de la protección contra toda forma de represalias.
38. La Oficina de Deontología elaboró una guía práctica para directores titulada "Navigating Organizational Change: Preventing Retaliation Through Ethical Leadership" que se incluyó en el programa de apoyo a los empleados coordinado por la Dirección de Bienestar y Cultura Institucional perteneciente al Departamento de Gestión del Entorno Laboral. Esta guía de consulta rápida se concibió para ayudar a los responsables a guiar a sus equipos y afrontar los cambios de forma ética, haciendo gala de integridad y transparencia y en plena consonancia con las políticas del PMA, reduciendo así al mínimo el riesgo de que unas acciones bien intencionadas pudieran ser malinterpretadas.
39. Como parte de su plan de trabajo para 2025 y de conformidad con su compromiso de evaluar regularmente las políticas relacionadas con la ética, la Oficina de Deontología llevó a cabo un examen de la política de protección de los denunciantes de irregularidades que se había publicado por primera vez en 2020. En el examen se comparó la política con la de otras entidades de las Naciones Unidas y se analizaron las evaluaciones a disposición del público de los marcos para la protección de los denunciantes de irregularidades. Las conclusiones indican que en general la política del PMA sigue siendo coherente con las de entidades comparables de las Naciones Unidas. Sin embargo, la Oficina de Deontología tiene previsto continuar con las consultas y examinar de nuevo la política en 2026, conjuntamente con otros marcos conexos del PMA, a fin de garantizar su coherencia con los exámenes de estos últimos.

D. Elaboración de normas y promoción de políticas

40. Otra vía por la que Oficina de Deontología ayuda a promover una cultura ética y a reforzar la transparencia y la rendición de cuentas en el PMA son las actividades de promoción y orientación sobre la incorporación de los principios éticos en las políticas, prácticas y normas del organismo.
41. En 2025, la Oficina de Deontología cumplió sistemáticamente con su función de observadora en diversos comités y equipos de tareas clave, lo cual le permitió conocer las novedades sobre cuestiones estratégicas, normativas y procedimentales, así como hacer aportaciones al respecto cuando era pertinente, a fin de reforzar el compromiso del Programa con respecto a sus valores, la gobernanza ética y la gestión eficaz de los riesgos.

Entre estos organismos se encontraban los comités del PMA encargados de riesgos y políticas, el deber de cuidado y la inclusión, las asociaciones y los donantes privados y la gestión de datos, así como el Grupo de trabajo interdisciplinario sobre protección contra la explotación y los abusos sexuales. La Oficina también contribuyó activamente a más de 40 políticas, informes y exámenes esenciales, como la Política del PMA en materia de localización, la Estrategia sobre protección contra la explotación y el abuso sexuales y el acoso sexual (2026-2029), el marco normativo en materia de inteligencia artificial y directrices para ética de la investigación, publicaciones y uso e intercambio de datos en las actividades de investigación del Programa.

