



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

Junta Ejecutiva

Período de sesiones anual
Roma, 21-25 de junio de 2021

Distribución: general

Tema 4 del programa

Fecha: 7 de mayo de 2021

WFP/EB.A/2021/4-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 2020

Resumen

Este informe anual se presenta a la Junta Ejecutiva en su período de sesiones anual de 2021, tras haber sido transmitido directamente 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.

El informe ofrece una visión general (acompañada de información estadística) de las actividades que la Oficina de Deontología realizó desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2020 en las esferas incluidas en su mandato, a saber:

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

Además, en el presente informe se exponen las actividades relacionadas con la protección contra la explotación y el abuso sexuales, habida cuenta de que desde mediados de 2018 la Oficina de Deontología es la entidad coordinadora de estas cuestiones a nivel institucional (sección IV); se incluye asimismo un apartado sobre la coherencia de la labor de las Naciones Unidas (sección V), donde se analizan las actividades realizadas a nivel de todo el sistema y, en particular, las de los organismos con sede en Roma. El informe termina con una serie de observaciones relativas a la labor de la Oficina y a la ética en el PMA (sección VI).

Coordinadora del documento:

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

Proyecto de decisión*

La Junta toma nota del documento titulado “Informe Anual de la Oficina de Deontología relativo a 2020” (WFP/EB.A/2021/4-B).

I. Introducción

1. El presente informe abarca la labor realizada por la Oficina de Deontología durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2020. En él se analizan y evalúan las actividades con respecto a años anteriores y se informa sobre las actividades pertinentes previstas para 2021.
2. La Oficina de Deontología tiene un carácter oficial e independiente, y su Directora rinde cuentas directamente al Director Ejecutivo. Todas sus actividades se basan, entre otros, en los principios de confidencialidad, independencia e integridad.
3. La Oficina de Deontología, con arreglo a su mandato, es la entidad encargada de prestar asistencia al Director Ejecutivo en la tarea de promover una cultura de ética y rendición de cuentas que permita a todos los empleados llevar a cabo sus funciones conforme a las más elevadas normas de conducta —como exigen los valores del PMA de integridad, colaboración, compromiso, humanidad e inclusión, sus normas y principios, de conformidad con la Carta de las Naciones Unidas, las Normas de conducta de la administración pública internacional (2013)¹, el Código de Conducta del PMA² y otras políticas y prácticas pertinentes— y hablar sin temor a represalias.

II. Antecedentes

4. La Oficina de Deontología fue creada en enero de 2008 en virtud de la circular de la Directora Ejecutiva 2008/002 relativa a la creación de la Oficina de Deontología del PMA, conforme a lo dispuesto en el Boletín del Secretario General “Aplicación de normas éticas en todo el sistema de las Naciones Unidas: órganos y programas administrados por separado” (documento ST/SGB/2007/11).
5. De conformidad con las disposiciones de la circular de la Directora Ejecutiva 2008/002, la Oficina de Deontología debe presentar un resumen del informe anual de sus actividades al Director Ejecutivo, de modo que este último lo someta a la Junta Ejecutiva. Además, con arreglo a su mandato, la Oficina de Deontología debe asimismo presentar un proyecto de informe anual al Panel de Ética de las Naciones Unidas para consulta. Dicho examen no constituye de por sí una aprobación del contenido del informe por parte del Panel de Ética de las Naciones Unidas ni de ninguno de sus miembros, cuyas observaciones se han tenido en cuenta.

III. Actividades de la Oficina de Deontología

6. La Oficina de Deontología registró 1.177 actividades (figura 1) —incluidas las relativas a la protección contra la explotación y el abuso sexuales— que se desglosan de la siguiente manera: *Asesoramiento y orientación*: se registraron 919 asuntos diferentes; *Programa anual de declaración de la situación financiera y los conflictos de intereses* (en lo sucesivo, “Programa anual de declaración”): se examinaron, dentro de la categoría *Asesoramiento y orientación*, 97 declaraciones (derivadas de los cuestionarios sobre conflictos de intereses) que

* 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.

¹ Comisión de Administración Pública Internacional. “Normas de conducta de la administración pública internacional” (2013).

² Circular de la Directora Ejecutiva OED2014/016, “Código de Conducta del PMA”.

inicialmente se consideró que podían plantear posibles conflictos de intereses (y que se analizan más detalladamente a continuación); *Protección contra represalias*: se estudiaron seis casos; *Elaboración de normas y promoción de políticas*: se llevaron a cabo 97 exámenes, algunos de los cuales comprendían varios documentos o series de exámenes (no se incluyen los trabajos en curso sobre las esferas de las políticas y prácticas de la Oficina de Deontología); *Capacitación, educación y divulgación*: se registraron 48 actividades distintas, y *Coherencia del sistema de las Naciones Unidas*: la Oficina participó en nueve conferencias telefónicas y reuniones periódicas y examinó un caso en calidad de Presidente Suplente del Panel de Ética de las Naciones Unidas. A diferencia del año pasado, para calcular el número total de actividades, la Oficina de Deontología no contabilizó por separado los intercambios con el Panel (correos electrónicos, llamadas y reuniones adicionales, contribuciones a los informes anuales y los recursos de apelación). Por otra parte, se declararon y registraron 97 obsequios en el registro electrónico de obsequios.

Figura 1: Resumen de las actividades registradas



* Se incluyen las solicitudes de asesoramiento sobre protección contra la explotación y el abuso sexuales (308) y se excluyen de la categoría "Asesoramiento y orientación" las solicitudes relacionadas con el Programa anual de declaración, ya que estas se indican por separado en la categoría "Programa anual de declaración".

7. La figura 1 ilustra el número de actividades registradas, pero no el tiempo que la Oficina de Deontología les dedicó ni el número de personas interesadas. Aun cuando no siempre es factible registrar todas las consultas (debido a que algunas son *ad hoc* por naturaleza o se realizan en el marco de misiones u otras reuniones), las cifras presentadas reflejan un ingente volumen de trabajo, a pesar de que hay otras actividades de las que no queda constancia o se abordan separadamente en otra parte de este informe.

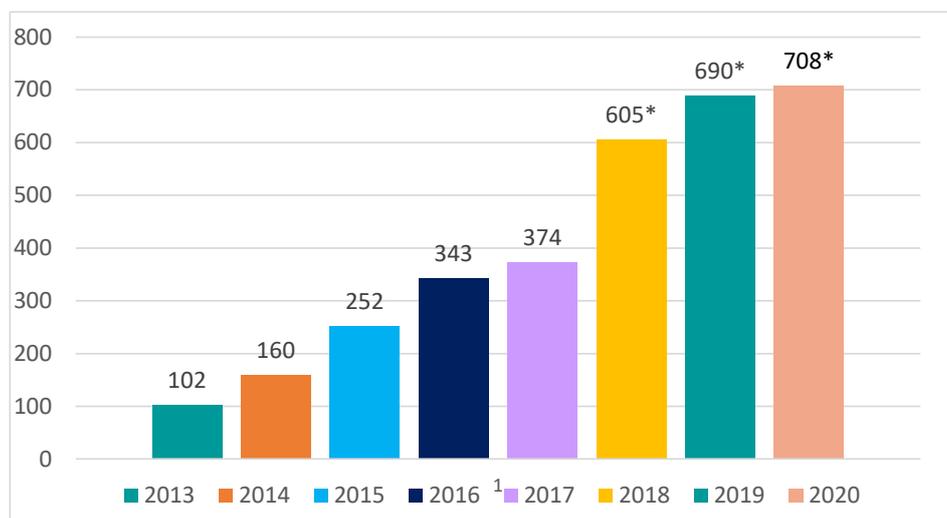
A. Asesoramiento y orientación

8. Facilitar asesoramiento y orientación confidenciales constituye el núcleo de la labor de la Oficina de Deontología y se lo considera una oportunidad de contribuir a prevenir las irregularidades al tiempo que se incrementan los conocimientos de los empleados para que adopten decisiones y medidas éticas. Cualquiera que sea la cuestión de que se trate, los empleados pueden confiar, y de hecho lo hacen, en el asesoramiento profesional, práctico u oportuno de la Oficina de Deontología.
9. Tal como se informó en informes anuales anteriores, el aumento sostenido de las solicitudes de asesoramiento se considera un gran resultado fruto de la profesionalización de la Oficina y un indicador fiable de la confianza depositada en ella, así como de sus

contribuciones sustantivas en beneficio de todos los empleados, en especial prestando asesoramiento sobre cuestiones de gestión. Esta tendencia se mantuvo a pesar del estallido de la pandemia de la enfermedad por coronavirus (COVID-19), que supuso un reto sin precedentes (véase el anexo).

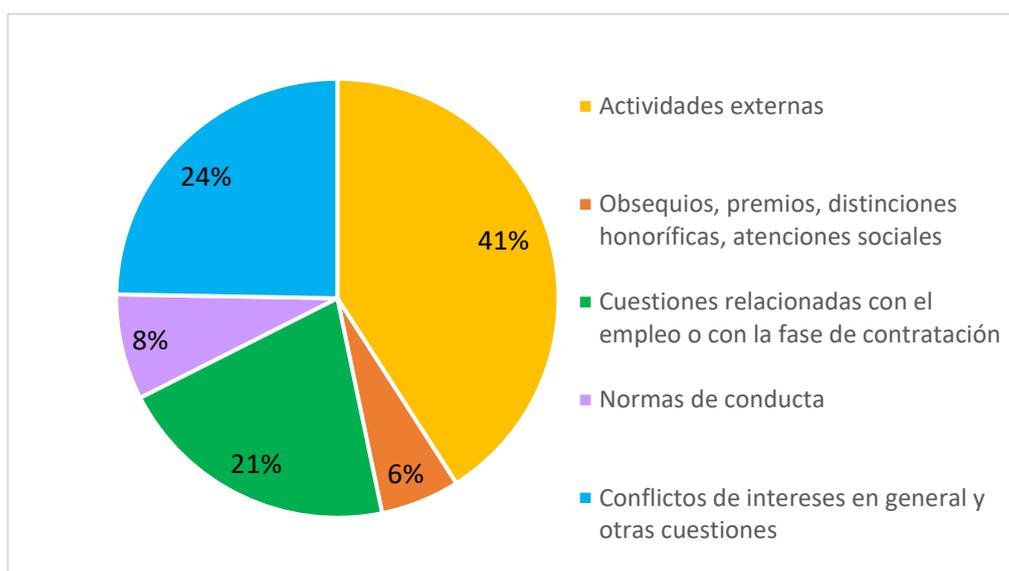
10. Un total de 1.016 cuestiones se examinaron y registraron en la categoría de asesoramiento y orientación; de ellas, 97 se examinaron en razón del Programa anual de declaración y 308 estuvieron relacionadas con la protección contra la explotación y el abuso sexuales, lo cual supone un incremento del 19,3 % respecto de 2019 (851) (véase la sección B). En las figuras 2, 3 y 4 se indican las cifras correspondientes por año y categoría.

