



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

Junta Ejecutiva

Período de sesiones anual
Roma, 10-14 de junio de 2019

Distribución: general	Tema 4 del programa
Fecha: 16 de mayo de 2019	WFP/EB.A/2019/4-B
Original: inglés	Informes anuales
	Para examen

Los documentos de la Junta Ejecutiva pueden consultarse en el sitio web del PMA (<https://executiveboard.wfp.org/es>).

Informe Anual de la Oficina de Deontología relativo a 2018

Resumen

Este informe anual, que se presenta a la Junta Ejecutiva en su período de sesiones anual de 2019, fue examinado por el Panel de Ética de las Naciones Unidas, de conformidad con el apartado 5.4 del Boletín del Secretario General titulado “Aplicación de normas éticas en todo el sistema de las Naciones Unidas: órganos y programas administrados por separado” (documento ST/SGB/2007/11, en su forma enmendada), y se transmitió al Director Ejecutivo en cumplimiento de lo dispuesto en el párrafo 6.2 de la Circular de la Directora Ejecutiva ED2008/002 relativa al establecimiento de la Oficina de Deontología del PMA.

En él se resumen las actividades realizadas por la Oficina de Deontología durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2018 y se formulan algunas observaciones relativas a la labor de la Oficina y a la ética en el PMA y en el sistema de las Naciones Unidas.

Proyecto de decisión*

La Junta toma nota del documento titulado “Informe Anual de la Oficina de Deontología relativo a 2018” (WFP/EB.A/2019/4-B).

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

Coordinadora del documento:

Sra. B. Green
Directora
Oficina de Deontología
Tel.: 066513-2911

I. Introducción

1. El presente informe abarca la labor realizada por la Oficina de Deontología en todas las esferas comprendidas en su mandato en el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2018. En él se analizan y evalúan las actividades realizadas en comparación con los años anteriores y se ofrece información pertinente sobre las previsiones para 2019. La Oficina de Deontología lleva a cabo su labor basándose, entre otros, en los principios de confidencialidad, independencia e integridad.
2. La Oficina de Deontología ayuda al Director Ejecutivo a promover una cultura de ética y rendición de cuentas que permita a todos los empleados (sea cual sea su tipo de contrato como empleados o voluntarios) llevar a cabo sus funciones de conformidad con las más elevadas normas de conducta y hablar sin temor a represalias.

II. Antecedentes

3. La Oficina de Deontología fue creada en enero de 2008 en virtud de la Circular de la Directora Ejecutiva 2008/002 relativa al establecimiento de la Oficina de Deontología del PMA, emitida a raíz de 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" (documento ST/SGB/2007/11). El objetivo primordial de la Oficina de Deontología es prestar asistencia al Director Ejecutivo en la tarea de fomentar un entorno ético en el que todos los empleados observen el más alto grado de integridad en el desempeño de sus funciones, según lo dispuesto en la Carta de las Naciones Unidas, las Normas de conducta de la administración pública internacional de 2013¹, el Código de Conducta del PMA² y otras políticas y prácticas relativas a las normas de conducta aplicables a los empleados del PMA y a las personas que trabajan en sus operaciones.
4. En el presente informe se ofrece una visión general de las actividades llevadas a cabo por la Oficina de Deontología (también en forma de información estadística), clasificadas con arreglo a las siguientes esferas de trabajo comprendidas en su mandato:
 - A. Asesoramiento y orientación
 - B. Programa anual de declaración de la situación financiera y los conflictos de intereses
 - C. Protección contra represalias – Política del PMA de protección de los denunciantes de irregularidades
 - D. Elaboración de normas y promoción de políticas
 - E. Capacitación, educación y divulgación
5. En el presente informe también se incluye información sobre las actividades realizadas por la Oficina de Deontología en relación con la protección contra la explotación y el abuso sexuales, dado que, en el mes de marzo, la Oficina fue nombrada Coordinadora institucional del PMA en materia de protección contra la explotación y el abuso sexuales.
6. El presente informe se ha preparado de conformidad con lo dispuesto en el apartado 5.4 del documento ST/SGB/2007/11, en el que se establece la obligación de las oficinas de ética de la Secretaría de las Naciones Unidas, y de los órganos y programas administrados por separado, de preparar informes anuales y presentarlos para examen al Panel de Ética de las Naciones Unidas³. Este informe ha sido examinado por el Panel de Ética y presentado al Director Ejecutivo, y se presenta aquí a la Junta Ejecutiva.

¹ Comisión de Administración Pública Internacional, 2013. *Normas de conducta de la administración pública internacional*.

² Circular de la Directora Ejecutiva ED2014/016, *Código de Conducta del PMA*.

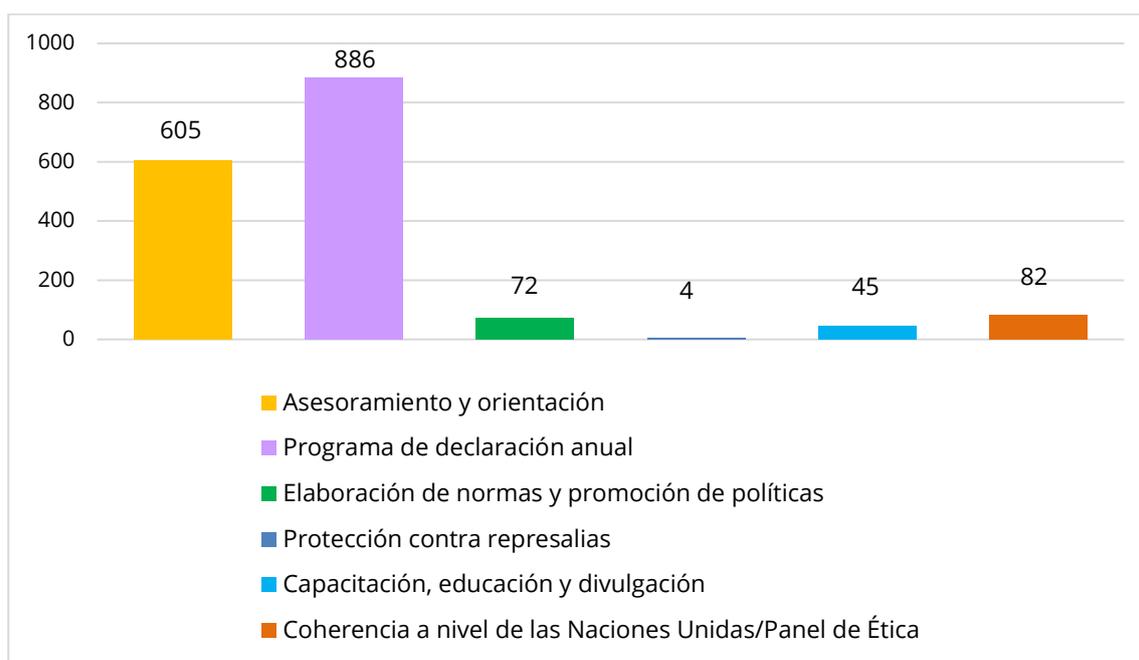
³ Denominado anteriormente "Comité de Ética de las Naciones Unidas".

7. En 2018, se presentó por primera vez de forma separada a la Junta Ejecutiva el Informe Anual de la Oficina de Deontología. Anteriormente, la Junta Ejecutiva había recibido el informe en forma de anexo del Informe Anual de las Realizaciones del PMA.

III. Actividades de la Oficina de Deontología

8. La Oficina de Deontología llevó a cabo más de 1.830 actividades en todas las esferas previstas con arreglo a su mandato (figura 1), incluidas las actividades de protección contra la explotación y el abuso sexuales. Si se clasifican según estas esferas, la Oficina llevó a cabo 1.694 actividades que se desglosan como se indica seguidamente. *Asesoramiento y orientación*: se estudiaron 605 asuntos registrados diferentes, excluido el asesoramiento y la orientación en materia de protección contra la explotación y el abuso sexuales y sobre las actividades externas examinadas como resultado de las declaraciones presentadas en el marco del Programa anual de declaración de la situación financiera y los conflictos de intereses; *Programa anual de declaración de la situación financiera y los conflictos de intereses* (en lo sucesivo, Programa de declaración anual): se examinaron 886 declaraciones que se consideró que podían plantear posibles conflictos de intereses; *Protección contra represalias – Política del PMA de protección de los denunciantes de irregularidades*: se estudiaron cuatro casos; *Elaboración de normas y promoción de políticas*: se llevaron a cabo 72 exámenes, algunos de ellos con varios documentos o múltiples series de exámenes, excluidos los trabajos emprendidos sobre las políticas y prácticas de la Oficina de Deontología; *Capacitación, formación y divulgación*: la Oficina se encargó directamente de la realización de 45 actividades distintas de divulgación, a las que hay que sumar otras actividades en las que participó de forma indirecta, y *Panel de Ética*: se celebraron 10 conferencias telefónicas/reuniones y 72 consultas y/o deliberaciones. Además, se declararon y registraron 131 obsequios en el registro electrónico de obsequios (no se indica en la figura 1).

Figura 1: Resumen de la labor de la Oficina de Deontología por número de actividades registradas (y no por el tiempo dedicado a las mismas), con exclusión de las actividades de protección contra la explotación y el abuso sexuales

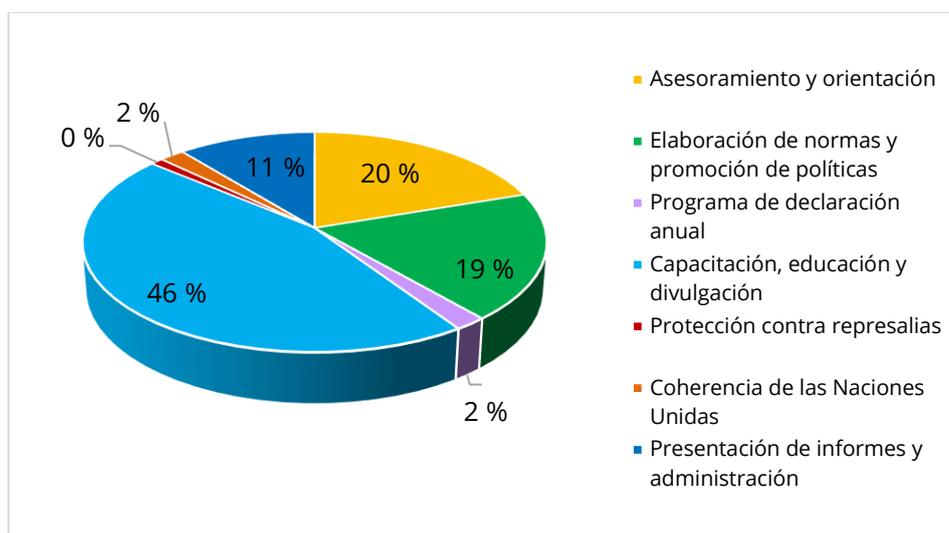


9. La figura 1 representa el número de actividades registradas, pero no refleja el tiempo que se les dedicó ni el número de interesados. A juicio de la Directora de la Oficina, al no haber bases de datos que recojan la labor realizada —en especial sobre los servicios de asesoramiento, aunque las cifras presentadas bien reflejan la ingente cantidad de

trabajo—, hay otras actividades de las que no queda constancia, como las consultas confidenciales con la Directora o las que ella realiza. Asimismo, en este panorama general no se tiene en cuenta la labor de otro tipo de la Oficina de Deontología, a saber: como Presidenta de la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales (en adelante “Red de Ética”) (según se explica con más detalle en la sección V); como miembro del Comité Permanente Interdivisional (según se explica con más detalle en el apartado 56) y del Grupo de trabajo conjunto sobre hostigamiento, acoso sexual, abuso de autoridad y discriminación, integrado por personal directivo del PMA y miembros de la Junta Ejecutiva, y como copresidenta del Subgrupo de trabajo sobre protección contra el acoso sexual y la explotación y el abuso sexuales (según se explica en la sección IV). El tiempo necesario para realizar estas actividades fue considerable. Ahora bien, la labor relativa a la Red de Ética tuvo lugar a un intercambio sobre ética de alto nivel en el que constituyó la Oficina de Deontología aportó una contribución tan pertinente como concreta al conjunto más amplio de las Naciones Unidas y a la comunidad internacional, mientras que la labor referente al Grupo de trabajo conjunto y al Subgrupo de trabajo fue importante porque sirvió a la Oficina de Deontología para conocer y promover la cultura de la ética en el PMA.

