

Oficina de Deontología del Programa Mundial de Alimentos: versión resumida del informe anual de 2015

“El deber del PMA con las personas a las que presta asistencia exige que todos nosotros trabajemos observando las normas deontológicas más estrictas, sea cual sea nuestra función, para lograr erradicar el hambre en el mundo. En calidad de administradores de contribuciones públicas y privadas, somos responsables de actuar con honestidad, veracidad, imparcialidad e incorruptibilidad. Este informe anual demuestra la función fundamental que desempeña la Oficina de Deontología para garantizar que hagamos precisamente eso, con integridad y en plena observancia de nuestras responsabilidades individuales y colectivas al servicio de una organización internacional, civil y pública.”

Ertharin Cousin
Directora Ejecutiva del PMA

“La finalidad de esta versión resumida del informe anual de la Oficina de Deontología es compartir los logros del PMA en 2015. En el presente informe, que es el primero en abarcar un año entero desde que asumí este cargo, se señalan a la atención las iniciativas emprendidas en el seno de la Oficina de Deontología y las medidas adoptadas por algunos colegas del PMA.

Me complace destacar el interés más destacado que suscitan todas las esferas incluidas en el mandato de la Oficina de Deontología. Una vez más, se registró un aumento considerable del número de consultas, muchas de ellas de índole preventiva, formuladas por empleados del PMA, a título individual o en calidad de responsables o personal directivo. Me enorgullece mucho este fuerte aumento, que refleja plenamente la confianza depositada en la Oficina de Deontología.

Para que el PMA pueda realizar su labor de manera competente y equitativa, es fundamental que todos nosotros nos sintamos cómodos planteando nuestras inquietudes de buena fe. La Oficina de Deontología sigue apoyando una cultura de libre expresión, respaldando la obligación de notificación y contribuyendo a aliviar el miedo a las represalias, lo que resulta evidente a partir de los resultados de la Encuesta mundial al personal del PMA. En el mismo orden de ideas, observando la mayor discreción y confidencialidad, la Oficina de Deontología administró la política en materia de protección de los denunciantes de irregularidades y llevó a cabo el séptimo programa anual de declaración de la situación financiera, que contó con un cumplimiento del 100 %, por segunda vez consecutiva en su historia.

Conocer a fondo las normas de conducta es fundamental para poder tomar decisiones acertadas. Organizar campañas de sensibilización y comunicación con fines específicos y a escala de todo el Programa en aspectos como el trabajo infantil, la lucha contra la corrupción y los conflictos de intereses permite conocer mejor las expectativas acerca del comportamiento previsto, así como los recursos e instrumentos prácticos.

Nuestro compromiso en materia de integridad es holístico. Debe ser holístico si queremos seguir manteniendo la confianza de todas las partes interesadas: las personas a las que atendemos, las comunidades en las que trabajamos, los gobiernos anfitriones, los Estados Miembros, los asociados y el público. Los aliento a que continúen leyendo y les doy las gracias por actuar con integridad en todo lo que hacen en beneficio de las personas a las que atendemos para erradicar el hambre en el mundo.”

Bonnie E. Green
Directora de la Oficina de Deontología

Introducción

La forma en que obtenemos resultados sigue siendo tan importante como los propios resultados. La integridad en la manera en que nos desempeñamos y trabajamos unos con otros es fundamental para lograr un mundo sin hambre.

La Oficina de Deontología presta asistencia al Director Ejecutivo en la tarea de fomentar una cultura de la ética y rendición de cuentas que permita a todos los empleados del PMA desempeñar sus funciones observando el más alto grado de integridad, según lo dispuesto en la Carta de las Naciones Unidas y las Normas de conducta de la administración pública internacional, el Código de Conducta del PMA y otros textos administrativos conexos.

La Oficina de Deontología desempeña su función a través de las actividades previstas en su mandato:

- **Asesoramiento y orientación**
- **Apoyo a la elaboración de normas y políticas**
- **Protección contra represalias (política del PMA en materia de protección de los denunciantes de irregularidades)**
- **Formación, sensibilización y capacitación**
- **Programa anual de declaración de la situación financiera y los conflictos de intereses**



La Oficina de Deontología también promueve la **coherencia en el sistema de las Naciones Unidas** al ser miembro del Panel de Ética de las Naciones Unidas y de la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales, y al asegurar periódicamente la coordinación con los otros organismos con sede en Roma.