Figura 2: Solicitudes de asesoramiento (2013-2020)*

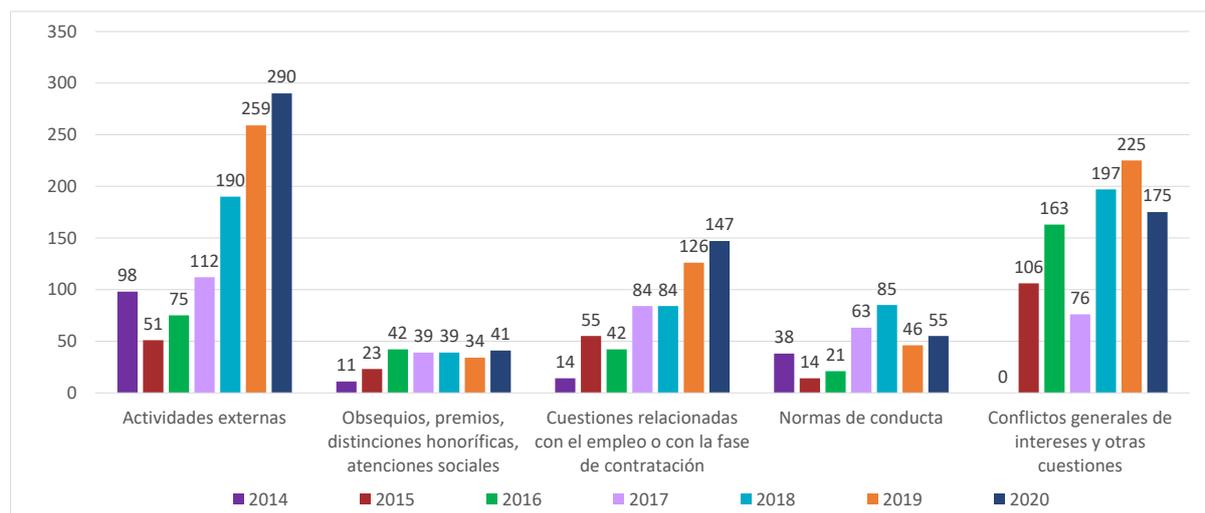


* Estas cifras no incluyen las solicitudes de asesoramiento sobre protección contra la explotación y el abuso sexuales.

Figura 3: Solicitudes de asesoramiento por categoría*



* Estas cifras no incluyen las solicitudes de asesoramiento sobre protección contra la explotación y el abuso sexuales.

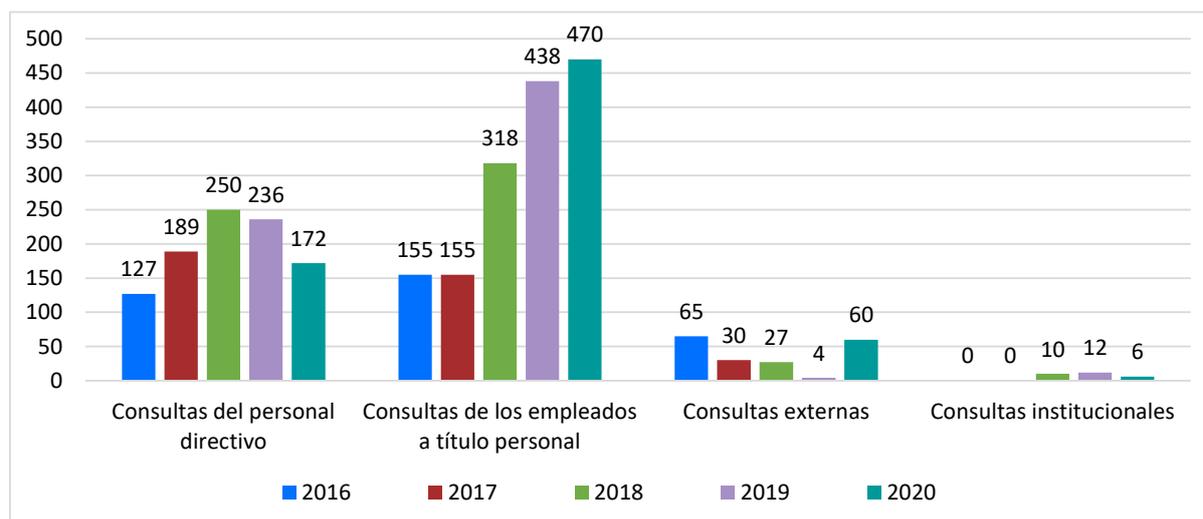
Figura 4: Solicitudes de asesoramiento por categoría - Comparación 2014-2020*

* Estas cifras no incluyen las solicitudes de asesoramiento sobre protección contra la explotación y el abuso sexuales.

11. Si bien en el primer semestre de 2020 la Oficina de Deontología observó una disminución del número de solicitudes de asesoramiento, probablemente a raíz de las medidas de confinamiento relacionadas con la COVID-19, cuando se relajaron un poco las restricciones y se adaptaron los comportamientos, las solicitudes aumentaron sustancialmente. Por ejemplo, en septiembre de 2020 la Oficina de Deontología registró 73 solicitudes de asesoramiento (véase el anexo). Este fue el mayor número jamás registrado en un solo mes.
12. La pandemia afectó no solo al volumen, sino también al carácter de las consultas recibidas, ya que varios empleados solicitaron asesoramiento sobre la posibilidad de colaborar como voluntarios en actividades o con entidades locales en sus comunidades o de participar en actividades de recaudación de fondos como consecuencia de la COVID-19, ámbitos ambos sobre los que la Oficina de Deontología suele asesorar. El debate público, y en particular la campaña #BlackLivesMatter y otras actividades relacionadas con la lucha contra el racismo y la distinción entre actividades políticas y las actividades cívicas dieron lugar a solicitudes de asesoramiento.
13. Si comparamos las cifras reales correspondientes a 2019 con las de 2020 (figura 4), apreciamos una disminución de los asuntos pertenecientes a la categoría de "Conflictos de intereses en general y otras cuestiones", probablemente debido a una reducción en las solicitudes relacionadas con la educación y la divulgación (como se describe a continuación en más detalle). Por el contrario, los asuntos clasificados en la categoría de "Actividades externas" aumentaron pese a las restricciones impuestas en todo el mundo durante la pandemia (véase el párrafo 12).
14. Hubo un aumento de los asuntos pertenecientes a la categoría de "Cuestiones relacionadas con el empleo", probablemente debido a cambios en los contratos y procesos de la Dirección de Recursos Humanos (HRM), en particular debido a una mayor toma de conciencia acerca de los conflictos de intereses durante el proceso de contratación a raíz de las orientaciones brindadas por la Oficina de Deontología a la HRM, lo que hizo que esta última celebrara más consultas con la Oficina.

15. El número de consultas relativas a las categorías de “Normas de conducta” y “Obsequios” se mantuvo relativamente estable. Como en años anteriores, el número de consultas relativas a los reconocimientos parece sensiblemente bajo en comparación con la dotación total de personal. Según lo previsto, el plan de trabajo para 2021 incluirá la revisión de las partes de la circular de la Directora Ejecutiva 2008/004³ que aún no se han revisado y la realización de las campañas de sensibilización correspondientes.
16. Las solicitudes de asesoramiento sobre obsequios son independientes de las declaraciones de obsequios propiamente dichas, que deben presentarse a través del registro electrónico creado a tal efecto. Los obsequios se vienen declarando desde la creación del registro⁴, pero el número de estas declaraciones sigue pareciendo notablemente bajo con respecto al número total de empleados. En 2020, se realizaron 97 declaraciones de obsequios a través del registro.
17. La Oficina de Deontología ha manifestado a la dirección sus preocupaciones acerca del mecanismo en línea desde que se puso en marcha el registro de obsequios, ya sea en lo tocante a su utilidad para cumplir la obligación de declararlos, a la ausencia de un registro para declarar las ofertas de obsequios o al seguimiento de los obsequios recibidos por parte de la dirección. La Oficina solicitó asistencia a la Dirección de Tecnología en 2017 para revisar el formulario en línea, a fin de que pudieran declararse las ofertas de obsequios y dar cuenta de las mismas a la dirección. Cabe señalar que, si bien la Oficina de Deontología asesora sobre cuán apropiado es recibir un obsequio y sobre los posibles conflictos de intereses conexos, la administración y la gestión de los obsequios quedan fuera de su mandato. Esta preocupación sigue sin hallar respuesta.

Figura 5: Solicitudes de asesoramiento según su procedencia (2016-2020)*



* Estas cifras no incluyen las solicitudes de asesoramiento sobre protección contra la explotación y el abuso sexuales.

18. En la figura 5 se indican las solicitudes de asesoramiento clasificadas en las siguientes categorías: “consultas del personal directivo” (consultas de un empleado del PMA en el desempeño de su función oficial), “consultas de los empleados” (consultas a título más personal, relativas, por ejemplo, a las actividades externas, en contraposición con el desempeño de su función oficial en el PMA), “consultas externas” (consultas procedentes de personas o entidades externas al PMA) y “consultas de carácter organizacional” (consultas que proceden del propio PMA, presentadas por conducto de una de sus direcciones o

³ 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”.