10. En la figura 2⁴ se muestra el tiempo que el personal de la Oficina, excluidos la Directora y el personal administrativo, consagró a las distintas esferas. El personal administrativo dedicó un tiempo considerable a impulsar la puesta en marcha del Programa de declaración anual y al seguimiento y control de los trabajos realizados por la Oficina a efectos de un seguimiento oportuno y de la presentación de informes precisos.

Figura 2: Tiempo dedicado por el personal de la Oficina de Deontología (excluidos la Directora, el personal administrativo y los pasantes) a las distintas esferas de su mandato



11. La esfera denominada “Presentación de informes y administración” incluye las actividades relativas a la administración y la infraestructura, en particular a los mecanismos de seguimiento que permiten a la Oficina de Deontología cuantificar sus actividades. En esta esfera se incluye además el tiempo dedicado a la elaboración y redacción del Informe Anual y el resumen del mismo, así como a la licitación para la contratación de una empresa externa encargada de llevar a cabo una “encuesta sobre la cultura institucional” (según se explica con más detalle en el párrafo 120).

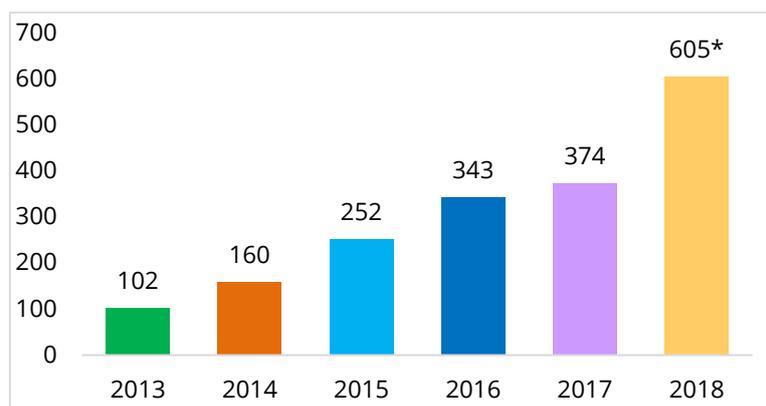
⁴ En la figura 2 no se incluye el tiempo dedicado a las actividades relativas a la protección contra la explotación y el abuso sexuales.

12. En cuanto a los pasantes, su trabajo consistió en lo siguiente: en la esfera “Asesoramiento y orientación”, en la realización de miniexámenes de la diligencia debida (134 en total); en la esfera “Elaboración de normas y promoción de políticas”, en la realización de actividades de investigación, y en la esfera “Capacitación, educación y divulgación”, en la elaboración de material de apoyo y la realización de los trabajos preparatorios, además de la organización de la subasta (según se explica con más detalle en la sección E).

A. Asesoramiento y orientación

13. La Oficina de Deontología facilitó asesoramiento y orientación a los empleados y al personal directivo. Se registraron un total de 671 solicitudes de asesoramiento, 66 de ellas en materia de protección contra la explotación y el abuso sexuales. En la figura que aparece a continuación, se muestran las solicitudes de asesoramiento anuales (605), excluidas las relativas a la protección contra la explotación y el abuso sexuales, desglosadas por años. Esta cifra representa un aumento del 61,7 % con respecto a 2017 (374 casos), y del 493 % con respecto a 2013, año en que se registraron 102 solicitudes (figura 3). También se facilitaron asesoramiento y orientación a través de intercambios puntuales que no quedaron registrados.

Figura 3: Solicitudes de asesoramiento (2013-2018)



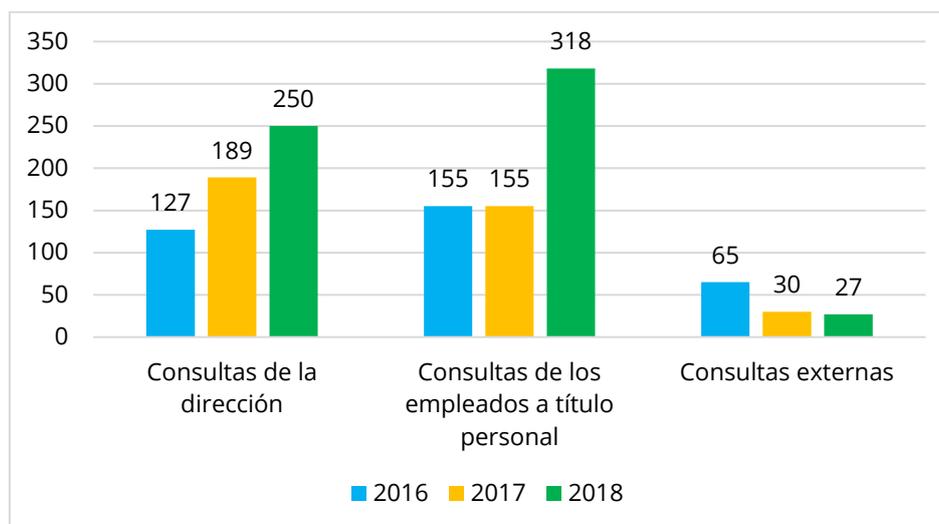
* Esta cifra no incluye las solicitudes de asesoramiento en materia de protección contra la explotación y el abuso sexuales.

14. Las solicitudes registradas (figura 4) se distribuyeron en las siguientes categorías: actividades externas (34 %); obsequios, premios, distinciones honoríficas, atenciones sociales y esferas afines (7 %); cuestiones relacionadas con el empleo y el período después de la separación del servicio (12 %); normas de conducta (14 %), y conflictos generales de intereses y otras cuestiones, incluidas las consultas sobre una amplia gama de asuntos y asesoramiento general en materia de ética (33 %). Aunque las solicitudes de asesoramiento y orientación siguieron aumentando, posiblemente como resultado de las actividades de educación y divulgación (en particular, del aprendizaje en línea obligatorio sobre ética), lo más probable es que este aumento sustancial obedeciera al movimiento *#MeToo*, a la puesta en aplicación de la Política revisada de protección contra el hostigamiento, el acoso sexual, el abuso de autoridad y la discriminación, a las iniciativas de sensibilización conexas y a la mayor relevancia que han cobrado los intercambios sobre estas cuestiones dentro del PMA.

Figura 4: Solicitudes de asesoramiento por categoría

15. La Oficina de Deontología lleva recibiendo desde 2014 un número creciente de consultas del personal directivo en relación con sus funciones de dirección. Ello muestra un mayor reconocimiento del valor que aportan los profesionales con experiencia en el campo de la ética, que se suma a una mayor visibilidad de la Oficina de Deontología, a un incremento de sus actividades en materia de educación y divulgación y a las nuevas responsabilidades de la Directora de la Oficina de Deontología (en particular, la participación en el Grupo de Gestión de Alto Nivel y en otros comités, tales como el Comité Permanente Interdivisional, el Comité de Gestión de Datos y el Grupo Asesor sobre la Privacidad de los Datos del Pulso Mundial de las Naciones Unidas).
16. Como consecuencia, la Oficina decidió hacer el seguimiento de la procedencia de las solicitudes de asesoramiento y orientación, clasificándolas en tres categorías: consultas de la dirección (consultas de un empleado del PMA en el desempeño de su cargo oficial); consultas de los empleados (consultas a título personal), y consultas externas (consultas provenientes del exterior del PMA). En 2018, se recibieron 250 solicitudes de personal directivo en relación con sus funciones de dirección, 318 de empleados a título personal y 27 externas (figura 5). Además, hubo un número considerable de consultas que eran correo basura o que claramente debían ser examinadas por otros servicios del PMA y que, por lo tanto, no se contabilizaron en el número total de consultas por no considerarse significativas. En 2018, la Oficina de Deontología añadió una nueva categoría con objeto de hacer un seguimiento de las "solicitudes de carácter organizacional". En esta categoría se incluyen las solicitudes que emanan del propio PMA y que se presentan por conducto de una de las direcciones de este y/o de las partes interesadas. Hubo 10 solicitudes que se consideraron de carácter "organizacional" por estar relacionadas con el mandato de la Oficina de Deontología, además de otras cuestiones que se incluyeron en esta categoría y que se referían a la protección contra la explotación y el abuso sexuales.

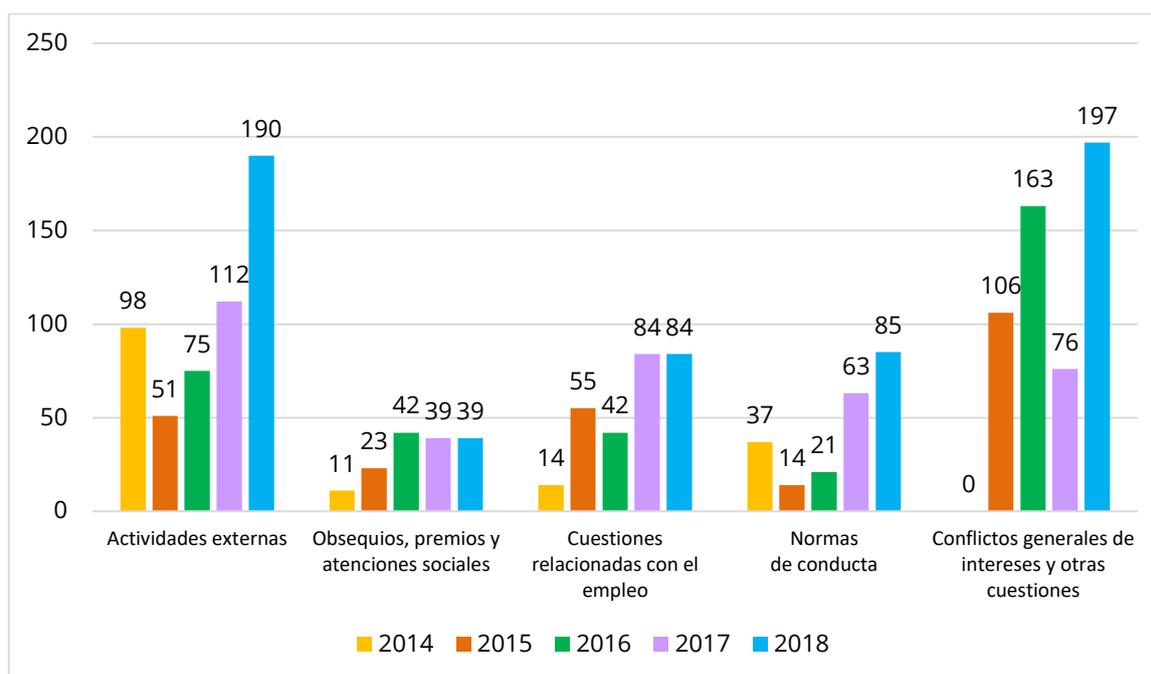
Figura 5: Solicitudes de asesoramiento clasificadas en función de su procedencia, 2016-2018