42. En agosto de 2025 se publicó una nueva circular de la Directora Ejecutiva sobre actividades externas. Era una actualización de la circular ED2008/004¹³ de la Directora Ejecutiva por la que se establecía un marco más transparente y sólido para reforzar la gestión de riesgos e intensificar el compromiso constante del PMA con la integridad, la profesionalidad y la rendición de cuentas. Si bien no había cambios en cuanto al requisito esencial de que los empleados declaren sus actividades externas y pidan su aprobación, la circular introducía varias mejoras, como unas orientaciones más claras sobre las actividades exentas de declaración y aprobación, la delegación formal de las facultades de aprobación en los directores en los países y de la Sede mundial con la opción de la subdelegación, y la exigencia de que todas las decisiones de aprobación o denegación sean por escrito y de que las aprobaciones se renueven periódicamente. También se publicó un conjunto completo de preguntas frecuentes con ejemplos prácticos, excepciones corrientes y orientaciones más claras para los directores. Paralelamente, la Oficina de Deontología trabajó en estrecha colaboración con la HRM para integrar el proceso de aprobación en la plataforma Workday del PMA, a fin de racionalizar y reforzar la eficiencia del proceso de declaración y aprobación. Esta función entrará en funcionamiento a principios de 2026.
43. Para complementar la publicación en abril de 2025 de "Corporate guidance on WFP's Commitment to Operational Independence"¹⁴, la Oficina de Deontología colaboró con el Servicio de Preparación y Respuesta ante Emergencias en la elaboración y puesta en funcionamiento de una "herramienta para la toma de decisiones basada en principios", un conjunto de directrices prácticas concebidas para ayudar a los empleados, especialmente a los que trabajan en las oficinas en los países, a aplicar juicios éticos en entornos humanitarios de alto riesgo. Puesto que el Programa opera cada vez más en entornos humanitarios complejos y de alto riesgo, los empleados a menudo se enfrentan a dilemas éticos complejos en los que los principios humanitarios pueden hallarse en tensión: esta herramienta busca ayudarlos a resolver tales dilemas con claridad, integridad y buen criterio. En diciembre se presentó esta herramienta en un seminario web sobre los enfoques del PMA para la aplicación de los principios humanitarios y la resolución de los dilemas conexos, coorganizado por el Servicio de Preparación y Respuesta ante Emergencias y la Oficina de Deontología.
44. La Oficina de Deontología siguió estudiando formas de utilizar los indicadores basados en datos para establecer prioridades en su tarea de divulgación y para apoyar a los directores en los países. Hacia finales de 2025 se elaboró experimentalmente un informe de cierre de año sobre cuestiones de ética junto con algunos directores en los países, cuyo objetivo era ofrecer una visión general de la interacción de sus equipos con la Oficina de Deontología al tiempo que se preserva por completo la confidencialidad. Esta iniciativa se ampliará en 2026 con la publicación de informes de fin de año programados de tal forma que sirvan a los

¹³ Circular ED2008/004 de la Directora Ejecutiva titulada "[Disclosure of financial interests, outside activities and honours, decorations, favours, gifts or remuneration](#)".

¹⁴ PMA. 2025. [Corporate Guidance on WFP's Commitment to Operational Independence](#).

directores en los países para completar al proceso anual de ofrecimiento de garantías de la Directora Ejecutiva.

45. La Oficina de Deontología continuó fortaleciendo y ampliando la colaboración con actores clave en todo el sistema de justicia interna del PMA, incluidos la HRM, la Oficina de Servicios Jurídicos, la OBD, la Oficina del Inspector General y el Departamento del Entorno Laboral y la Gestión. Esta colaboración, que sirve de factor catalizador transversal de su estrategia para 2024-2026, busca alcanzar 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.
46. Asimismo, la coordinación entre la Oficina de Deontología y la HRM siguió siendo estrecha, sobre todo en cuanto a la capacitación, por ejemplo, en el marco de los programas de orientación inicial y, como ya se ha señalado, en la elaboración de orientaciones para prevenir las represalias en el marco del programa de apoyo a los empleados. La Oficina de Deontología y la HRMSR celebraron reuniones regulares para intercambiar indicadores de alto nivel relevantes, aumentar la eficacia y la eficiencia de la labor de divulgación y determinar posibles políticas y mejoras procedimentales. Además, continuó la firme colaboración entre la Oficina de Deontología y la Dirección de Gestión de Riesgos, en particular en materia de apoyo y asesoramiento para la gestión de los conflictos de intereses institucionales y de los riesgos para la reputación, y para la armonización entre las normas éticas, los procesos de gobernanza y la gestión global de riesgos.