⁴ Circular de la Directora Ejecutiva OED2017/002, “Declaración de obsequios”.

dependencias, o de partes interesadas externas). Las solicitudes de asesoramiento clasificadas como “consultas externas” aumentaron notablemente, tal vez debido a un incremento de las solicitudes realizadas a través del sitio web externo. No obstante, la mayoría de estas solicitudes no atañían al mandato de la Oficina de Deontología y se remitieron a otras oficinas, según el caso. Es probable que las “consultas del personal directivo” hayan disminuido a causa de la ausencia de interacciones directas, lo cual dio lugar a que se realizaran consultas más puntuales. Cabe señalar que las solicitudes de asesoramiento clasificadas en la categoría de “consultas de carácter organizacional” incluían las consultas con miembros de la Junta Ejecutiva y con organizaciones multilaterales, como la Red de Evaluación del Desempeño de las Organizaciones Multilaterales y el Comité de Asistencia para el Desarrollo de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (CAD/OCDE).

19. La implantación de un sistema de gestión de casos ha permitido a la Oficina de Deontología dar cuenta de su labor de manera más eficiente y precisa (véase el anexo) y realizar un análisis detallado de las solicitudes de asesoramiento desde diversas perspectivas, por ejemplo, por región y procedencia, gracias a lo cual ha podido determinar los riesgos y las oportunidades para subsanar las deficiencias y lagunas de conocimientos y planificar medidas preventivas e iniciativas de divulgación, incluido el establecimiento de prioridades (como se expone en la sección “Observaciones”).
20. Por último, la Oficina de Deontología sigue llevando a cabo encuestas de opinión para evaluar el grado de satisfacción de los empleados, concretamente en cuanto a la puntualidad, la claridad y la utilidad del asesoramiento relacionado con asuntos de carácter oficial. A pesar de que el número de respuestas recibidas se mantuvo relativamente bajo, las calificaciones obtenidas siguieron siendo satisfactorias y muy satisfactorias.

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

21. La Oficina de Deontología es la encargada de administrar el Programa anual de declaración⁵ con el objetivo de ayudar al PMA a detectar, registrar y resolver los conflictos de intereses personales para mitigarlos o eliminarlos en beneficio de los intereses superiores del PMA. Ese programa obedece a los compromisos asumidos para fomentar la transparencia y la confianza de la opinión pública, y constituye una salvaguardia y un instrumento de gestión de riesgos para el PMA y para los empleados. No se trata de una herramienta destinada a descubrir casos de fraude o de enriquecimiento personal injustificado.
22. El 5 de mayo de 2020 se puso en marcha el duodécimo Programa anual de declaración con un plazo inicial de seis semanas, establecido por la Oficina en 2017 para respetar la prioridad atribuida a las operaciones del PMA. Al cierre del plazo de seis semanas (12 de junio de 2020), la tasa de finalización del programa fue del 75 %. Debido a las circunstancias extraordinarias impuestas por la COVID-19, el plazo inicial se prorrogó más que en años anteriores, hasta el 11 de septiembre de 2020, y la tasa de finalización fue del 87 %. En 2019 y 2018, al vencimiento de la prórroga, esa tasa había sido, respectivamente, del 87 % y el 99 %. Así pues, el resultado de 2019 y 2020 fueron comparables, lo que al parecer puede atribuirse al aumento del número de personas incluidas en el Programa anual de declaración como consecuencia de la ampliación de los criterios de admisibilidad en virtud de la revisión de la circular correspondiente⁶ (véase el párrafo 29). A pesar de ello, la tasa de finalización al final del año civil fue del 99 %, como en 2019.
23. La Oficina de Deontología, continuando con una práctica establecida en 2019, abrevió el procedimiento de remisión para que la HRM se ocupara del seguimiento de los empleados

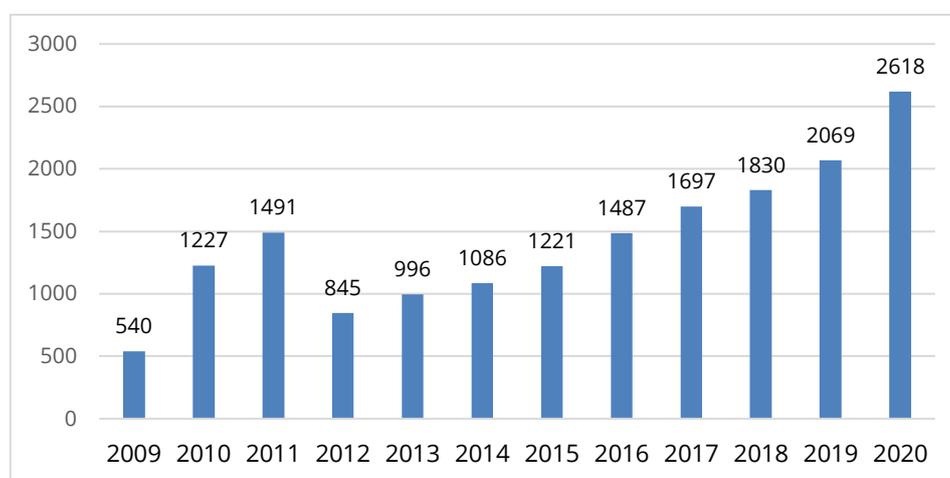
⁵ Boletín del Secretario General ST/SGB/2007/11, “Aplicación de normas éticas en todo el sistema de las Naciones Unidas: órganos y programas administrados por separado”. Circular del Director Ejecutivo OED2020/007, “Conflicts of Interest and the Annual Conflicts of Interest and Financial Disclosure Programme”.

⁶ Circular del Director Ejecutivo OED2020/007, párrafo 3b.

que incumplían el plazo prorrogado. Tras los nuevos avisos enviados por la Oficina, en diciembre de 2020 se remitieron a la HRM los casos de 46 empleados, de conformidad con los protocolos establecidos. El Programa anual de declaración concluyó con un nivel de cumplimiento del 100 % en enero de 2021.

24. En 2020, de un total de 18.994 personas⁷, se invitó a participar en el Programa anual de declaración a 2.618 empleados, es decir, el 13,7 %, lo que supuso un aumento del 26,5 % con respecto 2019 (figura 6).

Figura 6: Número de empleados invitados a participar en el Programa anual de declaración, 2009-2020



25. El aumento sustancial del total de personas que participaron en el Programa anual de declaración fue resultado de la ampliación de los criterios de selección prevista en la circular revisada OED2020/007, que se implementó en 2020. Dado que el Programa anual de declaración contempla obligatoriamente la obtención del certificado de adhesión al Código de Conducta del PMA, más de 2.500 empleados, incluidos los de mayor rango del PMA, leyeron el Código de Conducta y dieron fe de su observancia.
26. Al término de un proceso trabajoso, que arrancó con la introducción de los datos facilitados por la HRM, la Oficina de Deontología confeccionó listas separadas de las personas que reunían los requisitos para presentar la declaración y las presentó a la dirección para que las examinara. Era indispensable (y sigue siéndolo) que el personal directivo contribuyera a determinar quiénes debían participar en función de los criterios establecidos en la circular, tarea que al parecer cumplió de buena fe y con gran celeridad.
27. De los 2.618 empleados que cumplían los criterios para participar en el programa, 56 quedaron exentos de esta obligación, principalmente a causa de su separación del servicio por jubilación o licencia prolongada. Por consiguiente, completaron el Programa anual de declaración 2.562 empleados. Del total de declaraciones, se consideró que 97 (61 clasificadas como actividades externas, 3 como obsequios y 33 como conflictos de intereses de otra clase) podían plantear posibles conflictos de intereses y fueron examinadas por la Oficina de Deontología. Otras cuatro declaraciones se señalaron, pero no fueron objeto de examen porque quienes debían participar no habían presentado la información adicional solicitada. Al final, las mismas se remitieron a la HRM junto con las mencionadas en el párrafo 23. Algunas declaraciones no justificaban la provisión de asesoramiento, ya que, por ejemplo, no presentaban ningún cambio sustancial respecto de declaraciones anteriores. Por este motivo, la Oficina de Deontología prestó asesoramiento por escrito en 24 casos (11 relativos a actividades externas y 13 a conflictos de intereses de

⁷ Número total de empleados del PMA a 30 de abril de 2020.

- otra clase). El número de casos examinados fue el mismo que en 2019 pese al aumento de participantes.
28. Aunque la Oficina de Deontología, en pos de una constante mejora, ha hecho uso de las nuevas tecnologías para lograr aumentos de eficiencia, el Programa anual de declaración conllevó una vez más un volumen de trabajo administrativo notable, en particular por el gran número de mensajes de correo electrónico que hubo que enviar para lograr el pleno cumplimiento.
 29. Como se señaló anteriormente, la circular del Director Ejecutivo OED2020/007⁸ llevó a elaborar un cuestionario consolidado sin una declaración de la situación financiera aparte. Este cambio se fundó en la experiencia y en una evaluación externa. Entre otras cosas, el cuestionario consolidado permitió eliminar la información financiera que no era necesaria para el objetivo y facilitó (y agilizó) la participación de los empleados. Con estos cambios también se pretendía lograr que se redujeran los riesgos relacionados con la privacidad y la seguridad, en particular, en lo relativo a la información de naturaleza financiera.
 30. A raíz de los motivos de preocupación aparecidos durante la auditoría externa de 2019 sobre el fraude y la corrupción⁹, la Oficina de Deontología recomendó que el Programa anual de declaración se llevara a cabo solo internamente. Esta propuesta se ha presentado a la dirección y se ha retomado en el proyecto de plan de recursos de la Oficina.
 31. A este respecto, la Oficina de Deontología siguió trabajando entre bastidores para gestionar la base de datos, lo que le permitiría tener acceso directo a sus propios datos y producir sus propios informes y análisis pertinentes para detectar tendencias e identificar riesgos. Aunque la Oficina comenzó dicho trabajo en mayo de 2018, surgieron problemas técnicos que la Dirección de Tecnología no pudo resolver. Además, aunque la base de datos fue establecida en 2019, la División de Tecnología acaba de considerarla obsoleta, lo que ha provocado un aumento inesperado e importante de los costos. Se seguirá trabajando en ella en 2021.