17. La Oficina de Deontología siguió prestando asesoramiento sobre conflictos de intereses de índole personal, institucional/organizacional y funcional, es decir, en los casos en los que el PMA o sus empleados podían enfrentarse a un conflicto de intereses en el ejercicio de sus funciones oficiales. También se prestó asesoramiento sobre conflictos de intereses de índole institucional/organizacional y la Oficina recibió el encargo de elaborar la cartografía de este tipo de conflictos de intereses en el marco del Informe de la Dependencia Común de Inspección (DCI) "Examen de los mecanismos y políticas relativos al conflicto de intereses en el sistema de las Naciones Unidas". Esta iniciativa proseguirá a lo largo de 2019.
18. Como ya se anunció en el informe anual de 2017, la Oficina de Deontología emprendió la revisión de la Circular de la Directora Ejecutiva 2008/004 sobre los conflictos de intereses⁵, con el fin de poner al día la Circular y abordar los conflictos de intereses de una forma exhaustiva (según se explica con más detalle en el párrafo 42).
19. En 2017⁶, se creó un registro electrónico de obsequios. En 2018, siguió observándose un aumento considerable de las declaraciones de obsequios, con 131 obsequios declarados a través del registro. En 2017, se presentaron 98 declaraciones de obsequios a través del registro electrónico. Por otro lado, los obsequios de valor simbólico se entregan a los despachos regionales o a las oficinas en los países y se distribuyen o emplean aplicando unos procedimientos justos y transparentes. Pese al incremento de las declaraciones efectuadas mediante el registro electrónico de obsequios y en los despachos regionales y las oficinas en los países, el número de declaraciones presentadas resultó bastante reducido con respecto al número de empleados del PMA. Cabe señalar que estas declaraciones son independientes del asesoramiento prestado en materia de obsequios, el cual es objeto de seguimiento dentro de la categoría correspondiente al asesoramiento y la orientación (según se indica en el párrafo 14).
20. A petición del Departamento de Gestión de Recursos, la Oficina de Deontología propuso incluir también la opción de declarar el ofrecimiento de obsequios, además de la recepción de los obsequios propiamente dichos. La Oficina confía en que la Dirección de Tecnología de la Información pueda implementar esta actualización en 2019, antes de que concluya la campaña anual de sensibilización en relación con los obsequios, de modo que pueda facilitar orientación sobre este nuevo elemento de las declaraciones y darlo a conocer.

⁵ Circular de la Directora Ejecutiva ED2008/004, *Declaración de los intereses financieros, las actividades externas y la concesión de distinciones honoríficas, condecoraciones, favores, obsequios o remuneración*.

⁶ Circular del Director Ejecutivo OED2017/002, *Declaraciones de obsequios*.

Figura 6: Solicitudes de asesoramiento por categoría, 2014-2018

21. Al comparar el número efectivo de solicitudes correspondiente a 2017 y 2018 (figura 6), pudo observarse un aumento considerable de las solicitudes clasificadas en la categoría "Actividades externas". En 2017 y 2018, estos números fueron 112 y 190, respectivamente. La Oficina atribuyó este importante aumento a diversos factores, entre los que destacan los siguientes: las actividades externas se trataron dentro del segundo módulo de aprendizaje en línea obligatorio, cuya introducción se inició en diciembre de 2017 y concluyó en 2018 (según se explica más detalladamente en la sección E); las actividades de educación y divulgación, incluidas las que llevó a cabo la Subdirección de Relaciones con el Personal de la Dirección de Recursos Humanos; una mayor transparencia en las investigaciones, en particular, en lo relativo al incumplimiento de la obligación de declarar las actividades externas, y el aumento del número de declaraciones a raíz de la implantación del Programa de declaración anual (según se explica con más detalle en el párrafo 39).
22. También aumentaron considerablemente los asuntos clasificados en la categoría "Conflictos generales de intereses y otras cuestiones" (que pasaron de 76 en 2017 a 197 en 2018). De las 197 solicitudes, 20 se referían a denuncias de distinto tipo que hubo que derivar (directamente o mediante asesoramiento) a otros servicios. La Oficina de Deontología atribuyó este considerable aumento de las solicitudes de asesoramiento de carácter general a la gran relevancia que han cobrado los intercambios sobre las normas de conducta en el PMA y entre la opinión pública.
23. Se registró un aumento dentro de la categoría "Normas de conducta", con 85 consultas en 2018, frente a 63 en 2017, algo que bien pudo ser resultado de la actualidad del tema y de las iniciativas emprendidas en materia de educación y divulgación. La Oficina seguirá observando de cerca esta categoría para extraer posibles enseñanzas.
24. El importante crecimiento de las solicitudes de asesoramiento y orientación sobre "Cuestiones relacionadas con el empleo" observado en 2017 (recogido en el informe anual correspondiente) se interrumpió en 2018, algo que la Oficina considera curioso si se tiene en cuenta que el número de empleados ha aumentado.
25. El número de solicitudes sobre "Obsequios, premios y atenciones sociales" se mantuvo constante, pese al aumento de declaraciones presentadas a través del registro electrónico de obsequios (según se explica con más detalle en el párrafo 19).

26. Cabe señalar que la Oficina de Deontología siguió actualizando sus categorías para tener en cuenta los distintos ámbitos sobre los que brinda asesoramiento y orientación y para fundamentar sus otras esferas de actividad, como la educación y la divulgación. En el mismo orden de cosas, la Oficina empezó a desarrollar un sistema de gestión de casos con objeto de mejorar el mecanismo de seguimiento de los asuntos correspondientes a la esfera del asesoramiento y la orientación. Los trabajos continuarán hasta su finalización en 2019.
27. Por último, atendiendo la solicitud de un miembro de la Junta Ejecutiva, la Oficina de Deontología elaboró una encuesta de opinión para evaluar el grado de satisfacción de los empleados. Se ha previsto que en 2019 la encuesta se lleve a cabo en lo que concierne a los asuntos clasificados dentro de las categorías relativas a la dirección y la organización.

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

28. En abril de 2008, se adoptó la Circular de la Directora Ejecutiva sobre el Programa anual de declaración de la situación financiera y los conflictos de intereses⁷, que comenzó a aplicarse en 2009. Este programa refleja el compromiso del PMA por aumentar la transparencia y la confianza de la opinión pública y constituye una salvaguardia y un instrumento de gestión de riesgos para los empleados y para el PMA. No se trata de una herramienta para descubrir casos de fraude o de endoso personal injustificado. La Oficina de Deontología es la encargada de administrar este programa⁸ con el objetivo de ayudar al PMA a detectar y resolver los conflictos de intereses personales a fin de mitigarlos o eliminarlos en beneficio de los intereses superiores del PMA.
29. En 2017 se lanzó una nueva aplicación específica para el Programa de declaración anual más fácil de usar y con mayores funcionalidades. La aplicación no sufrió modificaciones en 2018. Al igual que en años anteriores, los datos se transmitieron y mantuvieron de forma confidencial y segura desde el punto de vista tecnológico, bajo la supervisión de la Dirección de Tecnología.
30. El 9 de abril de 2018 se inició el décimo programa anual de declaración. En 2017, la Oficina de Deontología estableció que el ejercicio debía finalizar en un plazo de seis semanas y en 2018 se prosiguió esta práctica. En 2018, la Directora de la Oficina de Deontología hizo un llamamiento al Grupo de Gestión de Alto Nivel para que se acelerase la tasa de finalización del Programa anual de declaración. El primer plazo se prorrogó de forma automática hasta el 29 de junio de 2018, que es el plazo máximo aplicable para establecer la tasa de cumplimiento. Aunque se había anunciado que, según las previsiones, el programa iba a concluir puntalmente, al vencer la prórroga la tasa de finalización era de apenas el 70 %.
31. La tasa de cumplimiento del Programa de declaración anual fue, por quinta vez desde que empezara a aplicarse, del 100 %, pero este resultado no se alcanzó hasta febrero de 2019. Muchos factores contribuyeron a este pobre resultado, que proyectó una imagen negativa de la actitud ética del personal directivo.
32. Se determinó que debían participar 1.830 empleados de una plantilla total de 16.290 personas⁹. Esta cifra representaba el 11,2 % del total de empleados y un aumento del 7,8 % con respecto a los que habían participado en el Programa de declaración anual en 2017 (figura 7).

⁷ Circular de la Directora Ejecutiva ED2008/004, *Declaración de los intereses financieros, las actividades externas y la concesión de distinciones honoríficas, condecoraciones, favores, obsequios o remuneración.*

⁸ Boletín del Secretario General ST/SGB/2007/11, *Aplicación de normas éticas en todo el sistema de las Naciones Unidas: órganos y programas administrados por separado.*

⁹ Número total de empleados del PMA a 31 de marzo de 2018.

Figura 7: Participación en el Programa anual relativo a la declaración de la situación financiera y a los conflictos de intereses, 2009-2018



33. A través de un amplio proceso, que se inició con los datos facilitados por la Dirección de Recursos Humanos, la Oficina de Deontología confeccionó las listas de las personas que tenían la obligación de presentar la declaración y las presentó a la dirección para que las examinara. Era indispensable que el personal directivo contribuyera a determinar quiénes debían participar, cometido que cumplió siguiendo los criterios establecidos en la política.
34. Según lo dispuesto en la política, tenían la obligación de presentar la declaración los miembros del personal de los niveles D-1 y D-2; todos los directores en los países, los directores adjuntos en los países y los jefes de las oficinas y suboficinas; todos los oficiales de supervisión (auditoría/investigación, inspección) y de inversiones (tesorería, adquisiciones y asuntos jurídicos, a excepción de los integrantes de la Subdirección de Derecho Administrativo y Derecho Laboral); todos los miembros del personal cuyos cometidos profesionales incluyan competencias en materia de compras y estén facultados para emitir órdenes de compra de cualquier tipo (excluidos aquellos que solo están facultados para emitir órdenes de microcompra) o que hayan tenido acceso periódico a información confidencial relacionada con las adquisiciones, y los miembros del personal que hayan formado parte de un comité de gestión de proveedores.
35. De nuevo, el Programa de declaración anual se componía de tres partes: un cuestionario sobre conflictos de intereses, un cuestionario para verificar la obligación de participar en el programa y una declaración de la situación financiera.
36. De los 1.830 empleados que cumplían los criterios para participar en el programa, 37 quedaron exentos de esta obligación, principalmente a causa de su separación del servicio por jubilación o licencia prolongada. Por consiguiente, 1.793 empleados cumplimentaron el cuestionario sobre conflictos de intereses. En el cuestionario se formulaban preguntas sobre las relaciones que los miembros del personal o sus familiares a cargo pudieran tener con Gobiernos, proveedores o asociados, y se pedía que se señalase toda actividad externa, todo obsequio o premio recibido, las relaciones familiares dentro del sistema de las Naciones Unidas, las relaciones arrendador/arrendatario, etc. De todos los cuestionarios examinados, se consideró que 449 (algunos de los cuales contenían múltiples declaraciones) podían contener información indicativa de conflictos de intereses y fueron examinados más a fondo. En 2017, esa cifra fue de 397, lo que se correspondía aproximadamente con el total de participantes en el Programa de declaración anual.
37. El uso del cuestionario para verificar la obligación de declarar la propia situación financiera, combinado con el proceso de concesión de exenciones, hizo que el número de participantes que debían presentar la declaración se redujera aún más hasta alcanzar los 1.435.

Basándose en la experiencia adquirida y validada, la Oficina de Deontología opina que el cuestionario sobre conflictos de intereses afianza el objetivo previsto del Programa de declaración anual, por lo que, con unas pocas modificaciones en el cuestionario, se podría suprimir la declaración de la situación financiera. La Oficina se proponía introducir esos cambios en 2018, pero debido a un problema técnico y a la actualización de la Circular de la Directora Ejecutiva ED2008/004 (según se explica con más detalle en el párrafo 42) hubo que aplazar esta tarea a 2019.