E. Capacitación, divulgación y sensibilización

47. La capacitación, la divulgación y la sensibilización son componentes esenciales a través de los cuales la Oficina de Deontología cumple su objetivo estratégico de garantizar que los empleados cuenten con los conocimientos y las herramientas necesarios para defender una cultura institucional basada en el comportamiento ético y acorde con el Código de Conducta del PMA.
48. En consonancia con su estrategia para 2024-2026, la Oficina de Deontología continuó con su tarea de fortalecer el conocimiento y cumplimiento de las normas éticas en toda la organización mediante una capacitación selectiva basada en los riesgos, con distintas iniciativas de divulgación y comunicación. Para ello se aprovecharon las plataformas digitales y se intensificaron la participación del personal directivo y la colaboración interdisciplinaria con vistas a realizar actividades de alto impacto. Esta tarea reforzó las expectativas éticas, aumentó la asimilación de las lecciones aprendidas y contribuyó a una integración más coherente de las cuestiones éticas en las conversaciones en el seno del PMA, con lo que se contribuye a una cultura en la que la conducta ética se reconozca como responsabilidad compartida.
49. La Oficina de Deontología utilizó distintos enfoques para determinar las necesidades y establecer prioridades en su labor de divulgación y en el uso eficaz de los recursos. Una de sus principales herramientas fue un modelo de riesgos ponderados denominado “mapa de riesgos éticos”, que se creó en 2023 con ayuda de la Dirección de Innovación y Gestión de los Conocimientos y que incorpora indicadores cuantitativos y cualitativos para determinar qué oficinas en los países pueden ser las más vulnerables frente a los problemas éticos. Otro método importante son las consultas individuales realizadas por la Directora de la Oficina de Deontología con los directores en los países, con especial atención a los directores asignados a una nueva oficina en el país en los últimos 6 a 12 meses. Estas conversaciones pretenden indagar en ámbitos en los que la Oficina de Deontología puede ofrecer apoyo adaptado y dar a conocer su labor para fortalecer las prácticas éticas en las oficinas en los países y recordar a los directores de estas oficinas sus

- responsabilidades, puesto que deben establecer expectativas con respecto a las normas éticas para sus equipos y marcar la pauta en este sentido.
50. Para complementar estas herramientas, en 2025 se hizo una breve encuesta confidencial a los empleados de las oficinas en los países seleccionados para actividades de divulgación a fin de reunir información sobre los principales problemas éticos y las esferas de interés. Las respuestas a la encuesta, junto con las prioridades establecidas por los directores en los países, se utilizaron para planificar las actividades de divulgación y capacitación de modo que fueran pertinentes y respondieran a las necesidades de los empleados del PMA.
 51. En 2025, la Oficina de Deontología organizó en 30 países y oficinas regionales más de 65 sesiones de capacitación multilingües que contaron con unos 4.500 participantes. A lo largo de los tres últimos años, la Oficina se puso en contacto con todas las oficinas en los países señaladas como de alto riesgo en el mapa de riesgos éticos, excepto con dos que son prioritarias para 2026.
 52. La capacitación presencial siguió siendo la modalidad más efectiva para sensibilizar sobre cuestiones éticas, familiarizar a los empleados con los servicios de la Oficina de Deontología y tratar directamente preocupaciones éticas. Se impartió capacitación presencial en siete oficinas en los países¹⁵, incluidas suboficinas. Cuando no fue posible la capacitación presencial por dificultades de calendario, seguridad u otras razones, se impartió en línea en varios idiomas en 16 oficinas en los países¹⁶. La capacitación se centró en temas como el Código de Conducta del PMA, los conflictos de intereses, la política de protección de los denunciantes de irregularidades y el uso ético de las redes sociales, además de otras cuestiones que las oficinas en los países habían solicitado o consideraban prioritarias.
 53. Algunos de los indicadores del éxito de esta labor de divulgación son , la participación activa y positiva en la capacitación sobre ética, el incremento de las consultas sobre cuestiones éticas tras la capacitación y la retroinformación positiva recabada en las encuestas anónimas sobre la efectividad de la capacitación.
 54. La Oficina de Deontología también organizó una capacitación específica para personal de recursos humanos en las cinco oficinas regionales y en tres oficinas en los países. Esta capacitación se centró en revisar más a fondo los formularios de declaración de conflictos de intereses de forma que la información sobre los candidatos sea clara y completa y puedan detectarse posibles riesgos relacionados con los conflictos de intereses en una fase temprana.
 55. El curso obligatorio de aprendizaje en línea “Ethics at WFP” 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 las operaciones del PMA sigan siendo transparentes, imparciales y acordes con su misión humanitaria . El curso, que se introdujo en 2023, debe repetirse cada tres años. La realización del curso es un requisito en la evaluación 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. Al 31 de diciembre de 2025, el 98 % de los empleados había completado el curso, lo que demuestra el firme compromiso con el aprendizaje sobre ética en todo el organismo.

¹⁵ Las oficinas de Colombia, Ecuador, Egipto, Etiopía, el Níger, el Perú y la República Bolivariana de Venezuela.