C. Protección contra represalias: Política del PMA de protección de los denunciantes de irregularidades

32. El objetivo primordial de la política del PMA de protección de los denunciantes de irregularidades es velar por que los empleados puedan denunciar presuntas irregularidades y faltas de conducta sin temor a represalias¹⁰.
33. En virtud de lo estipulado en la política del PMA de protección de los denunciantes de irregularidades, la Oficina de Deontología se encarga de examinar las denuncias presentadas para determinar si hay indicios suficientes de la existencia de represalias y, en caso de corroborarse dichos indicios, remite la cuestión a la Oficina de Inspecciones e Investigaciones para su investigación. Antes y durante el examen de los indicios razonables, la Oficina puede recomendar medidas de protección provisionales para proteger al denunciante (o al empleado afectado).
34. Se examinaron seis casos relacionados con la protección contra represalias: uno de ellos iniciado en 2019 y los otros cinco, nuevos. Dos de los nuevos casos de 2020 se cerraron al no establecerse la existencia de indicios razonables. Tres de los nuevos casos de 2020 se mantuvieron abiertos en 2021. Además, uno de los seis casos fue objeto de apelación y acabó siendo examinado por la Oficina de Ética de las Naciones Unidas, en su calidad de

⁸ En la circular del Director Ejecutivo OED2020/007 se enmiendan los párrafos 1 a 3 y se sustituyen los párrafos 5 a 13 y 25 a 27 de la circular de la Directora Ejecutiva ED2008/004.

⁹ Informe del Auditor Externo sobre prevención y detección del fraude y respuesta al mismo (WFP/EB.A/2019/6-F/1), 8 de mayo de 2019.

¹⁰ Circular del Director Ejecutivo ED2020/022, "Política de protección contra represalias (o política de protección de los denunciantes de irregularidades)".

- presidenta del Panel de Ética de las Naciones Unidas, y se confirmó que no se habían encontrado indicios razonables.
35. Asimismo, es responsabilidad de la Oficina de Deontología ofrecer asesoramiento y orientación sobre asuntos de protección de los denunciantes de irregularidades. En 2020, se prestó asesoramiento en tres ocasiones, cifra que parece muy baja teniendo en cuenta las preocupaciones planteadas en la Encuesta mundial del personal de 2018 y en la Encuesta sobre la seguridad y la armonía en el lugar de trabajo de 2019 (en lo sucesivo, "Encuesta sobre el lugar de trabajo")¹¹. En este contexto, la Oficina analizó detenidamente las respuestas a las preguntas relacionadas con las represalias facilitadas en la Encuesta sobre el lugar de trabajo, con miras a formular recomendaciones sobre la adopción de medidas oportunas en 2021.
 36. Como se había anunciado en informes anuales anteriores, la Oficina de Deontología siguió trabajando en la actualización de la política de protección de los denunciantes de irregularidades, promulgada originariamente en 2008, con objeto de reflejar en ella las prácticas pertinentes, las lecciones aprendidas y el examen de todo el sistema de las Naciones Unidas llevado a cabo por la Dependencia Común de Inspección (DCI)¹² en 2018. Tras un análisis en profundidad y un proceso consultivo sólido y extenso, en diciembre de 2020 se promulgó la política actualizada de protección de los denunciantes de irregularidades. La política revisada i) amplía el alcance de las actividades de protección a las personas que denuncian faltas de conducta y cooperan en una auditoría, inspección, investigación, examen de integridad preventivo o evaluación debidamente autorizados; ii) aumenta los casos en que pueden solicitarse y adoptarse medidas de protección, en particular cuando se detecta un riesgo efectivo de represalia; iii) trata de manera más explícita los "derechos de apelación" y las circunstancias en que el Director de la Oficina de Deontología tal vez considere que el hecho de que la Oficina proceda a un examen inicial puede constituir conflicto de intereses, y iv) en general, define más claramente las funciones y responsabilidades para que no se produzca ningún tipo de represalia en el lugar de trabajo.
 37. En este contexto, la Oficina de Deontología formuló procedimientos operativos estándar formalizados para las solicitudes de protección contra las represalias, revisó el formulario utilizado para facilitar el examen de los indicios razonables y elaboró instrumentos de sensibilización dirigidos a diversos públicos (incluidas las direcciones u oficinas competentes) con miras a poner en marcha en 2021 una campaña temática para dar a conocer la política actualizada.
 38. Por último, a raíz de las observaciones recibidas de la Unión de Personal de Servicios Generales sobre el proyecto de política del PMA de protección de los denunciantes de irregularidades, la Oficina de Deontología recomendó al Director Ejecutivo que revisara la circular sobre protección contra el hostigamiento, el acoso sexual, el abuso de autoridad y la discriminación¹³ para tratar de manera más explícita los actos de represalia que no se mencionaban en la política de protección de los denunciantes de irregularidades, en la que únicamente se tratan los actos de represalia cuyo carácter se considera que guarda relación con un "denunciante".

¹¹ "Informe Anual de la Oficina de Deontología relativo a 2019" (WFP/EB.A/2020/4-B), 12 de junio de 2020.

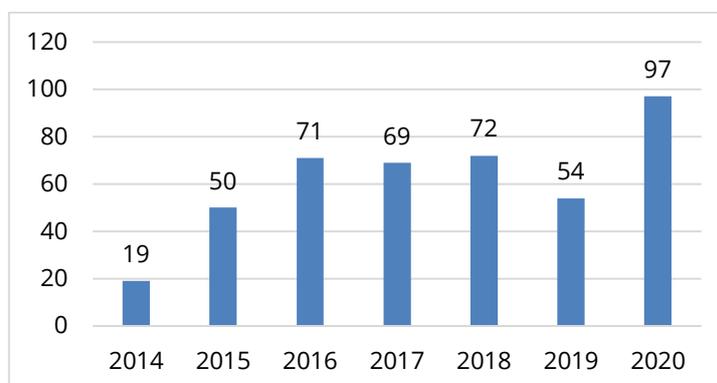
¹² DCI, "Examen de las políticas y prácticas de protección de los denunciantes de irregularidades en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas", 2018, recomendaciones 1, 2, 3, 6, 7 y 8.

¹³ Circular del Director Ejecutivo ED2018/007, "Protección contra el hostigamiento, el acoso sexual, el abuso de autoridad y la discriminación".

D. Elaboración de normas y promoción de políticas

39. Para fomentar una cultura institucional de ética y rendición de cuentas es necesario realizar actividades de promoción con frecuencia y perseverancia. Para integrar las cuestiones de carácter ético a escala institucional, la Oficina de Deontología siguió realizando aportaciones a las normas, políticas, prácticas y procesos existentes, y formulando recomendaciones para elaborar nuevas normas, políticas y prácticas, o actualizarlas. Los comentarios positivos recibidos fueron motivo de satisfacción.
40. La Oficina registró solicitudes de aportaciones en relación con 105 políticas y normas distintas (37 se recibieron en virtud de la función que desempeña en el seno del Comité de Supervisión y Políticas y 68, en su calidad de Oficina de Deontología), de diferentes tipos —circulares, políticas, documentos de orientación o de otra clase— y sobre diversos temas. La Oficina, por ejemplo, participó en varias consultas relacionadas con la ejecución del Plan de acción integral, el proyecto de política del PMA en materia de personal y la propuesta de actualización del marco de liderazgo, y fue un miembro activo del grupo de trabajo encargado de revisar la política del PMA de protección contra el hostigamiento, el acoso sexual, el abuso de autoridad y la discriminación, ya que considera que todas estas contribuyen a una transformación positiva de la cultura. También se consultó a la Oficina acerca de la revisión de la política de lucha contra el fraude y la corrupción y del proyecto de directrices para las investigaciones.
41. La Oficina examinó 97 de las 105 solicitudes registradas (figura 7).

Figura 7: Exámenes de políticas y normas registrados entre 2014 y 2020



42. Cabe señalar que la Oficina de Deontología respondió al cuestionario sobre el examen del Estado actual de la función de ética en el sistema de las Naciones Unidas y participó en una entrevista realizada por la DCI. También fue entrevistada en el marco de la Evaluación del nivel de madurez en materia de integridad y ética en el PMA, realizada por la Oficina de Auditoría Interna. Se prevé que ambos informes se publicarán en 2021 y que la Oficina los examinará y considerará detenidamente; el primero se utilizará para fundamentar las actualizaciones de la circular ED2008/002¹⁴.
43. Como se anunció en el Informe Anual de 2019, la Oficina de Deontología creó un formulario de declaración y las orientaciones correspondientes para investigar posibles conflictos de intereses antes de la contratación. La elaboración de estas orientaciones se ajusta a la recomendación, formulada por la DCI en 2017¹⁵, de disponer de medidas para determinar y mitigar, de una manera eficiente y oportuna, todo conflicto de intereses real, aparente o posible durante la etapa previa a la contratación, lo que permite a la dirección y al candidato tomar decisiones con conocimiento de causa. El material se elaboró a mediados de abril de

¹⁴ Circular de la Directora Ejecutiva ED2008/002, "Establishment of the Ethics Office in WFP".

¹⁵ DCI, "Examen de los mecanismos y políticas relativos al conflicto de intereses en el sistema de las Naciones Unidas", 2017, JIU/REP/2017/9.

2019 para que los profesionales de la HRM los utilizaran, se puso a prueba en 2020 y luego fue objeto de los ajustes necesarios. En 2021 está previsto que la Oficina de Deontología, empleando su propio material, organice una serie de seminarios web para impartir capacitación al personal de la HRM, según el calendario establecido por esta última.