38. La declaración de la situación financiera obliga a declarar los activos, beneficios, ingresos, suplementos, pasivos y otros intereses financieros de los empleados y sus familiares a cargo, y a indicar si esos intereses están relacionados con proveedores o asociados del PMA, etc. De todas las declaraciones de la situación financiera examinadas, se señaló que 437 (algunas de las cuales tenían declaraciones múltiples) podían contener información indicativa de conflictos de intereses y fueron objeto de examen. Esta cifra supone un aumento sustancial con respecto a la cifra recogida en el informe anual de 2017 y aún más importante si se compara con la de 2016. En los informes anuales de 2016 y de años anteriores, no se incluyeron las declaraciones que podían contener información indicativa de conflictos de intereses por la posesión de cuentas bancarias. Sin embargo, esto cambió en 2017, cuando se utilizó un cuestionario modificado que también se empleó en 2018. Tras restar el número de las declaraciones relativas a cuentas bancarias conectadas con proveedores, se señaló que 85 declaraciones podían contener información indicativa de conflictos de intereses.
39. Durante el examen del Programa de declaración anual, se señaló que 51 actividades externas debían ser objeto de un examen completo, de acuerdo con las prácticas habituales de la Oficina de Deontología. En 2017, se declararon 34 actividades externas.
40. Por otro lado, durante la ejecución del Programa de declaración anual de 2018, la Oficina atendió un gran número de mensajes de correo electrónico (incluidos los recordatorios), y de preguntas realizadas telefónicamente y visitas directas a sus oficinas en relación con la administración de dicho Programa. Además, todas las declaraciones pertinentes se cotejaron con la lista de proveedores del PMA.
41. Desde 2014, la Oficina de Deontología ha hecho un seguimiento del número de declaraciones sin información financiera. Durante el ejercicio de 2018, hubo 229 declaraciones que no contenían información financiera. Aunque en los dos años anteriores el porcentaje de declaraciones se había mantenido estable (15,5 %), en 2018 se registró un ligero descenso (12,5 %). Al igual que en años precedentes, la Oficina trató de verificar por correo electrónico la exactitud de dichas declaraciones. A su juicio, es comprensible que haya declaraciones sin información financiera, debido al umbral mínimo fijado para presentar la declaración (esto es, 10.000 dólares EE.UU.). La Oficina de Deontología prevé que el número de participantes seguirá aumentando como consecuencia de la descentralización, como es el caso de los comités de adquisiciones.
42. La Oficina de Deontología continuó los trabajos de revisión de la Circular de la Directora Ejecutiva ED2008/004, con el propósito de dividirla en varias circulares distintas, en particular una relativa a los conflictos de intereses y al Programa de declaración anual. Se espera que esta Circular del Director Ejecutivo esté lista en 2019.

C. Protección contra represalias (política del PMA de protección de los denunciantes de irregularidades)

43. Todos los empleados tienen la obligación de señalar cualquier infracción de las normas y los reglamentos del PMA a quienes están facultados para adoptar las medidas apropiadas, así como de cooperar con las instancias de supervisión del PMA. El objetivo primordial de la política del PMA de protección de los denunciantes de irregularidades es velar por que los empleados puedan denunciar las faltas de conducta y cooperar en las auditorías e

investigaciones sin ser objeto de represalias¹⁰. Desde 2017, esta práctica incluye también los exámenes de integridad preventivos en vigor.

44. La Oficina de Deontología, que se encarga de aplicar la política de protección de los denunciantes de irregularidades, determina si hay indicios suficientes de la existencia de represalias; en caso de corroborarse dichos indicios, remite la cuestión a la Oficina de Inspecciones e Investigaciones a efectos de investigación, a menos que dicha remisión suponga un conflicto de intereses. En este último caso, la cuestión se remite directamente al Director Ejecutivo para que intervenga. La Oficina de Deontología también ofrece asesoramiento y orientación sobre los asuntos de protección de los denunciantes de irregularidades y hace un seguimiento de los mismos mediante los mecanismos disponibles en esa esfera.
45. Se examinaron cuatro casos relacionados con la protección contra represalias; uno de ellos se había iniciado en 2017 y los otros tres eran nuevos. En uno de los nuevos casos, aunque no se estableció la existencia de indicios suficientes de represalias, se adoptaron medidas de protección durante el examen. En uno de los otros casos, el denunciante no aportó toda la información necesaria, por lo cual el examen no pudo finalizarse. El tercero de estos casos seguía siendo examinado por la Oficina en 2019. Por último, tampoco se completó el examen del caso procedente de 2017 porque el denunciante no facilitó toda la información necesaria.
46. Como se señalaba en el informe anual de 2017, la Oficina de Deontología siguió trabajando en la actualización de la política de protección de los denunciantes de irregularidades, instaurada originariamente en 2008, con objeto de incluir en ella las prácticas pertinentes, teniendo en cuenta el examen de todo el sistema de las Naciones Unidas, y cumplir las recomendaciones formuladas en el informe de la DCI¹¹ de 2018. Aunque la preparación de la política de protección de los denunciantes de irregularidades revisada y las diversas consultas con los interesados internos se iniciaron a finales de 2018, la adopción de la Circular del Director Ejecutivo actualizada no está prevista hasta 2019.

D. Elaboración de normas y promoción de políticas

47. Para fomentar una cultura institucional de ética, transparencia y rendición de cuentas es necesario realizar actividades de promoción con frecuencia y perseverancia. Para poner en práctica la ética y el cumplimiento de las normas, la Oficina siguió brindando orientación a la dirección del PMA sobre la integración de las normas deontológicas en las diversas políticas, prácticas y procesos, una orientación que tuvo una buena aceptación y fue muy valorada.
48. La Oficina registró solicitudes de aportaciones sobre 86 documentos normativos (22 recibidos en virtud de la función que desempeña la Directora de la Oficina en el seno del Grupo de Gestión de Alto Nivel y 64 en su calidad de Jefa de Ética y Directora de la Oficina de Deontología), de distinto tipo (circulares, políticas, documentos de orientación y otras publicaciones y documentos administrativos) y sobre diversos temas. De las 86 solicitudes registradas, la Oficina examinó 72, algunas de ellas con varios documentos o múltiples rondas de examen.
49. En 2017, la Oficina de Deontología registró consultas sobre 87 políticas y formuló observaciones acerca de 69 de ellas. En 2016 y 2015, formuló observaciones sobre unas 71 y

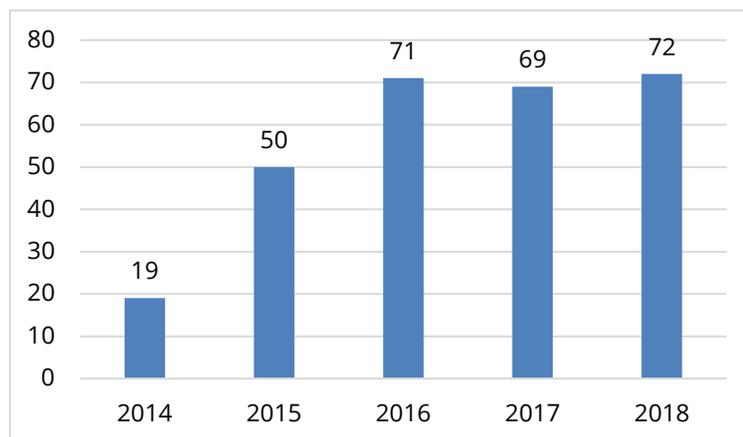
¹⁰ Circular de la Directora Ejecutiva ED2008/003 *Protección contra represalias por denunciar faltas de conducta y cooperar con auditorías e investigaciones debidamente autorizadas (Política del PMA de protección de los denunciantes de irregularidades)*.

¹¹ DCI. *Examen de las políticas y prácticas de protección de los denunciantes de irregularidades en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas*, 2018.

50 políticas, respectivamente, mientras que en 2014 examinó y presentó informes sobre 19 políticas en total (figura 8).

50. El número de consultas atendidas por la Oficina de Deontología se mantuvo estable, debido en gran parte a la capacidad disponible. Prosiguieron las consultas en el marco de las actividades habituales y de solicitudes procedentes de las instancias de supervisión o de otras esferas específicas, lo que puede considerarse una muestra del valor que se otorga a la Oficina.

Figura 8: Exámenes de políticas y normas registrados entre 2014 y 2018



51. La Oficina de Deontología siguió colaborando de manera proactiva con la dirección, en particular mediante la formulación con carácter proactivo de recomendaciones relativas a nuevas políticas y normas o la actualización de las ya existentes. Ello incluía, por ejemplo, los conflictos de intereses bajo sus diversas formas. En este contexto, la Oficina comenzó a elaborar orientaciones sobre el proceso de verificación general de antecedentes previo al empleo, así como orientaciones sobre la contratación de empleados que siguen siendo empleados gubernamentales a efectos de los derechos de pensión. La elaboración de estas orientaciones, que también estarían en consonancia con las recomendaciones formuladas por la DCI en su informe titulado "Examen de los mecanismos y políticas relativos al conflicto de intereses en el sistema de las Naciones Unidas"¹², está previsto que finalice en 2019.
52. A raíz de la publicación del citado examen y del examen de las políticas y prácticas de protección de los denunciantes de irregularidades en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, ambos de la DCI, la Oficina de Deontología, representada por su Directora, ha seguido actuando de experta en la materia encargada de su seguimiento en el PMA y ante la Junta Ejecutiva.
53. Conviene destacar que, por primera vez, la Directora de la Oficina fue entrevistada también por la Red para la evaluación del desempeño de las organizaciones multilaterales (MOPAN). Su intervención fue acogida favorablemente, señalándose que la entrevista había ayudado a la MOPAN a conocer mejor la Oficina de Deontología y su labor en favor de la aplicación de normas de comportamiento adecuadas en el PMA y en materia de protección contra la explotación y el abuso sexuales.
54. Actuando con arreglo a su planteamiento holístico, la Oficina siguió colaborando con otras direcciones y departamentos, por ejemplo, haciendo aportaciones a las disposiciones del Manual de recursos humanos relativas a las actividades externas y la licencia especial sin sueldo, así como a las normas medioambientales y sociales del PMA.

¹² DCI. *Examen de los mecanismos y políticas relativos al conflicto de intereses en el sistema de las Naciones Unidas*, 2017.

55. La Oficina de Deontología participó activamente en el grupo de trabajo que ayudó a actualizar la política de protección contra el hostigamiento, el acoso sexual, el abuso de autoridad y la discriminación. La política actualizada se publicó en marzo de 2018 y la Oficina de Deontología llevó a cabo actividades de educación y divulgación (incluida la elaboración de material de capacitación para capacitadores) para dar a conocer mejor la nueva política (según se explica con más detalle en la sección E).
56. Por otro lado, en aplicación de la política de protección contra el hostigamiento, el acoso sexual, el abuso de autoridad y la discriminación se estableció un Comité Permanente Interdivisional encargado de asesorar al Director Ejecutivo, cuando y según proceda, sobre el modo de tratar los casos de conducta abusiva y promover su prevención y una pronta respuesta¹³. El Comité Permanente Interdivisional está presidido por el Director de la Dirección de Recursos Humanos y compuesto por el Jefe de Deontología, el Consejero Jurídico, el Inspector General y el Ombudsman.
57. En mayo de 2018, el PMA creó un Grupo de trabajo conjunto específico sobre hostigamiento, acoso sexual, abuso de autoridad y discriminación integrado por miembros de la Junta Ejecutiva y de la dirección del PMA —el primer órgano conjunto del sistema de las Naciones Unidas de este tipo—. Se trata de un grupo de trabajo especial, copresidido por la Subdirectora Ejecutiva a cargo del Departamento de Servicios para las Operaciones, y compuesto por 10 representantes de la Junta Ejecutiva y del personal directivo del PMA y de las oficinas independientes, incluida la Directora de la Oficina de Deontología. El Grupo de trabajo conjunto sirve de foro para intercambiar información y debatir sobre los posibles métodos, las enseñanzas extraídas y las mejores prácticas para abordar: i) la protección de los empleados contra el hostigamiento, el acoso sexual, el abuso de autoridad y la discriminación; ii) la protección de los beneficiarios de la protección contra la explotación y el abuso sexuales, y iii) la protección de los denunciantes de irregularidades. También corresponde al Grupo de trabajo definir las estrategias y determinar las medidas que puedan ayudar al PMA a garantizar a los empleados y los beneficiarios la protección más eficaz, centrándose especialmente en las actividades de sensibilización, las medidas preventivas y los mecanismos de presentación de informes (para más información, véase la sección F).