¹⁶ Las oficinas del Afganistán, Barbados, Camboya, el Congo, Djibouti, el Estado de Palestina, el Líbano, Liberia, Mauritania, Nigeria, el Pakistán, Sierra Leona, Sudán del Sur, la República Centroafricana, la República Unida de Tanzania y Uganda.

56. Para aumentar el apoyo a la toma de decisiones éticas en una amplia gama de cuestiones, la Oficina de Deontología desarrolló una serie de cursos de aprendizaje en línea en los que se abordan las consultas más frecuentes 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, conferencias colaboración en publicaciones. Los cursos, que se diseñaron y desarrollaron en 2024, se ofrecieron en 2025 en los cuatro idiomas de trabajo del PMA y se promocionaron a través de distintos canales y campañas de comunicación.
57. La Oficina de Deontología siguió innovando y buscando formas de que la divulgación en línea fuese efectiva y atractiva. En las oficinas de Burkina Faso, Benin y el Togo se preparó y probó una campaña ética con el nombre de “Ethics Starts With You”, con mensajes diarios, juegos de preguntas y respuestas, videos y herramientas interactivas. La campaña fue seguida por más de 300 empleados. Esta iniciativa, en la que se combinaba contenido de puesta al día con aprendizaje digital y seguimiento automatizado, demostró la eficiencia y reproducibilidad en todas las oficinas en los países de los materiales didácticos breves que cada uno puede seguir según le convenga.
58. Durante 2025, la Oficina de Deontología trabajó para aumentar la visibilidad en toda la institución de la ética y las normas de conducta a través del liderazgo coordinado y de la comunicación directa con el personal. La Oficina facilitó que la Directora Ejecutiva enviase un mensaje a todo el personal para conmemorar el aniversario del Código de Conducta del PMA en junio de 2025. En él se ponía de relieve el compromiso de la dirección con la integridad, la rendición de cuentas y la toma de decisiones basada en principios. Para complementar este trabajo de divulgación, la Oficina proporcionó a los directores de la Sede mundial y de las oficinas en los países paquetes completos de comunicación con herramientas prácticas para las charlas sobre ética con sus equipos. Estas iniciativas fomentaron un enfoque más unificado del compromiso con la ética y aumentaron la confianza a la hora de abordar cuestiones de ética en toda la organización.
59. Aprovechando la tarea realizada en años anteriores, la Oficina de Deontología siguió profundizando en el conocimiento y la sensibilización del personal respecto de la necesidad de neutralidad e imparcialidad mediante un seguimiento proactivo de las elecciones nacionales previstas y proporcionando a los directores en los países un conjunto específico de herramientas sobre actividades políticas con suficiente antelación antes de las elecciones. Estos conjuntos de herramientas ofrecen orientaciones para ayudar a los equipos a abordar consideraciones éticas, sobre todo en contextos delicados desde el punto de vista político. Este recurso ha permitido una y otra vez que los trabajadores defiendan el compromiso del Programa de atender las consideraciones éticas durante los períodos electorales. En 2025 se distribuyeron estos conjuntos de herramientas en 19 oficinas en los países y en numerosos casos se pidió más apoyo para comunicar con eficacia a sus equipos los principios pertinentes o para confirmar la utilidad y el carácter oportuno de las herramientas.
60. Un liderazgo ético firme siguió siendo esencial en la conformación de la cultura institucional. Como en años anteriores y en coordinación con la HRM, la Oficina de Deontología organizó una sesión sobre cómo marcar la tónica desde las instancias superiores mediante un liderazgo ético, dentro del programa anual de orientación inicial para los directores y directores adjuntos de las oficinas en los países. Utilizando estudios de casos reales, en la sesión se analizó cómo afrontar disyuntivas éticas complejas en el contexto de las oficinas en los países, y se precisó la función que desempeña la Oficina a la hora de prestar orientación y apoyar la toma de decisiones éticas bien fundamentadas. Siguiendo este mismo enfoque se impartió una sesión similar para los jefes de las oficinas sobre el terreno que se complementó con otros materiales didácticos orientados a reforzar en mayor

medida el liderazgo ético en todos los niveles del PMA. Además, la Oficina siguió capacitando a los aliados para un entorno laboral respetuoso, adscritos a la OBD, de forma que estén debidamente informados y puedan remitir a sus colegas a la Oficina de Deontología cuando corresponda.