En el marco de sus actividades de **presentación de informes y administración**, la Oficina de Deontología recopila un informe anual; la presente versión resumida se basa en el segundo informe anual establecido por la actual Directora de la Oficina de Deontología, que se incorporó al PMA en abril de 2014.



Aspectos destacados

Asesoramiento y orientación

“Quería dar a conocer el resultado muy positivo —una contribución en efectivo aportada al PMA por uno de nuestros proveedores de servicios más leales y comprometidos— derivado del constructivo intercambio sobre el modo de gestionar las donaciones que hemos mantenido con la Oficina de Deontología a final de año. Muchas gracias por ese asesoramiento tan oportuno y útil.”

Judith Thimke

Jefa de la Dirección de la Cadena de Suministro

Para ayudar al personal del PMA a tomar decisiones éticas y adoptar medidas adecuadas, es fundamental prestarle asesoramiento y orientación sobre distintas cuestiones, a título individual o en su calidad de responsables, independientemente del tipo de contrato o de la categoría de su puesto.

En 2015, la Oficina de Deontología registró **252 solicitudes de asesoramiento y orientación**, excluido el asesoramiento y la orientación sobre el Programa relativo a la declaración de la situación financiera y a la protección contra represalias y otro asesoramiento de carácter específico. Esta cifra representó un **aumento del 57 % en relación con 2014** (160 solicitudes), y **del 147 % en relación con 2013** (102 solicitudes).

Asesoramiento y orientación, por categoría



Comparación entre los datos de 2014 y 2015 sobre asesoramiento y orientación



*Otras cuestiones: nueva categoría

La comparación entre los datos de 2014 y 2015 mostró lo siguiente:

- ◇ Una reducción considerable del porcentaje de solicitudes relacionadas con las “Actividades externas” (de 98 en 2014 a 51 en 2015) y con las “Normas de conducta” (de 37 en 2014 a 17 en 2015).

Probablemente, estas diferencias se debieron a:

- las nuevas modalidades de seguimiento de las solicitudes relativas a las “Actividades externas” y las “Cuestiones relacionadas con el empleo”, y
 - la adición de la categoría “Otras cuestiones”, que abarca asuntos que antes se incluían en la categoría “Normas de conducta”.
- ◇ Un aumento bastante considerable del porcentaje de solicitudes relacionadas con el empleo (de 14 en 2014 a 55 en 2015).

Probablemente, este aumento se debió a:

- la supresión de un tipo de contrato utilizado anteriormente en el PMA, con lo cual se produjo un aumento del número de consultores que trabajaban a tiempo parcial, lo que hizo necesaria la participación de la Oficina de Deontología, y
- la modificación de las modalidades de seguimiento de estas solicitudes, que llevó a la transferencia de algunas de estas de la categoría “Actividades externas” a la categoría “Cuestiones relacionadas con el empleo”.

Apoyo a la elaboración de normas y políticas

Una parte importante de promover una cultura de la ética y rendición de cuentas es asegurarse de que las políticas, los procesos y las prácticas del PMA reflejen los principios de conducta de este y sus exigencias en materia de integridad, transparencia y rendición de cuentas.

La Oficina de Deontología contribuyó a elaborar unos **50 documentos normativos de distinto tipo** (circulares, políticas, orientaciones y otras publicaciones y documentos administrativos), que abarcan diversos aspectos: confidencialidad, controles internos, protección de datos personales y privacidad, y otras cuestiones.

Entre 2014 y 2015, se registró un aumento importante en el número de exámenes dado que la Oficina de Deontología también contribuyó a elaborar políticas en cuanto miembro del Comité Directivo Superior. Esto reflejó de manera positiva la importancia que el PMA atribuye a la integración de una perspectiva deontológica en su gobernanza y sus operaciones.

Además, la Directora de la Oficina de Deontología intervino activamente en asuntos relacionados con las cuestiones de género, la protección contra la explotación y el abuso sexuales, la sostenibilidad y la diversidad e inclusión.



Protección contra represalias (política del PMA en materia de protección de los denunciantes de irregularidades)

La Oficina de Deontología siguió administrando la política en materia de protección de los denunciantes de irregularidades, cuyos principales objetivos son crear un ambiente en el que se puedan presentar denuncias sin temor a represalias y proteger a todo el personal del PMA de las represalias por denunciar conductas indebidas, facilitar de buena fe información sobre las infracciones cometidas o cooperar con auditorías e investigaciones debidamente autorizadas.