E. Capacitación, educación y divulgación

58. Para conmemorar el décimo aniversario de su creación, la Oficina de Deontología diseñó y llevó a cabo una campaña de sensibilización en torno al Código de Conducta del PMA, centrándose en los distintos principios contenidos en el Código y actuando en coordinación con las Direcciones y miembros del personal directivo competentes (figura 10). Además, la Oficina de Deontología preparó y distribuyó un conjunto de herramientas con diversos materiales de comunicación destinado a los directores regionales, los directores en los países, los directores de las direcciones y los directores de enlace. Aunque la Oficina había previsto que todos los meses del año se realizara alguna actividad de la campaña, surgieron otras prioridades que obligaron a reducir el plan. Pese a ello, la campaña de sensibilización tuvo una buena acogida y recogió comentarios positivos del personal de todos los niveles.

¹³ Circular del Director Ejecutivo OED2018/007. *Protección contra el hostigamiento, el acoso sexual, el abuso de autoridad y la discriminación.*

Figura 9 – Campañas de sensibilización realizadas en 2018, por meses y temas

Mes	Tema
Enero	Normas de conducta y Carta de las Naciones Unidas
Febrero	Protección y rendición de cuentas a las poblaciones afectadas
Marzo	Protección contra la explotación y el abuso sexuales
Abril	Principios humanitarios
Mayo	Hostigamiento, acoso sexual, abuso de autoridad y discriminación
Junio	Rendición de cuentas en el PMA
Julio	Cultura centrada en la opinión y la escucha
Noviembre	Mensaje del Director Ejecutivo sobre cuestiones éticas
Diciembre	Los obsequios y la lucha contra el fraude y la corrupción

59. Cabe destacar (como se indica en la figura 9) que el Director Ejecutivo envió a todos los empleados un mensaje anual sobre cuestiones éticas, junto con una versión abreviada, de fácil consulta, del Informe Anual de la Oficina de Deontología relativo a 2017. Esta práctica, que se inició en 2015, se mantendrá en 2019.
60. En lo que concierne a las campañas de sensibilización, la Oficina de Deontología organizó una vez más una campaña de sensibilización de fin de año centrada en las políticas y prácticas en materia de obsequios, asociada a una serie de mensajes sobre la lucha contra el fraude y la corrupción. La Oficina proporcionó a los directores en los países, los directores de las direcciones y los oficiales de enlace modelos de mensajes para que los distribuyeran a los asociados locales. Se envió una comunicación conjunta de la Oficina de Deontología y de la Dirección de la Cadena de Suministro a los asociados proveedores del servicio de transporte aéreo (106), que esta dirección gestiona directamente desde la Sede. La campaña de sensibilización incluyó también una comunicación que se tradujo al italiano y se envió directamente a los proveedores italianos (527). Además, algunos directores en los países enviaron mensajes directamente, por ejemplo, los directores del PMA en Uganda, Mauritania, la República del Congo, la República Islámica del Irán y la República Unida de Tanzania. Esta iniciativa proseguirá en 2019.
61. Como en años anteriores, la Oficina de Deontología organizó en diciembre una subasta interna de los obsequios recibidos. Al igual que en 2017, la Oficina, agregó a la subasta en la Sede una “jornada de puertas abiertas” para dar a conocer mejor su mandato y su labor. Se decidió no realizar una subasta en línea ante la imposibilidad de hallar en línea una plataforma que fuera más sencilla de utilizar que la empleada en 2017. Los beneficios de la subasta se destinaron a las operaciones desarrolladas en Madagascar.
62. Si bien la infraestructura creada en 2014, año en que se reanudaron las subastas, permitió que la subasta en la Sede se desarrollara de nuevo de manera eficiente, su organización siguió requiriendo mucho tiempo ya que el personal de la Oficina tuvo que dedicar más de 160 horas a los preparativos y la realización de la subasta. Al mismo tiempo, parece que el interés por la subasta ha ido decayendo con los años. Por consiguiente, la Oficina de Deontología se está planteando si sería eficaz en función de los costos celebrar una subasta en 2019, puesto que su objetivo primordial es favorecer la toma de conciencia.
63. Se recibieron comentarios elogiosos acerca de las campañas de sensibilización, las herramientas utilizadas en ellas y su utilidad. Lamentablemente, los comentarios puntuales y espontáneos no permiten a la Oficina extraer datos empíricos para determinar en qué

medida dichas campañas y material de sensibilización se utilizan a todos los niveles. No obstante, las iniciativas de educación y divulgación de la Oficina tuvieron como resultado un mayor número de actividades de asesoramiento y orientación (según se explica con más detalle en la sección A), lo que demuestra su eficacia y éxito.

64. El tercer y último módulo de aprendizaje en línea se elaboró en respuesta a una recomendación formulada con motivo del examen del sistema interno de administración de justicia realizado en 2014 y se puso en marcha en diciembre de 2018, de acuerdo con lo previsto. Se espera que las versiones traducidas en francés, árabe y español estén disponibles a lo largo del primer trimestre del año 2019 o, como máximo, en el mes de abril.
65. Como se señaló en los informes de años pasados, el primer módulo del curso de aprendizaje electrónico se centraba en los valores, los principios y las normas fundamentales, y se inició en diciembre de 2016. El segundo módulo trataba de las responsabilidades prácticas de los empleados, a saber, los conflictos de intereses (incluidas las actividades externas), la confidencialidad, la discreción y la utilización responsable de los activos y recursos informáticos del PMA.
66. El tercer módulo se centraba en las faltas de conducta, la protección contra represalias, los valores fundamentales, como el respeto, la consolidación de los principios humanitarios y la prevención y protección contra la explotación y el abuso sexuales de las personas a las que el PMA presta asistencia. Desde el punto de vista administrativo, siempre que se pone en marcha un curso de aprendizaje en línea se reciben consultas de tipo técnico. Sin embargo, en esta ocasión, se recibieron solicitudes de asesoramiento y declaraciones en relación con los temas de los que trataban los cursos de aprendizaje, lo que puede interpretarse como un indicador prometedor de su eficacia.
67. La realización de los cursos en línea obligatorios sobre cuestiones de ética forma parte de la evaluación de la actuación profesional y mejora de las competencias (PACE) de todos los empleados y también se ha incluido en el programa de integración que siguen los nuevos empleados durante el período de prueba. A 31 de diciembre de 2018, 4.509 empleados habían seguido el nuevo tercer módulo del aprendizaje en línea, lo que representó un 26,5 % de los 17.013 empleados del PMA¹⁴. Un total de 14.014 y 12.603 empleados respectivamente han completado los dos primeros módulos del curso en línea sobre cuestiones de ética, cifras que representan el 82,3 % y el 70,9 % de todos los empleados.
68. Más de 1.000 empleados asistieron a las sesiones de capacitación y a las presentaciones impartidas directamente por la Oficina de Deontología (figura 10).

¹⁴ Total de usuarios activos del PMA en la plataforma *WeLearn*, a 31 de diciembre de 2018.

Figura 10 – Resumen de los cursos y las sesiones de capacitación impartidos directa o indirectamente por la Oficina de Deontología en 2018

Número de empleados que participaron	Tipo de curso o sesión de capacitación	Tema	Número de cursos/sesiones de capacitación
176	Reuniones informativas en la Sede ¹⁵	Ética, normas de conducta	3
72	Capacitación a la Oficina del PMA en Nicaragua	Ética, normas de conducta	1
130	Capacitación a la Oficina del PMA en El Salvador	Ética, normas de conducta	2
110	Capacitación al Despacho Regional de Johannesburgo	Ética, normas de conducta	1
70	Capacitación a la Capacidad Africana para la Gestión de Riesgos	Ética, normas de conducta	1
102	Sesiones a distancia durante el taller en materia de lucha contra el fraude y la corrupción para las oficinas del PMA en Nigeria y Sudán del Sur	Ética	2
279	Sesión de iniciación en la Sede	Ética, normas de conducta	19
24	Capacitación de capacitadores básica destinada a los asesores para un entorno laboral respetuoso/embajadores encargados de promover un comportamiento ético	Ética, principios fundamentales	1
40	Capacitación de capacitadores destinada a los asesores para un entorno laboral respetuoso/embajadores encargados de promover un comportamiento ético	Política de protección contra el hostigamiento, el acoso sexual, el abuso de autoridad y la discriminación	5
Total de empleados que han recibido capacitación directa a cargo del personal de la Oficina de Deontología: 1 003		Cursos o sesiones de capacitación directa a cargo del personal de la Oficina de Deontología: 33	
83	Sesiones de capacitación indirecta a cargo de los asesores para un entorno laboral respetuoso/embajadores encargados de promover un comportamiento ético	Principios fundamentales	4
149	Sesiones de capacitación indirecta a cargo de los asesores para un entorno laboral respetuoso/embajadores encargados de promover un comportamiento ético	Política de protección contra el hostigamiento, el acoso sexual, el abuso de autoridad y la discriminación	2
60	Intercambio de material por vía electrónica	Política de protección contra el hostigamiento, el acoso sexual, el abuso de autoridad y la discriminación	1
239	Sesiones de iniciación en la Oficina Zonal de Ankara y en la Oficina del PMA en el Pakistán	Ética, normas de conducta	18
Número total de empleados que han recibido capacitación indirecta: 531		Cursos o sesiones de capacitación indirecta: 25	

¹⁵ Se incluye aquí una reunión informativa con los oficiales de finanzas regionales, la Dirección de Preparación y Apoyo a las Intervenciones de Emergencia, la Oficina de Auditoría Interna y la Oficina de Inspecciones e Investigaciones, durante un seminario celebrado por los organismos con sede en Roma.