44. En el marco de la actualización de la circular ED2008/004 y en consonancia con una recomendación de la Oficina de Auditoría Interna, la Oficina de Deontología propuso una definición de los conflictos de intereses de índole institucional basada en los estudios realizados en las Naciones Unidas, consultas y experiencias pertinentes. Al mismo tiempo, la Oficina presentó una nota de orientación sobre conflictos de intereses de índole institucional centrada en las relaciones con los asociados del sector privado y formuló recomendaciones para que los conflictos de intereses de índole institucional se integraran en los procedimientos de investigación de los asociados del sector privado en el marco de las actividades de diligencia debida realizadas por la Oficina de Servicios Jurídicos y de la labor del Comité de Debida Diligencia; también se proponían, en los que se incluyeran opciones para que la dirección considere la posibilidad de abordar los conflictos de intereses de índole institucional y de elaborar normas éticas mínimas para los asociados del sector privado.
45. En relación con los conflictos de intereses de índole institucional y en cumplimiento de otra recomendación de la DCI¹⁶, la Oficina de Deontología emprendió una actividad dirigida a cartografiar los casos más habituales de conflictos de este tipo, comprender los riesgos dentro del PMA y, cuando fuera necesario y práctico, formular recomendaciones y elaborar instrumentos directamente, según procediera, para afrontar o mitigar tales riesgos. Trabajó (y sigue trabajando) en estrecha colaboración con la Dirección de Gestión Global de Riesgos en la integración armoniosa y eficiente de los resultados en las actividades actuales y futuras de cartografía y mitigación de riesgos.
46. Según lo recomendado por el Grupo de trabajo conjunto de la Junta Ejecutiva y la dirección del PMA sobre hostigamiento, acoso sexual, abuso de poder y discriminación, la Oficina de Deontología inició un examen del Código de Conducta del PMA y, para que el proceso fuera inclusivo y participativo, creó un Grupo de trabajo con partes interesadas en el que estuvieran representados los miembros del Comité Permanente Interdivisional, la Dirección de Gestión Global de Riesgos y el Departamento de Cultura Organizacional de la Oficina del Subdirector Ejecutivo. Gracias al proyecto elaborado por el Grupo de trabajo se obtuvo una gama bastante amplia de observaciones del Comité, lo que llevó a que se realizaran revisiones bastante amplias. A continuación, se siguió trabajando en el Código de Conducta revisado. Se prevé que las versiones revisadas del Código de Conducta y la circular¹⁷ se promulguen en 2021.
47. Por último, como se anunció en el informe anual del año pasado, la Oficina de Deontología concluyó su labor como copresidenta del Subgrupo de trabajo sobre protección contra el acoso sexual y la explotación y el abuso sexuales con la organización de dos talleres centrados en ese tema y cuyo objetivo era formular recomendaciones que se presentarían a la dirección. Las mismas se han tenido en cuenta en la elaboración de los planes de trabajo y las actividades de protección contra la explotación y el abuso sexuales.

E. Capacitación, educación y divulgación

48. En cualquier organización, los empleados deben estar bien informados de la conducta que se espera de ellos para poder cumplir esas obligaciones. En el PMA, los contextos de alto riesgo, la multiculturalidad y diversidad del personal y la estructura descentralizada exigen que se adopten medidas meticulosas y pertinentes para fomentar los conocimientos y la

¹⁶ *Ibid.*

¹⁷ Circular de la Directora Ejecutiva OED2014/016.

- capacitación, los cuales son esenciales para que los empleados comprendan y respeten los valores, normas y principios del organismo. Las iniciativas de divulgación, sensibilización y educación, en diversas formas y en el marco de diversos foros, son medidas imprescindibles para ampliar los conocimientos y, por consiguiente, mejorar el cumplimiento.
49. Las campañas de comunicación interna son un componente clave de la labor de la Oficina de Deontología y son fundamentales para promover en todo el Programa una cultura de ética en la que todos puedan expresar su opinión y ser escuchados. Por ello, la Oficina llevó a cabo la que se ha convertido en la campaña anual de sensibilización de fin de año, centrada en las políticas y prácticas en materia de obsequios. La campaña incluyó modelos de mensajes para que los directores en los países, los directores de las direcciones y los directores de las oficinas de enlace los distribuyeran a sus asociados locales; un correo electrónico de la Directora de la Oficina de Deontología que se envió a todo el personal, y más de 3.000 mensajes de correo electrónico enviados conjuntamente por la Oficina de Deontología y la Dirección de Operaciones relacionadas con la Cadena de Suministro a los asociados operacionales en todo el mundo administrados directamente por esta última dirección desde la Sede y a los asociados locales de la Sede. La finalidad de esta campaña, realizada tanto interna como externamente era, como en años anteriores, conseguir que todos los empleados sepan cuáles son sus responsabilidades en materia de obsequios y que los asociados operacionales comprendan bien lo que el PMA espera de ellos a ese respecto. Fue el sexto año en que se llevó a cabo esta iniciativa, que está previsto repetir en 2021.
 50. Como se mencionó en informes anuales anteriores, la Oficina de Deontología no dispone de datos empíricos para determinar la magnitud del “efecto de cascada” que tienen los materiales difundidos en el marco de las campañas a nivel institucional. A pesar de que el año examinado no realizó campañas del nivel de la que llevó a cabo en 2018, la Oficina siguió recibiendo comentarios positivos de los empleados, los directores en los países y los asociados, lo que apunta a cierto nivel de eficacia y de éxito de las actividades de sensibilización realizadas en 2020.
 51. En relación con lo anterior, gracias a la base de datos del sistema de gestión de casos introducida recientemente (párrafo 19), la Oficina de Deontología pudo extraer datos y aplicar un enfoque mejorado basado en el uso de datos empíricos para planificar su labor de divulgación (y las actividades en otras esferas de su mandato), como la realización de campañas selectivas, la elaboración de materiales específicos y la búsqueda de fuentes de retroalimentación más regulares. Esta información se ha utilizado para formular el plan de trabajo de 2021 en materia de educación y divulgación y otras actividades de sensibilización.
 52. La Oficina de Deontología siguió impartiendo sesiones de capacitación más tradicionales durante todo el año. En respuesta a una recomendación formulada con motivo del examen del sistema interno de administración de justicia, realizado en 2014, se elaboraron y se pusieron en marcha cursos de aprendizaje en línea sobre cuestiones de ética de cumplimiento obligatorio estructurados en tres módulos, en los meses de diciembre de 2016, 2017 y 2018, respectivamente. A efectos de cumplimiento y conforme a lo recomendado por la Oficina de Deontología, los cursos de aprendizaje en línea sobre cuestiones de ética están disponibles en árabe, español, francés e inglés, forman parte del proceso de evaluación de la actuación profesional y mejora de las competencias de todos los empleados y se han incluido en el período de prueba que deben realizar los nuevos empleados. Al 31 de diciembre de 2020, del total de 19.954 empleados¹⁸, el 95 %, el 94 % y el 93 % habían completado los módulos primero, segundo y tercero, respectivamente. Los comentarios recibidos sobre los módulos han sido positivos. Habida cuenta de que el número de empleados varía y de que las diferentes categorías de participantes comprenden

¹⁸ Número total de empleados activos del PMA a 31 de diciembre de 2020.

- a todos los empleados, incluidos los titulares de contratos con arreglo a servicios efectivos, la Oficina considera que el índice de seguimiento del 90 % alcanzado en todo momento es razonable y satisfactorio. Está previsto actualizar estos módulos en los próximos años.
53. Además de los cursos en línea, las iniciativas de capacitación presencial son un medio fundamental para mejorar la comprensión de la ética y el papel de la Oficina de Deontología y, más concretamente, su función de asesoramiento, así como respecto del fomento de una cultura de ética y la promoción de los más altos niveles de integridad y de los valores del PMA. Si bien la pandemia repercutió en su capacidad para impartir las sesiones formativas e informativas de forma presencial que se había previsto, la Oficina estuvo en condiciones de mantenerse activa gracias a un mayor uso de las plataformas de videoconferencia y el aprovechamiento de las herramientas en línea disponibles, y de promover su labor de sensibilización ante las cuestiones de ética mediante sesiones y presentaciones en línea, de las que se beneficiaron 512 empleados de forma directa.
 54. Un ejemplo notable de actividad de divulgación selectiva fue la sólida sesión de capacitación concebida para prestar apoyo a un asociado en la esfera de las compras y centrada en la ética y las expectativas de conducta, en particular en lo tocante a los conflictos de intereses y otras cuestiones éticas relacionadas con la compra de alimentos.
 55. A este respecto, la Oficina de Deontología elaboró una descripción unificada de las expectativas en materia de conducta destinada a terceras partes (proveedores, asociados, asociados operacionales). Está previsto que esta herramienta se distribuya entre las partes interesadas internas pertinentes para que estas la difundan entre las partes externas interesadas.
 56. La Oficina de Deontología siguió organizando, esta vez por medios telemáticos, la sesión de orientación inicial a la ética en la Sede, que tuvo (y sigue teniendo) carácter obligatorio (aunque el índice de cumplimiento aún no llega al 100 %) y está dirigida a los nuevos empleados de la Sede (tanto si se incorporan por primera vez al PMA como si han sido reasignados). Asimismo, la Directora de la Oficina siguió llevando a cabo sesiones de orientación inicial para los nuevos miembros de la Junta Ejecutiva y rindiendo cuentas trimestralmente a la Junta Ejecutiva y al Comité de Auditoría.
 57. La Oficina de Deontología participó en las teleconferencias periódicas de los asesores para un entorno laboral respetuoso y los embajadores para promover un comportamiento ético¹⁹, y organizó sesiones informativas para 112 de ellos sobre temas éticos pertinentes, como las actividades externas vinculadas a la COVID-19 (voluntariado, movilización de fondos, etc.). Además, participó en tres sesiones de formación virtuales, en las que se impartió capacitación a 52 asesores y embajadores nuevos sobre cómo desempeñar su función. En ellas participaron asimismo asesores y embajadores recién nombrados en la Sede. Cabe señalar que la Oficina lleva varios años abogando por el establecimiento de un procedimiento que permita detectar los conflictos de intereses en relación con esos asesores y embajadores. Con la conformidad de la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación, en 2020 se elaboró y aplicó un formulario que seguirá utilizándose con los nuevos asesores para un entorno laboral respetuoso y los embajadores para promover un comportamiento ético.
 58. La Oficina de Deontología siguió elaborando y distribuyendo activamente información y material de orientación sobre cuestiones éticas. Aprovechando el menor número de viajes realizados, los materiales existentes se actualizaron y se elaboraron otros nuevos con los

¹⁹ Los asesores para un entorno laboral respetuoso son empleados que trabajan en coordinación con la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación, centrando su atención en prevenir o reducir los conflictos laborales sobre el terreno. Desde 2012, estos asesores han sido nombrados “embajadores encargados de promover un comportamiento ético” y, como tales, están capacitados para sensibilizar al personal sobre las cuestiones éticas y las normas de conducta.

que contribuir a dar a conocer a los empleados las cuestiones éticas en el PMA y la función de la Oficina de Deontología, como, por ejemplo, el folleto titulado "Ethics in WFP".