61. En 2025, la Oficina de Deontología organizó por primera vez un “mes de sensibilización sobre cuestiones de ética”. Con esta campaña se buscaba fomentar la reflexión sobre la conducta ética en el trabajo diario, con especial atención a la integridad, los conflictos de intereses, la neutralidad y la rendición de cuentas. Los relatos centrados en las personas sirvieron para trasladar las cuestiones éticas del plano normativo al plano experiencial y así reforzar la confianza y el compromiso. A través de distintos canales de comunicación interna se emitió una serie de contenidos, como mensajes para todo el personal, plataforma internas, encuestas, juegos de preguntas y respuestas, ejemplos prácticos y módulos de aprendizaje “de bolsillo”. Los datos de participación indican un fuerte impacto, con más de 8.000 visualizaciones y los resultados de los juegos de preguntas y respuestas indicaron una elevada retención de conocimientos.
62. La Oficina de Deontología llevó a cabo su campaña anual de sensibilización sobre las políticas y prácticas relativas al tratamiento de los obsequios, dando orientaciones para evitar los conflictos de intereses en caso de que se ofrezcan o se acepten obsequios. En la campaña también se recordaba a los empleados que tienen la obligación de rechazar de inmediato cualquier obsequio, al tiempo que se recordaba a los asociados esta obligación y se les instaba a no ofrecer obsequios al PMA ni a sus empleados. La campaña tenía varios componentes, como modelos de mensajes para que los directores de las oficinas en los países y las direcciones los enviaran a sus asociados locales; un correo electrónico de la Directora de la Oficina de Deontología que se envió a todo el personal, y comunicaciones conjuntas de la Oficina de Deontología y la Dirección de Operaciones relacionadas con la Cadena de Suministro dirigidas a miles de asociados operacionales en todo el mundo y a los asociados locales de la Sede, en las que se reafirmaba la política del PMA de no aceptar obsequios. Además, se pusieron en marcha campañas de sensibilización acordadas con el principio de localización en las oficinas en los países durante los períodos en los que es tradicional ofrecer obsequios, campañas que fueron recibidas positivamente por sus directores. Paralelamente, el folleto y la página específica de WFPGo sobre los obsequios se pusieron al día con la adición de una guía práctica para las oficinas en los países sobre la forma adecuada de tratarlos y devolverlos.

F. Coherencia a nivel del sistema de las Naciones Unidas: Panel de Ética de las Naciones Unidas y Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales

63. Una de las principales responsabilidades de la Directora de la Oficina de Deontología es estar en contacto con sus interlocutores en materia de ética de todo el sistema de las Naciones Unidas para intercambiar mejores prácticas, fomentar la coherencia y la colaboración y actuar como miembro del Panel de Ética de las Naciones Unidas. El Panel de Ética reúne a 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. Está presidido por el Director de la Oficina de Ética de la Secretaría de las Naciones Unidas. La Oficina de Deontología del PMA, en línea con la rotación de responsabilidades de los miembros del Panel de Ética de las Naciones Unidas, en 2026 ocupará la presidencia suplente y llevará a cabo el examen preliminar de las solicitudes de protección frente a represalias correspondientes a casos de la Oficina de Ética de las Naciones Unidas.
64. En 2025, la Directora de la Oficina de Deontología colaboró activamente con el Panel de Ética de las Naciones Unidas en reuniones mensuales, consultas sobre cuestiones comunes y la revisión del examen preliminar de los casos de protección de los denunciantes de

irregularidades de otros miembros del Panel. La Oficina también intervino activamente en un subgrupo del Panel de Ética centrado en reforzar la colaboración en materia de comunicación, divulgación y capacitación, así como en la optimización del uso de los recursos. Este subgrupo intercambió buenas prácticas sobre comunicación interna y externa, herramientas de sensibilización y otras actividades de divulgación del Panel de Ética de las Naciones Unidas. El PMA compartió su enfoque consistente en utilizar la construcción de relatos estratégicos para crear perfiles profesionales convincentes y realizar entrevistas eficaces, así como sus ideas y experiencias prácticas para utilizar ejemplos realistas para asesorar y capacitar sobre los conflictos de intereses.