69. Como se anunciaba en el informe anual de 2017, la Oficina de Deontología amplió la capacitación directa sobre el terreno con la celebración de reuniones informativas en las oficinas del PMA en El Salvador y Nicaragua, en el Despacho Regional de Johannesburgo y para la Capacidad Africana para la Gestión de Riesgos (véase la figura 10). Asimismo, se realizaron dos presentaciones a distancia para las Oficinas del PMA en Nigeria y Sudán del Sur durante los talleres sobre lucha contra el fraude y la corrupción, organizados por la Dirección de Gestión Global de Riesgos. Como actuación complementaria, tras algunas de las sesiones de capacitación, la Oficina envió unas comunicaciones de seguimiento en las que se destacaba la información fundamental y se aclaraban cuestiones planteadas en el curso de las sesiones de capacitación. La Oficina de Deontología tiene previsto continuar con estas actividades en 2019 y ampliarlas, y también realizar más visitas a los despachos regionales y las oficinas en los países.
70. La Oficina organizó de nuevo la sesión de orientación inicial a la ética en el Sede, que se creó en 2016 y se celebró por primera vez en enero de 2017. Esta sesión de orientación inicial tiene carácter obligatorio (aunque la tasa de cumplimiento aún no alcanza el 100 %) y está dirigida a los nuevos empleados de la Sede del PMA (ya sean empleados que trabajan por primera vez en el PMA o miembros del personal que vuelven a ser destinados a la Sede).
71. A este respecto, la Oficina de Deontología también preparó dos sesiones de orientación inicial para las oficinas en los países, semejantes a la impartida en la Sede pero adaptadas a las necesidades específicas de los países, en las que se abordaron las expectativas fundamentales en materia de conducta. Las presentaciones se realizaron en la Oficina Zonal de Ankara y en la Oficina del PMA en el Pakistán.
72. Además, la Directora de la Oficina de Deontología volvió a organizar reuniones de orientación inicial para los nuevos miembros de la Junta Ejecutiva, a las que asistieron un total de 130 miembros de la Junta en total repartidos en dos sesiones.
73. Cabe destacar que la Directora de la Oficina fue invitada a participar, junto a la Secretaria General Adjunta de Gestión de las Naciones Unidas y Presidenta del Equipo de tareas de la Junta de los Jefes Ejecutivos (JJE) sobre la lucha contra el acoso sexual en el sistema de las Naciones Unidas y el Asesor de Ética del Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), en un grupo de debate del Grupo de Ginebra sobre la aplicación de un marco ético para luchar contra el acoso sexual y la explotación y el abuso sexuales. La información extraída de este encuentro fue muy positiva y permitió entender mejor el papel de las oficinas de ética de las Naciones Unidas en la promoción de una cultura de la ética.
74. Los asesores para promover un entorno laboral respetuoso sobre el terreno son empleados designados por sus colegas para que trabajen en coordinación con la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación y su labor se centra en prevenir o reducir los conflictos laborales sobre el terreno. Desde 2012, estos asesores son también embajadores para promover un comportamiento ético y, en calidad de tales, prestan asistencia a la Oficina de Deontología y al PMA para concienciar sobre las cuestiones éticas y las normas de conducta.
75. En colaboración con la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación, se organizó una sesión de capacitación básica para promover un entorno laboral respetuoso sobre el terreno dirigida a 24 asesores en representación de 15 países. La Oficina de Deontología impartió capacitación a los asesores sobre su función y las expectativas en relación con su designación como embajadores encargados de promover un comportamiento ético y organizó sesiones informativas y de capacitación de capacitadores, a fin de que los asesores pudieran desempeñar su función de embajadores y de asesores en general.
76. Como resultado de unas sesiones de capacitación de capacitadores sobre aspectos fundamentales del Código de Conducta del PMA, los asesores para un entorno laboral respetuoso capacitaban directamente a 83 empleados de una oficina en el país, una oficina

zonal y dos suboficinas de tres países distintos y de dos despachos regionales. Por lo general, la Oficina de Deontología elabora y proporciona versiones traducidas del material que se prepara.

77. A raíz de la publicación de la Política de protección contra el hostigamiento, el acoso sexual, el abuso de autoridad y la discriminación y de la campaña de sensibilización conexas (figura 9), la Oficina de Deontología celebró cinco sesiones de capacitación de capacitadores sobre esa política, en las que impartió capacitación a 40 de los 118 asesores para un entorno laboral respetuoso. Gracias a esta iniciativa, los asesores capacitaron directamente a 149 empleados en una oficina en el país y una suboficina, que representaban a dos países distintos y dos despachos regionales. También se facilitó material por medios electrónicos a otros 60 empleados de una oficina en el país.
78. A diferencia de años anteriores, la Oficina de Deontología no celebró sesiones de capacitación sobre la lucha contra el fraude y la corrupción, ya que ahora la responsable de la educación y la divulgación en materia de lucha contra el fraude y la corrupción es la Dirección de Gestión Global de Riesgos. Pese a ello, la Oficina de Deontología sigue estando dispuesta a compartir las iniciativas que ha llevado a cabo en el pasado y las enseñanzas extraídas.
79. Por otro lado, se consultó a la Oficina de Deontología a propósito de dos iniciativas desarrolladas por la Dirección de Recursos Humanos: la creación de un programa global de integración de los nuevos empleados de la Sede, que se puso en marcha en el mes de julio, y un programa de orientación inicial para los directores y los directores adjuntos en los países. Está previsto que en 2019 la Oficina de Deontología siga contribuyendo a este programa de orientación inicial, así como a un programa de orientación inicial para los supervisores.
80. Por último, la Oficina de Deontología ejerció una función de asesoramiento en la campaña "Respeto para todos" organizada por la Dirección de Comunicación, Sensibilización y Promoción Comercial y su aportación fue recibida favorablemente. La Oficina también prestó asistencia a otras direcciones de la Sede, como la Dirección de Recursos Humanos, proporcionándoles documentación y material promocional y de apoyo.

IV. Protección contra la explotación y el abuso sexuales

81. En marzo de 2018, se encomendó a la Oficina de Deontología la función de Coordinador institucional del PMA en materia de protección contra la explotación y el abuso sexuales, para facilitar el desarrollo de un enfoque multidisciplinario al respecto, en particular a través de la colaboración con otros organismos y entidades de las Naciones Unidas, y así consolidar el enfoque del PMA en lo relativo a la protección contra la explotación y el abuso sexuales.
82. En mayo de 2018 se contrató a un consultor especializado para que se ocupara exclusivamente de las cuestiones relativas a la protección contra la explotación y el abuso sexuales y trabajara con la Oficina de Deontología a fin de apoyar y fortalecer desde el punto de vista técnico el enfoque adoptado.
83. La Oficina de Deontología celebró más de 40 consultas con las principales partes interesadas, en particular, en la Sede, en los seis despachos regionales y en varias oficinas en los países, además de consultas externas con el Coordinador del Equipo de Tareas del Comité Permanente entre Organismos que se ocupa de la protección contra la explotación y el abuso sexuales, la Oficina de la Coordinadora Especial para mejorar la respuesta de las Naciones Unidas a la explotación y los abusos sexuales, otros organismos de las Naciones Unidas y organizaciones no gubernamentales (ONG), con el fin de determinar las deficiencias y los retos a la hora de aplicar medidas e iniciativas efectivas en materia de

- protección contra la explotación y el abuso sexuales, y definir las esferas a las que ha de darse prioridad de cara al futuro.
84. Asimismo, la Oficina de Deontología se hizo cargo de la administración de la red de coordinadores en materia de protección contra la explotación y el abuso sexuales, de la que actualmente forman parte 278 coordinadores principales y suplentes de las oficinas en los países y los despachos regionales. Asimismo, la Oficina empezó a preparar el primer curso de aprendizaje en línea para estos coordinadores, que empezará a impartirse en 2019.
 85. En el marco del análisis llevado a cabo por la Oficina de Deontología, se envió una encuesta en línea a todos los coordinadores en materia de protección contra la explotación y el abuso sexuales. La encuesta tuvo una tasa de respuesta del 50 % y aportó valiosas apreciaciones acerca de las dificultades que encuentran los coordinadores para apoyar los esfuerzos en materia de protección durante las operaciones.
 86. Por otra parte, la Oficina de Deontología reunió a un Grupo consultivo sobre protección contra la explotación y el abuso sexuales con objeto de poder intercambiar experiencias de aprendizaje y conocimientos y promover el aprendizaje entre pares, para así mejorar la capacidad de los coordinadores de cumplir con su cometido. El Grupo consultivo está formado por los coordinadores en materia de protección contra la explotación y el abuso sexuales, así como las principales partes interesadas de las oficinas en los países dotadas de una amplia experiencia y conocimientos sobre el modo de integrar esta protección en las operaciones. También forman parte de él varios directores regionales adjuntos y asesores regionales de asuntos humanitarios, así como las principales partes interesadas de la Sede.
 87. La primera consulta del Grupo consultivo sobre protección contra la explotación y el abuso sexuales, que tuvo lugar en septiembre de 2018, en Roma, constituyó una plataforma fundamental para entender las fortalezas y los desafíos que plantea esta protección. Las consultas y los resultados de los trabajos del Grupo consultivo han pasado a formar parte de una estrategia en materia de protección contra la explotación y el abuso sexuales y un plan detallado de aplicación. Se ha previsto que la estrategia y el plan de trabajo se presenten al Grupo de Gestión de Alto Nivel en 2019.
 88. Atendiendo una petición prácticamente unánime del Grupo consultivo, la Oficina de Deontología emprendió el examen y la actualización del mandato de los coordinadores en materia de protección contra la explotación y el abuso sexuales, en consulta con la Dirección de Recursos Humanos, la Oficina de Servicios Jurídicos y la Oficina de Inspecciones e Investigaciones.
 89. En el año 2018, la Oficina también llevó a cabo otras iniciativas importantes. Entre otras, la Oficina presidió con éxito una sesión de medio día de duración sobre el tema de la protección contra la explotación y el abuso sexuales en el marco de la consulta anual en materia de asociaciones celebrada en el mes de diciembre. De las 93 ONG invitadas a participar, asistieron 57. Durante este acto, el debate de expertos estuvo moderado por el Subdirector Ejecutivo del PMA a cargo del Departamento de Servicios para las Operaciones y en él intervinieron representantes de destacadas ONG, de consorcios de ONG y del Comité Permanente entre Organismos. El debate se centró en la colaboración para concienciar a las comunidades, en el desarrollo de mecanismos para denunciar la explotación y el abuso sexuales, y en el modo de garantizar la rendición de cuentas a las personas que hayan sufrido explotación o abusos sexuales.
 90. Desde mayo de 2018, el PMA, por mediación de la Oficina de Deontología, tiene una participación más activa en las reuniones de los coordinadores de categoría superior del Comité Permanente entre Organismos y en las conferencias telefónicas sobre cuestiones técnicas específicas, así como en las reuniones mensuales del Equipo de Tareas sobre rendición de cuentas a las poblaciones afectadas y protección contra la explotación y el

abuso sexuales de dicho Comité. Por otro lado, también en mayo de 2018, el PMA se sumó al Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre Protección contra la explotación y el abuso sexuales, participando activamente en él mediante conferencias telefónicas quincenales. Cabe destacar que, en agosto de 2018, el Director Ejecutivo fue formalmente invitado a ser parte del Grupo Directivo de Alto Nivel sobre la prevención de la explotación y los abusos sexuales de las Naciones Unidas.

91. Asimismo, la Directora de la Oficina de Deontología asistió a un encuentro sobre protección contra la explotación y el abuso sexuales organizado por iniciativa de los donantes, en el que representantes de ONG, organismos de las Naciones Unidas y organizaciones multilaterales, proveedores del sector privado, donantes, Gobiernos, así como víctimas supervivientes de casos de explotación y abusos sexuales, junto con más de 400 participantes, se reunieron para asumir el compromiso de reforzar la prevención de la explotación y los abusos sexuales y del acoso sexual en el sector de la ayuda humanitaria; aumentar la escucha y mejorar la respuesta ante dichos actos, y extraer las enseñanzas pertinentes. El PMA, representado por la Oficina de Deontología y otras dependencias, también participó en otros actos sobre protección contra la explotación y el abuso sexuales organizados por iniciativa de donantes o de otras partes.
92. Conviene señalar que las actividades que dirige y coordina la Oficina de Deontología en lo que concierne a la protección contra la explotación y el abuso sexuales abarcan todas las esferas pertinentes de su mandato. En este contexto, la Oficina siguió proporcionando asesoramiento y orientación sobre este tema y, desde que le fue delegada la función de coordinadora institucional, ha estado recibiendo un número cada vez mayor de solicitudes. En concreto, la Oficina recibió 66 solicitudes de asesoramiento y orientación relativas a la protección contra la explotación y el abuso sexuales; de ellas, 46 fueron presentadas por personal directivo en relación con sus funciones de dirección y 20 fueron de carácter organizacional.
93. Para concluir, además de ser miembro del Grupo de trabajo conjunto sobre hostigamiento, acoso sexual, abuso de autoridad y discriminación integrado por miembros de la Junta Ejecutiva y de la dirección (según se explica con más detalle en el párrafo 57), la Directora de la Oficina de Deontología fue nombrada copresidenta de uno de los dos subgrupos de trabajo —el Subgrupo de Trabajo sobre protección contra el acoso sexual y la explotación y el abuso sexuales—. Los trabajos de este Subgrupo proseguirán durante 2019.