59. Como se había anunciado en informes anuales anteriores, la Oficina de Deontología ha desplegado esfuerzos considerables, e invertido recursos específicos, para actualizar la página web externa dedicada a las normas de conducta ética y a la protección contra la explotación y el abuso sexuales con el fin de reflejar con mayor fidelidad los compromisos asumidos por el PMA en esos ámbitos. Tras haber tropezado con algunos problemas en años anteriores, gracias al apoyo del Jefe de Gabinete fue posible renovar la página web externa sobre cultura ética y se publicó una página web externa sobre protección contra la explotación y el abuso sexuales. La Oficina también actualizó las páginas relacionadas con cuestiones éticas y creó nuevas páginas sobre protección contra la explotación y el abuso sexuales en WFPgo.
60. Cuando es posible, la Oficina de Deontología aborda la ampliación de los conocimientos y el fortalecimiento de las competencias en cuestiones éticas y normas de conducta integrando dichas cuestiones en las iniciativas en curso y nuevas llevadas a cabo por otras entidades. A pesar de las actividades de comunicación directas, esa integración no se ha conseguido realizar en las iniciativas "Marcar la tónica desde las instancias superiores" y "Dar el ejemplo en el nivel intermedio" llevadas a cabo por otras direcciones. No obstante, la Oficina sigue abogando por las normas de ética y de conducta en la capacitación denominada "Speak Up", en el programa de orientación inicial para los directores y los directores adjuntos en los países, en el programa de aprendizaje dirigido al personal directivo de nivel intermedio, en el marco de liderazgo y en otras iniciativas y comunicaciones que se enmarcan en el contexto de la cultura organizacional y en otros ámbitos. La Oficina sigue estando disponible para trabajar en estrecha colaboración con direcciones como la HRM en esferas de interés común. Por el contrario, estableciendo asociaciones con las partes interesadas y con las líneas de trabajo internas pertinentes, ha logrado un éxito considerable en la integración de la protección contra la explotación y el abuso sexuales.

IV. Protección contra la explotación y el abuso sexuales

61. La Oficina de Deontología siguió encargándose de manera integral de la acción de prevención y de protección contra la explotación y el abuso sexuales, centrándose a nivel interno y externo en lograr un impacto sobre el terreno y, en última instancia, en las personas a las que el PMA presta asistencia. Para ello llevó a cabo una amplia labor con los despachos regionales y las oficinas en los países, y potenció su colaboración y coordinación a nivel del sistema de las Naciones Unidas y a nivel interinstitucional. En su calidad de órgano de coordinación a nivel institucional para la protección contra la explotación y el abuso sexuales, se adaptó rápidamente para seguir prestando apoyo y responder con eficacia a los desafíos sin precedentes ocasionados por la COVID-19.
62. Sobre la base de una red formada por más de 300 coordinadores encargados de la protección contra la explotación y el abuso sexuales (ubicados en todas las oficinas en los países y despachos regionales), en colaboración con la Dependencia de Asociaciones con las organizaciones no gubernamentales (ONG) y la Oficina de Inspecciones e Investigaciones, la Oficina de Deontología llevó a cabo varias sesiones de capacitación en línea dirigidas a esos coordinadores en los seis despachos regionales, las cuales contaron con la participación de alrededor de 60 oficinas en los países.

63. Desde junio de 2019, todos los coordinadores en ese ámbito deben realizar un curso de capacitación en línea concebido expresamente para ayudarlos a ejercer sus responsabilidades. El curso incluye herramientas descargables y recursos de capacitación listos para usar que los interesados podrán utilizar para facilitar las iniciativas de sensibilización y divulgación a nivel local. Está disponible en español, francés e inglés. En 2020, la Oficina siguió recibiendo comentarios positivos sobre el curso y comenzó a actualizarlo para garantizar que siga siendo pertinente; prevé poner en línea la nueva versión en 2021.
64. La Oficina de Deontología consolidó durante todo el año las actividades de coordinación y sensibilización en materia de protección contra la explotación y el abuso sexuales y colaboró activamente con los coordinadores en ese ámbito y con todos los empleados. En el marco de esta colaboración, prestó apoyo oportunamente a dichos coordinadores mediante sesiones de sensibilización, sesiones de incorporación de los nuevos coordinadores e intercambios y respuestas regulares a las consultas de las oficinas en los países y los despachos regionales. El número de solicitudes de asesoramiento en este ámbito no ha dejado de crecer, con 308 solicitudes en 2020 en comparación con 161 en 2019. Este aumento se considera un indicador positivo y el resultado de la divulgación proactiva de la Oficina y de la rapidez y pertinencia de su desempeño y capacidad de intervención.
65. Se pusieron en marcha varias iniciativas para fomentar la aplicación sobre el terreno de la acción de prevención y de protección contra la explotación y el abuso sexuales. Un ejemplo de ello fue el proyecto "Protección contra la explotación y el abuso sexuales en primera línea", cuyo objetivo es dotar de conocimientos y competencias en la materia a los empleados del PMA —en particular a los trabajadores de primera línea que suelen pasarse por alto, como los conductores—, así como a los empleados ajenos al PMA, como los contratistas (incluidos los proveedores de servicios financieros) y de las pequeñas ONG asociadas, por medio de material de divulgación multilingüe. Este proyecto, que debería ponerse en marcha en 2021, se pondrá a disposición del Comité Permanente entre Organismos, las Naciones Unidas y las ONG asociadas para que pueda utilizarse sobre una base interinstitucional a nivel mundial.
66. Además de capacitar a los empleados del PMA, los asociados cooperantes también deberían contar con normas y mecanismos mínimos para identificar y prevenir la explotación y el abuso sexuales e intervenir ante casos de ese tipo, dado que sus empleados interactúan directamente con las comunidades de beneficiarios. En este sentido, la Oficina de Deontología se centró en promover los conocimientos y la comprensión de las expectativas de conducta relacionadas con la protección contra la explotación y el abuso sexuales, al tiempo que actualizó y fortaleció las cláusulas en la materia en los acuerdos de asociación sobre el terreno. Está previsto que la Oficina proponga incluir una lista de expectativas de conducta en dichos acuerdos, además de elaborar orientaciones sobre las expectativas de conducta antes indicadas.
67. Para dotar de aún más medios a los asociados (en especial a los pequeños) y a los empleados que trabajan sobre el terreno, la Oficina de Deontología puso en marcha otra iniciativa: el proyecto "Caja de herramientas para la protección contra la explotación y el abuso sexuales", integrado por herramientas de divulgación interactivas, a las que se puede acceder independientemente del nivel de competencias técnicas. Gracias a ello, los empleados del PMA que desempeñan una función de primer orden a la hora de informar sobre la protección contra la explotación y el abuso sexuales no tendrán que elaborar sus materiales, y los que no pertenecen al PMA (para quienes elaborar el material podría suponer un problema en términos de recursos y capacidad) podrán utilizar el material preparado por el PMA.
68. La Oficina de Deontología siguió participando activamente en iniciativas de colaboración entre organismos, por ejemplo, asumiendo el liderazgo en la adaptación del material de

capacitación existente sobre protección contra la explotación y el abuso sexuales para crear un instrumento interinstitucional de aprendizaje interactivo e innovador dirigido a los asociados de las Naciones Unidas: el módulo denominado "Say No to Sexual Misconduct". Este, cuya finalidad es aumentar el nivel de conocimiento de los asociados respecto de la protección contra la explotación y el abuso sexuales y de sus obligaciones en calidad de asociados del PMA y de las Naciones Unidas, incluye el desarrollo de competencias para definir y detectar la explotación y el abuso sexuales e intervenir ante ellos. Ello constituye un excelente ejemplo de cómo el PMA está intensificando su labor en los foros interinstitucionales.

69. Otro ejemplo de mayor coherencia en el sistema de las Naciones Unidas y de mayor eficiencia para fortalecer la rendición de cuentas y evitar la duplicación de procesos fue la puesta en marcha de la evaluación de las Naciones Unidas de las capacidades de sus asociados en la ejecución en materia de protección contra la explotación y el abuso sexuales. El PMA desempeñó una función de primer orden en la elaboración de esta herramienta de evaluación armonizada. La Oficina de Deontología recomienda que la evaluación se realice en todo el Programa y se convierta en un procedimiento estándar por lo que se refiere a los asociados cooperantes.
70. Como se mencionó en el informe anual del año pasado, la Oficina de Deontología ha seguido llevando adelante el proyecto de innovación seleccionado por el Acelerador de Innovaciones. Se está desarrollando un proyecto de digitalización de los casos de explotación y abuso sexuales con el objetivo de aprovechar el uso de la tecnología para favorecer un enfoque centrado en las víctimas mediante la notificación segura y el acceso a servicios de asistencia, y mejorar el análisis de la información a fin de facilitar la prevención y la mitigación de la explotación y el abuso sexuales sobre la base de datos empíricos.
71. Cabe destacar que el PMA, a través de la Directora de la Oficina de Deontología, participó en la reunión del Grupo de referencia del CAD/OCDE sobre prevención de la explotación y el abuso sexuales, y se interesó por el nivel de cumplimiento de las recomendaciones para *poner fin a la explotación, el abuso y el acoso sexuales en el ámbito de la cooperación para el desarrollo y la asistencia humanitaria*.
72. Por último, el PMA, representado por el Director Ejecutivo, siguió formando parte del Grupo Directivo de Alto Nivel sobre Explotación y Abuso Sexuales de las Naciones Unidas, lo que les permitió al Director Ejecutivo, al Director Ejecutivo Adjunto y a otros miembros del personal directivo tomar parte activa en las iniciativas de fortalecimiento y armonización de las intervenciones realizadas en esa esfera a escala de todo el sistema. También siguió estando representado en el Comité Permanente entre Organismos en calidad de promotor de la lucha contra la explotación y el abuso sexuales y en otros grupos técnicos.