65. 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 constituye un foro donde se intercambian información, buenas prácticas para el desarrollo profesional y análisis comparados, con el objetivo de promover la colaboración en todo el sistema sobre cuestiones relacionadas con la ética.
66. En aras de la eficiencia presupuestaria, se decidió que nadie de la Oficina de Deontología acudiría presencialmente a la Conferencia Anual de la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales, organizada por el Banco Asiático de Inversión en Infraestructura y celebrada en Beijing (China). No obstante, la Oficina de Deontología participó activamente en línea en varias mesas redondas e hizo presentaciones sobre cuestiones de interés común, como su mapa de riesgos éticos y el uso ético de las redes sociales. También formó parte del grupo de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones constituido dentro de la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales¹⁷, actuó como representante suplente de la Red en la Junta de Aplicación de la Estrategia de Salud Mental y Bienestar de las Naciones Unidas y fue miembro del comité de afiliación del Comité Ejecutivo de la Red. A finales de 2025, la Directora de la Oficina de Deontología fue elegida miembro del Comité Ejecutivo de la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales para 2026.

VI. Observaciones y conclusiones

67. 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.
68. El presupuesto de la Oficina para 2025 sufrió una reducción del 10 %, en consonancia con las reducciones presupuestarias en todo el Programa, pero bastó para sufragar todas las actividades principales y los costos de personal, de modo que pudo cumplir adecuadamente sus responsabilidades durante el período considerado.
69. Como todas las direcciones del PMA, la Oficina de Deontología ha efectuado los ajustes necesarios frente a un contexto presupuestario más limitado e incierto. Al aplicar dichos ajustes se dio prioridad a la retención del conocimiento y las competencias profesionales fundamentales en materia de ética. Aunque confía en que no serán precisos nuevos recortes, la Oficina ha establecido prioridades muy precisas en los gastos de viaje, al tiempo que sigue buscando otras formas de mantener una proyección efectiva y la rapidez y calidad de la respuesta y la retroinformación en todas las esferas de su mandato. Esta labor proseguirá en 2026.

¹⁷ Dentro de la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales hay una sección integrada por las organizaciones miembros de la Junta de Coordinación de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas.

70. El año 2025 estuvo marcado por la incertidumbre y el profundo cambio en la organización, y la Oficina de Deontología siguió claramente centrada en las necesidades de las oficinas en los países y en buscar formas de ampliar y profundizar su alcance y su contribución a las políticas y las orientaciones institucionales. De cara al futuro, a medida que surtan pleno efecto la nueva estructura orgánica y el nuevo Plan Estratégico, se espera que 2026 sea un año de consolidación y estabilización, marcado por una necesidad creciente de establecer prioridades y tomar decisiones bien fundamentadas. También se espera que un número significativo de empleados asuma nuevas funciones de supervisión o liderazgo, y la Oficina trabajará proactivamente con ellos para garantizar que estén preparados para ejercer un liderazgo ético. La Oficina de Deontología no dejará de permanecer a la escucha para comprender la evolución de las necesidades y adaptarse en consecuencia, de forma que le sea posible preservar su capacidad de respuesta y su relevancia, ayudando sistemáticamente a todos los empleados a respetar y defender los valores fundamentales y las normas éticas del Programa.
71. La Oficina de Deontología ve posibilidades de que en 2026 aumenten las solicitudes y la necesidad de su apoyo para capacitación y sensibilización como consecuencia de que muchos empleados están viéndose afectados por cambios en sus funciones, y las nuevas estructuras de los equipos y los directores precisan de un mayor apoyo de la Oficina para recuperar la confianza y revitalizar una cultura del PMA positiva y basada en valores. La Oficina de Deontología sigue siendo una salvaguardia esencial contra el fraude, la conducta indebida y el riesgo para la reputación, y garantiza que el Código de Conducta y los valores del PMA se tengan siempre muy presentes.

Lista de siglas

HRM	Dirección de Recursos Humanos
HRMSR	Subdirección de Relaciones con el Personal de la Dirección de Recursos Humanos
OBD	Oficina de la Ombudsperson y de Servicios de Mediación
OIGI	Oficina de Inspecciones e Investigaciones