V. Panel de Ética de las Naciones Unidas, Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales y organismos con sede en Roma

94. El Panel de Ética de las Naciones Unidas fue creado en 2007¹⁶ con la adopción del Boletín del Secretario General titulado “Aplicación de normas éticas en todo el sistema de las Naciones Unidas: órganos y programas administrados por separado”¹⁷, para ayudar a garantizar una aplicación coherente de las normas éticas dentro de las Naciones Unidas.
95. El Panel de Ética está formado por los jefes de las oficinas de ética de los organismos y programas de las Naciones Unidas administrados por separado: la Oficina de Ética de la Secretaría de las Naciones Unidas (que ocupa la presidencia), el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), el UNFPA, la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos (UNOPS), el PMA, el Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de

¹⁶ El Panel de Ética se denominó originariamente “Comité de Ética de las Naciones Unidas” y cambió de nombre en abril de 2013.

¹⁷ Boletín del Secretario General ST/SGB/2007/11. *Aplicación de normas éticas en todo el sistema de las Naciones Unidas: órganos y programas administrados por separado.*

- Palestina en el Cercano Oriente (OOPS) y la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR)¹⁸.
96. La Directora de la Oficina de Deontología siguió colaborando activamente con el Panel de Ética y participó en las 10 conferencias telefónicas y reuniones ordinarias organizadas; además, preparó informes sobre las consultas y deliberaciones en torno a 72 cuestiones de interés común, entre las que figuraban actividades políticas, actividades externas, obsequios, conflictos de intereses, políticas y prácticas relacionadas con la protección contra represalias, e intercambio de pareceres en tiempo real sobre otras cuestiones éticas.
 97. Aunque en el informe del Secretario General presentado a la Asamblea General se da cuenta de la labor del Panel de Ética, conviene destacar que dicho Panel realiza exámenes de aquellos casos en los que las constataciones de las oficinas de ética miembros del Panel no son concluyentes, lo que exige un examen detenido de una copiosa documentación. En 2018 se realizaron 10 exámenes de este tipo.
 98. Con el fin de respaldar los esfuerzos del Secretario General por fomentar la colaboración en materia de deontología entre los miembros de la red ampliada de las Naciones Unidas, en 2010 se creó la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales. La Red de Ética está compuesta por instituciones intergubernamentales multilaterales¹⁹. Los funcionarios superiores de mayor rango responsables de las funciones de ética de las organizaciones miembros de la Red participan en las conferencias anuales de la Red de Ética, que sirven de foro para el intercambio de información y prácticas pertinentes, y hacen posible la colaboración sobre cuestiones de interés común y sobre su pertinencia para las funciones de ética de los miembros de la Red.
 99. La Directora de la Oficina de Deontología ocupó la presidencia de la Red de Ética en el período 2017-2018. En su calidad de Presidenta, la Directora recomendó ampliar a tres días y medio la duración del programa de la Conferencia Anual de 2018, para conmemorar el décimo aniversario de la Conferencia Anual de la Red de Ética, que acogió la Oficina de Ética de las Naciones Unidas y se celebró por primera vez en Nueva York. Este programa de mayor duración hizo posible la participación de ponentes invitados de reconocido prestigio y la celebración de varios debates más. La Conferencia Anual fue inaugurada por el Secretario General Adjunto y Jefe de Gabinete, quien hizo llegar el mensaje del Secretario General a la Conferencia de la Red de Ética. En su declaración, el Secretario General destacó que la Red de Ética tiene un papel decisivo en la promoción de una cultura basada en la ética, la integridad y la rendición de cuentas, con objeto de garantizar que los funcionarios internacionales observen las normas éticas más estrictas, al tiempo que puso de relieve la gran labor que desarrolla la Red de Ética en el fomento de la colaboración institucional en cuestiones de ética de interés común.
 100. Conviene destacar que la Secretaria General Adjunta de Gestión de las Naciones Unidas y Presidenta del Equipo de tareas de la JJE sobre la lucha contra el acoso sexual en el sistema de las Naciones Unidas dirigió una sesión sobre la actuación contra el acoso sexual; la Defensora de los Derechos de las Víctimas de las Naciones Unidas presidió una sesión sobre la mejora de la respuesta de las Naciones Unidas a la explotación y el abuso sexuales, y la Inspectora de la DCI dirigió una sesión sobre el examen de las políticas y prácticas de protección de los denunciantes de irregularidades en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. Estas sesiones brindaron a la Red de Ética la oportunidad de mantener un

¹⁸ Circular de la Directora Ejecutiva 2008/002. Boletín del Secretario General ST/SGB/2007/11.

¹⁹ Son miembros de la Red de Ética de las Naciones Unidas los oficiales de ética y los profesionales relacionados con la ética de la Secretaría de las Naciones Unidas y los fondos, programas y organismos especializados de las Naciones Unidas, así como de instituciones financieras internacionales, tales como el Banco Mundial, el Fondo Monetario Internacional y otras entidades multilaterales.

diálogo sobre estas cuestiones fundamentales con el PMA, las Naciones Unidas y el personal.

101. Otras de las esferas temáticas abordadas fueron los conflictos de interés, las políticas y prácticas de protección de los denunciantes de irregularidades, la reforma de las Naciones Unidas, las técnicas de mediación, la ética en relación con los principios del derecho y la justicia, y otras.
102. Los oficiales de ética de los tres organismos con sede en Roma siguieron intercambiando, con fines específicos, las mejores prácticas y conocimientos, si bien se produjo una mayor interacción, sobre todo con la Directora de la Oficina de Ética del Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA), acerca de cuestiones de interés común en materia de protección contra la explotación y el abuso sexuales, por citar un ejemplo.

VI. Observaciones, recomendaciones y conclusiones

103. Desde el año 2014, la Oficina de Deontología ha ido implantando una infraestructura que afianza su mandato y que le ha permitido comenzar a elaborar procedimientos operativos estándar para operar con mayor eficacia y de una forma coherente, así como delegar proyectos y establecer mecanismos de seguimiento de los parámetros de medición y mejorar la presentación de informes, sin dejar de hacer frente al aumento de la carga de trabajo. Los mecanismos de seguimiento reflejaron una vez más el considerable aumento del volumen de trabajo que se ha producido en los últimos años, lo que se considera como un resultado positivo de las actividades de la Oficina de Deontología y de las relaciones cultivadas gracias a su enfoque orientado a la prestación de servicios. Sin embargo, estos mecanismos de seguimiento resultaron insuficientes para el volumen de trabajo registrado e hicieron que hubiera que dedicar demasiado tiempo a la introducción manual de los datos y a las verificaciones. En concreto, la Oficina siguió utilizando una hoja de cálculo de Excel para el seguimiento de las solicitudes de asesoramiento y orientación, por lo que la elaboración de los informes resultó muy trabajosa. En el mes de diciembre, tras un año entero de búsqueda, se consiguió un sistema de gestión de casos que comenzará a aplicarse en 2019.
104. Ante el aumento del volumen de trabajo en la esfera del asesoramiento y la orientación, se contrató a un miembro del personal de categoría P-4, con experiencia y conocimientos en materia de ética y cumplimiento. En septiembre de 2018, la Oficina de Deontología contrató a otro miembro del personal de categoría P-4 para que se hiciera cargo de la elaboración de normas y la promoción de políticas y, más en concreto, de la revisión y, en su caso, del desarrollo y la aplicación de políticas y prácticas relacionadas con la labor de la Oficina.
105. La Oficina de Deontología ha mostrado una gran iniciativa cuando se ha tratado de dar a conocer su labor a la dirección; del mismo modo, la dirección ha solicitado activamente el asesoramiento de la Oficina. Desde 2016, año en que la Oficina empezó a hacer el seguimiento de las consultas realizadas por la dirección, el número de consultas ha pasado de 127 a 250 en 2018. Esta labor ha sido bien recibida y se ha procurado brindar un asesoramiento ponderado y práctico. Este tipo de asesoramiento y orientación es probablemente el más valioso que los profesionales de la ética con experiencia pueden proporcionar —pues permite al personal directivo tomar decisiones acertadas y evitar faltas de conducta y percances— y supone un ejemplo de asesoramiento preventivo, en contraposición al asesoramiento ordinario que suele ser reactivo por naturaleza.
106. Asimismo, durante sus primeros años, la Oficina de Deontología se centró principalmente en brindar asesoramiento y orientación relativos a los comportamientos individuales y no a las actividades de los responsables en el ejercicio de sus funciones y en calidad de representantes del PMA y, por consiguiente, no se consultó a la Oficina sobre los riesgos para la integridad a nivel institucional. Esta situación ha ido cambiando en los últimos años y la Oficina —en particular, la Directora de la Oficina de Deontología— ha recibido consultas

- del personal directivo sobre conflictos de intereses institucionales y otras preocupaciones de carácter ético, por ejemplo, acerca de iniciativas que tienen repercusiones en lo que se refiere al uso de los datos, y los criterios para el establecimiento de relaciones con los asociados.
107. Para abordar el problema de la falta de puntualidad en la cumplimentación del Programa de declaración anual, así como en su seguimiento, la Oficina estableció un plazo más estricto y un procedimiento más inmediato para elevar el problema a una instancia superior. Con todo, la tasa de finalización al vencer la segunda prórroga siguió siendo del 70 %, y algunas declaraciones correspondientes al Programa de 2018 seguían pendientes en 2019. La Oficina de Deontología considera que esto es inaceptable y que da una mala imagen de la rendición de cuentas, sobre todo si se compara con las tasas de cumplimiento del programa de los miembros del Panel de Ética de las Naciones Unidas. Para tratar de resolver esta situación, así como el problema de la cantidad de tiempo consagrado a la puesta en marcha y aplicación del ejercicio anual del Programa de declaración, la Oficina está planteándose introducir diversos cambios en la administración del Programa en un futuro.
 108. Además, tras analizar detenidamente el Programa de declaración anual en función de su finalidad, la Oficina se propuso introducir un cambio en la estructura del Programa y suprimir la declaración por separado de la situación financiera, reemplazándola por un cuestionario sobre conflicto de intereses únicamente. Aunque la Oficina había anunciado la introducción de un programa de declaración revisado en 2019, las dificultades surgidas en la revisión de la base de datos y la Circular de la Directora Ejecutiva han llevado a retrasar su aplicación.
 109. Contribuir a la elaboración de normas y políticas, así como de orientaciones, prácticas y procesos —en otras palabras, la puesta en práctica de la ética y el cumplimiento de las normas— es una actividad que también reviste un carácter preventivo. Con la incorporación de un nuevo Oficial de Ética encargado de la elaboración de normas y la promoción de políticas —y más en concreto, de la actualización de la política de protección de los denunciantes de irregularidades, la política en materia de conflicto de intereses y otras—, la Oficina de Deontología se prepara para un posible aumento de sus aportaciones en otros ámbitos. Esto resulta especialmente importante en esferas avanzadas de interés para el PMA, como la digitalización, con las consiguientes consideraciones éticas que plantean el uso de los datos, los drones, el uso de la inteligencia artificial o la digitalización en los países.
 110. Además, como se observaba en el anterior informe anual, las políticas de la Oficina de Deontología²⁰ han quedado anticuadas y necesitan ser revisadas. Con este fin, la Oficina ha empezado a trabajar en la actualización de la Circular sobre los conflictos de intereses y del Programa anual relativo a la declaración de la situación financiera y a los conflictos de intereses, así como de la política de protección de los denunciantes de irregularidades. Se espera que las versiones actualizadas se ultimen y comiencen a aplicarse en 2019. En cuanto a las demás políticas en el ámbito de competencia de la Oficina, está previsto que sean revisadas y aplicadas a lo largo de 2019 y 2020.
 111. La Directora de la Oficina de Deontología siguió siendo la única responsable de administrar la política de protección de los denunciantes de irregularidades durante el año 2018. Habida cuenta de la complejidad y el volumen de la documentación justificativa y de los informes de las investigaciones, los exámenes de los indicios razonables y el trabajo conexo requirieron mucho tiempo. Y otro tanto sucedió con las medidas de protección. Está

²⁰ Circular de la Directora Ejecutiva ED2008/002, *Establecimiento de la Oficina de Deontología del PMA*; Circular de la Directora Ejecutiva ED2008/004, *Declaración de los intereses financieros, las actividades externas y la concesión de distinciones honoríficas, condecoraciones, favores, obsequios o remuneración*; Circular de la Directora Ejecutiva ED2008/003, *Protección contra represalias por denunciar faltas de conducta y cooperar con auditorías e investigaciones debidamente autorizadas (Política del PMA de protección de los denunciantes de irregularidades)*.

previsto que el Oficial de Ética encargado de la elaboración de normas y la promoción de políticas desempeñe una función en los exámenes de los indicios razonables, al tiempo que establece unos procedimientos operativos estándar en lo tocante a la política de protección de los denunciantes de irregularidades.