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

73. El Panel de Ética de las Naciones Unidas (en lo sucesivo, "el Panel de Ética"), creado en 2007, está integrado por los jefes de las oficinas de ética de los órganos y programas de las Naciones Unidas administrados por separado.
74. Aunque en el informe del Secretario General presentado a la Asamblea General se da cuenta de la labor del Panel de Ética, cabe destacar que la Directora de la Oficina de Deontología siguió colaborando activamente con él, habiendo participado en nueve teleconferencias y reuniones mensuales de rutina y habiendo aportado su experiencia en consultas y deliberaciones sobre cuestiones de interés común, como el examen de los informes anuales sobre ética presentados por los miembros del Panel.

75. Además de poner a disposición del Panel de Ética su experiencia en múltiples asuntos deontológicos, la Directora de la Oficina de Deontología, tras haber desempeñado con carácter provisional la función de Presidenta Suplente del Panel de Ética entre mayo y agosto de 2019, asumió nuevamente la función de Presidenta Suplente de diciembre de 2019 al 10 de marzo de 2020. Examinó un caso en calidad de Presidenta Suplente del Panel de Ética. Se llevaron a cabo otros exámenes en función de las necesidades, en los que la Directora de la Oficina realizó aportaciones en calidad de miembro del Panel.
76. Para respaldar los esfuerzos del Secretario General por fomentar la colaboración en el conjunto del sistema de las Naciones Unidas en materia de deontología dentro del sistema, en 2010 se creó la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales (en lo sucesivo, "la Red de Ética"). La Red de Ética, que está compuesta por instituciones intergubernamentales multilaterales, sirve de foro para el intercambio de información y buenas prácticas en materia de desarrollo profesional y análisis comparativo. La Directora de la Oficina de Deontología siguió siendo miembro activo del Comité de planificación de la Red de Ética y participó en la Conferencia Anual de la Red de Ética, que se organizó y celebró en línea.
77. La Directora de la Oficina de Deontología siguió colaborando con los oficiales de ética de los organismos con sede en Roma (OSR) a través de un intercambio mayor y más frecuente de mejores prácticas y conocimientos. Un buen ejemplo de ello, que tuvo inicio con los jefes de las oficinas de ética de los OSR, fue una declaración conjunta sobre el racismo emitida por los jefes ejecutivos de la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), el Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA) y el PMA con ocasión de la Cuarta reunión conjunta oficiosa del Consejo de la FAO, la Junta Ejecutiva del FIDA y la Junta Ejecutiva del PMA.
78. Además, durante la Campaña de 16 días de activismo contra la violencia de género, las oficinas de ética de los OSR colaboraron en la organización de una mesa redonda conjunta en línea, en la que también participaron, dedicada a la función de la ética en la labor conjunta destinada a mejorar la prevención y la lucha contra la explotación y el abuso sexuales). A ella asistieron aproximadamente 150 colegas de las Naciones Unidas y miembros de ONG asociadas y de otras entidades. Los expertos invitados presentaron brevemente los marcos establecidos por sus respectivas entidades para prevenir la explotación y el abuso sexuales y responder ante ellos y, por conducto de representantes de las respectivas organizaciones sobre el terreno, ofrecieron algunos ejemplos concretos de iniciativas de protección contra la explotación y el abuso sexuales.

VI. Observaciones

79. Aunque la pandemia tuvo un impacto significativo en el PMA y en sus operaciones, la Oficina de Deontología siguió respondiendo plenamente a las solicitudes de los empleados y se mostró proactiva en el desarrollo y la realización de actividades de calidad. Cada vez resulta más evidente para los responsables de la Oficina que centrándose en las operaciones y los programas realizados en los países y a nivel regional puede lograr el mayor impacto en la cultura del PMA y en las personas a las que el Programa presta asistencia. Por consiguiente, de cara al futuro, se agradecería que participara periódicamente en reuniones nacionales y regionales sobre cuestiones de actualidad.
80. Habida cuenta de que ofrecer asesoramiento y orientación constituye un componente esencial de la labor de la Oficina de Deontología, la voluntad de los empleados de dirigirse a la Oficina depende en gran medida de que reciban orientaciones de carácter oportuno, pragmático y orientado a la acción. La Oficina considera que cada instancia de asesoramiento es una oportunidad para poner freno a las irregularidades y avanzar en el camino correcto. Por ende, el enfoque que se aplica en cada caso es hacer que el asesoramiento sea comprensible y se comprenda bien sin comprometer los principios pertinentes. Por ello, el constante aumento de las solicitudes de asesoramiento es un reflejo

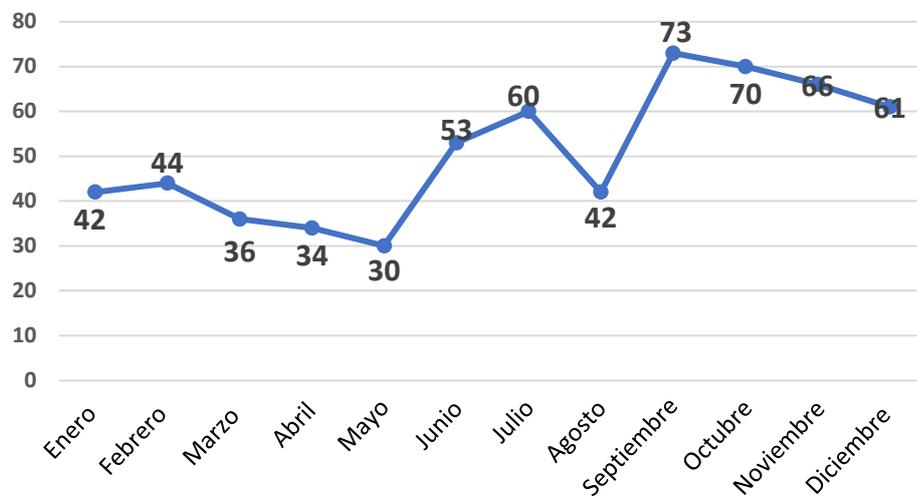
- positivo del valor que aporta la Oficina de Deontología en calidad de función centralizada con experiencia y conocimientos.
81. Con el objetivo de aplicar un enfoque basado en información y datos empíricos para maximizar el impacto del asesoramiento, la Oficina de Deontología ha empezado a evaluar las consultas recibidas de las oficinas en los países y ha entablado conversaciones con los directores regionales y los directores en los países con el propósito de informarles sobre las tendencias en sus respectivas regiones y países. Esto ha llevado a la planificación de medidas para subsanar las deficiencias en los países en los que no se había prestado ningún tipo de asesoramiento y mantener conversaciones con los directores en los países con las que marcar pautas desde el nivel jerárquico superior. Se han recibido comentarios positivos y apoyo de todos los directores regionales. Asimismo, la Oficina de Deontología ha comenzado a analizar las consultas más frecuentes procedentes de las distintas oficinas y direcciones para ofrecer respuestas concretas en las esferas que suscitan cierta confusión en apoyo de orientaciones justas y coherentes. Por ejemplo, mantuvo consultas con la Dirección de Comunicación, Sensibilización y Promoción Comercial para garantizar que el asesoramiento relacionado con las redes sociales y con otras comunicaciones públicas estuviera en consonancia con las políticas y prácticas de esa dirección, así como para establecer unas buenas prácticas en esferas como la remisión a servicios competentes. Está previsto que en 2021 la Oficina mantenga consultas con la Dirección de Adquisiciones del mismo modo.
 82. Se han logrado avances espectaculares en lo que respecta al Programa anual de declaración: la consolidación de la estructura en un solo cuestionario y la revisión de las orientaciones, los formularios y los procesos, todo lo cual ha contribuido a una administración más eficiente y fácil de usar, al tiempo que ha aumentado el número de participantes y han disminuido los costos externos. El actual proveedor externo dejará de existir a partir de 2021 y, por lo tanto, la Oficina tiene previsto estudiar la posibilidad de realizar una licitación conjunta con uno o más de los OSR al tiempo que seguirá recomendando que el Programa anual de declaración se lleve a cabo internamente.
 83. Contribuir a la elaboración de normas, políticas, prácticas y procesos es esencial para poner en práctica sin tropiezos las normas en materia de deontología y cumplimiento. Este es otro ámbito en el que la Oficina de Deontología ha avanzado considerablemente. Se promulgó la política del PMA en materia de protección de los denunciantes de irregularidades y la circular OED2020/007. Además, se aportaron contribuciones sustantivas mediante la publicación de documentos de orientación y la realización de otras actividades; por ejemplo, la investigación de conflictos de intereses antes del nombramiento, las recomendaciones sobre conflictos de intereses de índole institucional, también en relación con asociados del sector privado, y el ejercicio de catalogación de los conflictos de intereses de índole institucional. También se han comunicado por anticipado a la HRM varias recomendaciones, en las que, entre otras cosas, se le invitaba a modificar el Manual de recursos humanos para garantizar la coherencia con las disposiciones de la circular OED2020/007 en lo relativo a las restricciones más onerosas impuestas a los consultores en cuanto a las actividades externas y el lenguaje erróneo utilizado en relación con la autoridad responsable de la aprobación de actividades externas.
 84. Cabe señalar que, debido al carácter ampliamente divergente y al volumen imprevisto de los comentarios y las consultas sobre el Código de Conducta y la política del PMA de protección de los denunciantes de irregularidades, la Oficina de Deontología no pudo concluir la nueva redacción de las circulares en materia de obsequios, distinciones honoríficas y premios, atenciones sociales y actividades externas. Esta labor está programada para 2021.
 85. El número de solicitudes de protección contra represalias se mantuvo constante. En comparación con los resultados de la Encuesta mundial del personal de 2018 y la Encuesta

- sobre la seguridad y la armonía en el lugar de trabajo de 2019, sigue pareciendo sorprendente que no haya habido más consultas de asesoramiento en materia de represalias. Por lo que se refiere a la encuesta sobre el lugar de trabajo, la Oficina de Deontología ha analizado los datos derivados de las preguntas relacionadas con las represalias y presentará sus recomendaciones a la dirección en 2021.
86. Comprender las expectativas y la manera de adoptar decisiones acertadas adquirió una importancia aún mayor en las circunstancias ocasionadas por la COVID-19, en las que los empleados pasaron mucho tiempo trabajando a distancia y adoptando decisiones fuera de su espacio de trabajo habitual en la oficina. La Oficina de Deontología se adaptó de forma innovadora a los desafíos de la pandemia y concentró sus esfuerzos en actualizar la información, los materiales y las herramientas internas, así como en fortalecer la presencia en línea de la deontología y la protección contra la explotación y el abuso sexuales y en reflejar con mayor precisión la labor conexas llevada a cabo por el PMA y la Oficina. Del mismo modo, actualizó el material de capacitación dirigido a los asesores para un entorno laboral respetuoso y a los embajadores para promover un comportamiento ético y volvió a calibrar la colaboración con la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación en lo concerniente a la capacitación de asesores y embajadores y a la comunicación con ellos.
 87. La Oficina de Deontología siguió abogando por la creación de herramientas para que el personal directivo actúe en relación con los empleados que tienen comportamientos contrarios a los valores del PMA, como una vía alternativa y adicional a los mecanismos oficiales y oficiosos, así como por formas de prestar apoyo al personal directivo que sea objeto de denuncias falsas. Además, siguió planteando el hecho de que el PMA parecía concentrarse en las situaciones difíciles y los malos comportamientos, que eran relativamente pocos, sin celebrar a quienes hacían lo correcto, que eran muchos.
 88. La Oficina de Deontología siguió llevando a cabo actividades de divulgación de diversas formas, aunque las iniciativas de sensibilización realizadas a nivel de todo el Programa siguieron estando por debajo de las expectativas y de la cima alcanzada en 2018. Asimismo, se ha elaborado un plan de trabajo sólido en materia de comunicaciones y divulgación para 2021.
 89. El volumen de trabajo relacionado con la protección contra la explotación y el abuso sexuales ha seguido aumentando considerablemente, al tiempo que la labor de la Oficina de Deontología ha ido evolucionando de forma adecuada. Aun dando prioridad a las necesidades y demandas del PMA y de sus diversas partes interesadas, la Oficina de Deontología también participa activamente, incluso de manera decisiva, según procede, en la adopción de medidas de carácter ético y de prevención de la explotación y el abuso sexuales. Con este fin, sigue colaborando con las entidades del sistema de las Naciones Unidas, en el plano interinstitucional, con los otros OSR y en los niveles bilateral y multilateral, así como con los asociados en la asistencia humanitaria y para el desarrollo, en beneficio tanto del PMA como de las personas a las que este presta asistencia y de la comunidad internacional en su conjunto.
 90. Al trabajar de forma proactiva para integrar la deontología en las prácticas cotidianas, y mediante instancias de asesoramiento e iniciativas de sensibilización, la Oficina de Deontología ha seguido ofreciendo a los empleados los conocimientos y las competencias necesarios para que en todo momento desempeñen su función de conformidad con los valores, las normas y las expectativas del PMA. A través de un sólido programa de deontología y relaciones de confianza con los empleados, la Oficina se ha mantenido plenamente comprometida con todos los empleados del PMA y a su entera disposición.
 91. Con miras a seguir impulsando su labor de la manera más pertinente y productiva e incidir de forma positiva en la cultura ética del PMA, así como para dar seguimiento a una recomendación formulada a raíz de la auditoría centrada en la tónica marcada desde el nivel

- jerárquico superior y aplicar las disposiciones definidas en el PMA en materia de liderazgo²⁰, llevada a cabo en diciembre de 2020, la Oficina de Deontología presentó al Director Ejecutivo, para su examen y aprobación, una nueva estrategia para 2021-2022, titulada "Ethics is how we do, what we do". La visión de la estrategia es la siguiente: actuar en pro del respeto de la ética y del principio de responsabilización supone promover de manera constante y continua una cultura de la ética y la rendición de cuentas a través de medidas proactivas, preventivas y de apoyo al Director Ejecutivo, al personal directivo y a las direcciones, colegas y pares que se ocupan de la cultura organizacional, y a todos los empleados y otras partes interesadas, en particular mediante mensajes y comunicaciones. Para llevar a la práctica esta visión, se han elaborado tres objetivos de carácter estratégico que se resumen del siguiente modo: i) utilizar un enfoque basado en información y datos empíricos; ii) integrar los valores, las normas éticas y de conducta y la obligación de cumplimiento en las prácticas cotidianas de una manera pragmática y pertinente, y iii) impartir capacitación a los empleados para que estén a la altura de los valores, principios y normas.
92. De conformidad con la recomendación anterior, la Oficina de Deontología también presentó un plan de recursos mediante el cual propone fortalecer su estructura y sus capacidades profesionales de modo que estas se correspondan con las de las otras oficinas independientes del mismo tipo del PMA y sean adecuadas para poder garantizar la eficiencia y la continuidad de sus operaciones. Está previsto que en 2021 se presenten al Director Ejecutivo una estrategia y un plan de recursos para la protección contra la explotación y el abuso sexuales.
93. La presentación de informes oficiales y oficiosos a la Junta Ejecutiva y al Comité de Auditoría ayudó a potenciar la independencia de la Oficina de Deontología. Por el contrario, sobre la base de los comentarios formulados al respecto dentro y fuera del PMA, el traslado administrativo de la Oficina de Deontología bajo la responsabilidad del Departamento de Cultura Organizacional ha generado cierta confusión acerca de la independencia de la Oficina. Como consecuencia de ello, y dado que la recomendación de modificar la jerarquía administrativa de rendición de cuentas se basaba en el supuesto de que la Oficina trabajara en estrecha colaboración con las direcciones bajo la responsabilidad del Departamento de Cultura Organizacional, lo que no es así, la Oficina de Deontología recomienda que se vuelva a considerar la jerarquía administrativa de rendición de cuentas.
94. Se valoran sumamente las recomendaciones formuladas durante todo el año para reforzar la cultura ética del PMA y la eficacia de la labor de la Oficina de Deontología en apoyo de normas estrictas en materia de conducta, protección contra la explotación y el abuso sexuales y ética en el PMA, y la Directora de la Oficina de Deontología espera con vivo interés mantener esta colaboración en 2021.

²⁰ En la auditoría interna se recomienda a la Oficina que: i) revise los objetivos plurianuales y la estrategia de la Oficina de Deontología y los presente al Director Ejecutivo, para su examen y aprobación, junto con un plan de recursos para la propia Oficina que tome en consideración las iniciativas que se están ejecutando para lograr cambios de comportamiento que aborden cuestiones relativas a la tónica y a la cultura organizacional, y ii) colabore estrechamente con el equipo de la Dependencia de Colaboración y Comunicación Internas para garantizar que las cuestiones relativas a la ética y la integridad sigan incorporándose a los mensajes internos del PMA. *Internal Audit of Tone-at-the-Top and WFP's Leadership Arrangements*, Oficina del Inspector General, Informe de la Oficina de Auditoría Interna AR/20/01.

ANEXO

**Información adicional sobre tendencias y análisis
en materia de asesoramiento y orientación****Figura A.1: Número de solicitudes de asesoramiento en 2020 por mes***

* No se incluyen las solicitudes de asesoramiento en materia de protección contra la explotación y el abuso sexuales ni las relacionadas con el Programa anual de declaración.

Cuadro 1: Clasificación del asesoramiento proporcionado por categoría y entidad solicitante *

	Sede/ oficinas de enlace	Despacho Regional para Asia y el Pacífico	Despacho Regional para Oriente Medio y África del Norte	Despacho Regional para África Occidental	Despacho Regional para África Meridional	Despacho Regional para África Oriental	Despacho Regional para América Latina y el Caribe
Total**	232	68	74	57	42	40	49
Cuestiones relacionadas con el empleo	47	28	15	8	10	8	16
Obsequios, premios, distinciones honoríficas, atenciones sociales	17	/	4	6	1	2	6
Actividades externas	107	20	21	19	17	11	21
Normas de conducta	8	6	19	6	2	7	3
Conflictos generales de intereses y otras cuestiones	53	14	15	18	12	12	3

* No se incluyen las solicitudes de asesoramiento en materia de protección contra la explotación y el abuso sexuales ni las relacionadas con el Programa anual de declaración.

** Del total de 611 solicitudes de asesoramiento registradas en 2020, el número total de solicitudes incluidas en el cuadro 1 es 562. Esta diferencia se debe a la imposibilidad de determinar la procedencia de algunas solicitudes, en especial cuando provienen de fuentes externas o de empleados ajenos al PMA.

Lista de las siglas utilizadas en el presente documento

CAD/OCDE	Comité de Asistencia para el Desarrollo de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos
COVID-19	enfermedad por coronavirus
DCI	Dependencia Común de Inspección
FAO	Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura
FIDA	Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola
HRM	Dirección de Recursos Humanos
ONG	organización no gubernamental
OSR	organismo con sede en Roma