112. Además de realizar los exámenes de los indicios razonables de represalias, la Oficina de Deontología ofrece asesoramiento a los empleados en lo que concierne a las represalias y a la protección de los denunciantes de irregularidades, en el marco de la esfera sobre asesoramiento y orientación de su mandato. Se recibieron pocas solicitudes de asesoramiento en esta materia, aunque, al parecer, la Oficina del Ombudsman está proporcionando asesoramiento sobre las represalias contra los denunciantes de irregularidades, lo que ha despertado la preocupación de la Oficina de Deontología.
113. La Oficina considera que las actividades de educación y divulgación, en sus diversas formas y en todas las oficinas, incluidas (o especialmente) las suboficinas, son fundamentales para que los empleados (y los asociados) comprendan los valores, las normas y los principios del PMA y aprendan cómo aplicarlos en su vida cotidiana, algo indispensable para fomentar una cultura de la ética sólida. A pesar de todo el tiempo y los esfuerzos dedicados a la educación y la divulgación, y del éxito de la campaña anual de sensibilización con motivo de su décimo aniversario, la Oficina de Deontología no pudo atender todas las solicitudes en esta esfera de su mandato. En concreto, la Directora de la Oficina de Deontología no pudo cumplir con las expectativas en cuanto a la divulgación sobre el terreno. Como el aumento de las solicitudes sobre el terreno se considera un indicador importante de la valoración de la Oficina dentro del PMA, las enseñanzas extraídas se tendrán en cuenta a la hora de planificar y aplicar las iniciativas en la esfera de la educación y la divulgación para 2019, en particular, en lo que se refiere a la ampliación de las misiones sobre el terreno.
114. En 2018, la Oficina de Ética contrató a un pasante para que ayudara a elaborar material de comunicación complementario destinado al público interno y externo. En este orden de cosas, la Oficina actualizó su página de intranet y realizó con éxito una serie de cambios. La Oficina también recomendó actualizar el sitio web externo de modo que representara más adecuadamente la amplia labor que lleva a cabo en lo que se refiere a las normas de conducta y la protección contra la explotación y el abuso sexuales. A día de hoy, el sitio web externo apenas si muestra al público el profundo compromiso asumido por el PMA en dichas esferas.
115. En el contexto de la labor de fomento de la coherencia de las Naciones Unidas, la Oficina de Deontología consiguió reforzar la colaboración con los organismos con sede en Roma, entablando contactos más regulares y más en la línea de la colaboración que se mantiene con los miembros de la Red de Ética. A este respecto, con ocasión de su décimo aniversario, la Conferencia Anual de la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales se celebró por vez primera en la Sede de las Naciones Unidas en Nueva York, con un programa ambicioso y unos resultados enriquecedores. Asimismo, como miembro del Panel de Ética de las Naciones Unidas, se solicitó la contribución de la Oficina con más frecuencia, al tiempo que siguió habiendo numerosos contactos informales.
116. En virtud de la actualización de las normas por las que se rige el Comité de Auditoría llevada a cabo en 2018, la Oficina de Deontología debe presentar al Comité de Auditoría informes de una manera estructurada y con mayor contenido. Así pues, la Oficina empezó a rendir informes sobre su estrategia y su plan de trabajo (según se explica con más detalle en el párrafo 117) y seguirá haciéndolo de ahora en adelante. Esta práctica viene a sumarse al examen de diversas cuestiones éticas por parte de la Oficina de Deontología en el marco de la presentación del informe ahora regularizado y a la rendición de informes al Comité de Auditoría en el marco del sistema interno de administración de justicia.

117. En el informe anual de 2015, la Oficina de Deontología adquirió el compromiso de elaborar un plan estratégico general que habría de implantarse de conformidad con el Plan Estratégico del PMA para 2017-2021 y que tendría por objetivo respaldar dicho Plan. En 2016, la Oficina contrató a un consultor especializado en ética y cumplimiento para que la ayudara en la elaboración de su estrategia para 2017-2021, la cual se implantó en 2017, tras consultar con la dirección. En 2018, la Estrategia de la Oficina de Deontología fue presentada al Grupo de Gestión de Alto Nivel y al Comité de Auditoría. El Grupo de Gestión de Alto Nivel determinó la prioridad de las medidas propuestas y la Oficina siguió informando al Comité de Auditoría de los avances en su desarrollo. La Oficina también seguirá informando de la marcha de los trabajos relacionados con su estrategia en el marco de las consultas oficiosas con la Junta Ejecutiva, que se instaurarán en 2019.
118. Como se indicaba en el informe anual de 2017, la Oficina de Deontología siguió colaborando con la Dirección de la Cadena de Suministro sobre varias cuestiones éticas y, atendiendo a una petición, empezó a preparar una sesión intensiva de capacitación para la celebración de un taller destinado a los empleados que vayan a estar al frente de los comités de adquisiciones sobre el terreno. Se confía en que esta sesión conciencie a los empleados de los valores fundamentales, normas y principios y sobre los conflictos de intereses más habituales que pueden presentarse a nivel personal e institucional, así como de las responsabilidades de los empleados en materia de declaraciones y mitigación. Se ha previsto que el taller se celebre en todas las regiones a lo largo de 2019.
119. La Oficina de Deontología formó parte del Comité de Gestión de Datos y realizó notables aportaciones a las iniciativas punteras de la Dirección de Tecnología y de otras direcciones en lo relacionado con el uso ético de los datos. Como ya hiciera en 2017, la Oficina abogó a favor de que se asignaran recursos suficientes para garantizar una gobernanza de los datos sólida y suficientemente independiente que permita considerar el uso ético de los datos y las implicaciones del uso de datos en otras iniciativas. La Oficina también pidió que el Comité sobre la Debida Diligencia estudiara con todo detenimiento las ramificaciones éticas del intercambio de información con terceros —además de las consideraciones relativas a la privacidad, la protección de datos y la seguridad—. El uso ético de los datos en el mundo digital sigue siendo para el PMA un tema importante, al que debería darse prioridad a la hora de suscribir iniciativas en materia de digitalización.
120. Como se señaló en los tres informes anuales anteriores, la Oficina de Deontología promovió la idea de que se realizara una encuesta aparte sobre la cultura institucional y se asignaran recursos específicos a la creación de un plan de acción plurianual para dar seguimiento a los resultados de la Encuesta mundial del personal de 2018, así como a los resultados de encuestas anteriores, en especial en lo que se refiere a la protección contra las represalias. En las encuestas mundiales del personal de 2012, 2015 y 2018, los resultados correspondientes a las cuestiones de ética y las normas de conducta no satisfacían las normas mundiales existentes, en particular en lo concerniente al miedo a las represalias y a la confianza en el PMA, así como al modo en que se percibe el compromiso ético del Programa, del personal directivo y de la dirección. Esta última decidió llevar a cabo una encuesta en profundidad. Como la Oficina de Deontología había contratado a un profesional experto en ética y cumplimiento, se ofreció voluntaria para organizar la licitación y logró contratar a una empresa externa encargada de poner en marcha una encuesta sobre la cultura (independiente de la Encuesta mundial del personal de 2018), con objeto de tener un conocimiento más profundo de la cultura del PMA y, en caso necesario, poder tomar medidas. Los trabajos se proseguirán durante 2019.
121. Como ya se subrayara en los Informes Anuales de 2017 y 2016, la Oficina de Deontología siguió recomendando que el PMA reafirmara los valores, principios y normas fundamentales. En los años 2017 y 2016, la Oficina mantuvo una actitud positiva en cuanto a la adhesión a una cultura ética sólida basada en las normas, principios y valores del PMA

y las Naciones Unidas, apoyándola mediante la organización de presentaciones en directo y otras sesiones de capacitación. Sin embargo, a nivel institucional, la Oficina observó un deterioro evidente en la consideración de la conducta ética tanto por parte del PMA como de su personal. Por ejemplo, la ética y las normas de conducta seguían sin estar incluidas en los criterios de medición de la actuación profesional del sistema PACE ni en los anuncios de vacantes. En 2018 se actualizaron las disposiciones aplicables a los anuncios de vacantes y la Oficina empezó a trabajar con la Dirección de Recursos Humanos con el propósito de incorporar las cuestiones éticas y las normas de conducta en las iniciativas de capacitación futuras y en las ya existentes. El espíritu de colaboración de la Dirección de Recursos Humanos, ya mencionado en el informe de 2017, y la línea marcada por el Director de la Dirección de Recursos Humanos y los demás colegas del Comité Permanente Interdivisional han hecho posible una colaboración fructífera, basada en la cooperación práctica, y una mayor sensibilización antes las cuestiones de ética.

122. Por último, en los Informes Anuales correspondientes a 2017 y 2016, la Oficina de Deontología señaló que sería recomendable que el PMA contase con un jefe funcional responsable de las cuestiones relacionadas con la protección contra la explotación y el abuso sexuales, y que se asignaran recursos específicos a esa tarea. En marzo de 2018, esta función se atribuyó a la Oficina de Deontología, que fue nombrada Coordinadora institucional del PMA en materia de protección contra la explotación y el abuso sexuales. La Oficina asumió esta labor articulándola en torno a tres líneas de trabajo: el desarrollo de una estrategia y un plan de aplicación en materia de protección contra la explotación y el abuso sexuales; la administración y el fomento de las capacidades de los coordinadores en materia de protección contra la explotación y el abuso sexuales en todo el mundo, y la creación y administración de un Grupo Consultivo sobre protección contra la explotación y el abuso sexuales que contribuya a los trabajos desde un punto de vista operativo y desde la óptica del terreno, y que se esfuerce por atender las necesidades y las demandas del PMA, las Naciones Unidas, el Comité Permanente entre Organismos y otras partes interesadas. Estas y otras iniciativas (explicadas con más detalle en la sección IV) proseguirán a lo largo de 2019. El volumen de trabajo que generaron las cuestiones de protección contra la explotación y el abuso sexuales fue mucho mayor de lo que se esperaba. La Oficina de Deontología valora este trabajo y, según se desprende de la retroinformación facilitada por la dirección y el personal, también lo hace el PMA. La Oficina considera un imperativo moral evitar que las personas a las que presta asistencia sufran explotación y abusos sexuales, y cree que esto debe hacerse prestando atención a todas las víctimas y atendiendo las denuncias de explotación y abusos sexuales, estén o no fundamentadas.

Lista de las siglas utilizadas en el presente documento

DCI	Dependencia Común de Inspección
JJE	Junta de los Jefes Ejecutivos
MOPAN	Red para la evaluación del desempeño de las organizaciones multilaterales
ONG	organización no gubernamental
OOPS	Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente
PACE	evaluación de la actuación profesional y mejora de las competencias
UNFPA	Fondo de Población de las Naciones Unidas