“Cada uno de nosotros tiene el deber de denunciar conductas indebidas, y tenemos el derecho de ser protegidos de cualquier represalia por hacerlo. Estoy firmemente determinado a crear un ambiente deontológico cómodo y sólido para que todos puedan plantear de buena fe inquietudes en relación con el fraude, la corrupción y otras conductas indebidas, lo que es fundamental para prevenir, disuadir y poner de manifiesto las conductas indebidas.”

Sarah Gordon Gibson

Directora de la Oficina del PMA en la República Democrática Popular Lao

La Oficina de Deontología se ocupó de **siete casos relacionados con la protección contra represalias**:

- en uno de los casos se llegó a la conclusión prima facie de que no había indicios de represalia;
- se siguió trabajando en cuatro casos de 2014 y en uno de ellos se adoptaron medidas de protección, y
- en 2016 prosiguió el examen de dos casos.

En aras de una mayor coherencia en el sistema de las Naciones Unidas, la Oficina de Deontología también siguió trabajando con el Panel de Ética de las Naciones Unidas para que la política en materia de protección de los denunciantes de irregularidades siga estando alineada con las políticas análogas del sistema.

Formación, sensibilización y capacitación

La Oficina de Deontología siguió centrándose en las iniciativas de formación, sensibilización y capacitación, que son fundamentales para dar a conocer mejor los valores éticos básicos, las normas de conducta y el comportamiento esperado, y fomentar el desarrollo de una conciencia ética del PMA.

Diálogo sobre liderazgo ético

La Oficina de Deontología emprendió un intercambio por correo electrónico entre la Directora de la Oficina de Deontología y el personal directivo de nivel D-1 y superior para establecer un diálogo sobre cuestiones éticas y promover una cultura de libre expresión.

Capacitación en línea

De conformidad con el examen del sistema interno de administración de justicia del PMA, la Oficina de Deontología creó una versión alfa del curso de capacitación obligatoria en línea sobre cuestiones deontológicas, que se ultimaré e implantará en 2016.

Sesiones de capacitación

La Oficina de Deontología impartió capacitación a aproximadamente **240 empleados del PMA de forma presencial**, y organizó sesiones informativas a través de conferencias telefónicas dirigidas a un total de 90 asesores para un entorno laboral respetuoso.

Desde 2012, los asesores para un entorno laboral respetuoso actúan como embajadores en favor de un comportamiento ético, ayudando a la Oficina de Deontología y al PMA a sensibilizar acerca de las cuestiones deontológicas y las normas de conducta. **Los asesores para un entorno laboral respetuoso impartieron capacitación** a un total de **246 empleados del PMA** en el marco de actividades de divulgación en materia de deontología.

Campañas de concientización y comunicación a escala de todo el Programa

Se llevaron a cabo cuatro campañas de concientización y comunicación a escala de todo el Programa, que abarcaron:



- la lucha contra la corrupción, centrada en torno al Día Internacional de Lucha contra la Corrupción;
- la política y las prácticas del PMA en materia de obsequios;
- el primer aniversario de la aprobación del Código de Conducta del PMA, y
- prácticas adecuadas en materia de trabajo infantil, centradas en torno al Día Mundial contra el Trabajo Infantil.

La dirección del PMA encabezó las campañas y marcó la pauta a nivel directivo.

“Estamos examinando nuestra estrategia para contribuir a la concientización sobre el trabajo infantil y la lucha para erradicar el trabajo infantil en el mundo. Estamos firmemente determinados a hacer posible que los niños ejerzan su derecho a la alimentación y la educación, en un entorno seguro que les brinde una enseñanza de calidad y buenas comidas nutritivas.”

Pascale Micheau
Directora de la Oficina del PMA en Armenia



Subasta anual de obsequios



En diciembre, la Oficina de Deontología organizó una subasta interna de los obsequios recibidos y aceptados por el personal del PMA por cortesía o por razones prácticas.

Dichos obsequios se declararon debidamente y entregaron a la Oficina de Deontología durante el año, de conformidad con lo dispuesto en la política y las prácticas del PMA en materia de obsequios. La Oficina de Deontología registró un total de **32 obsequios**.

La Oficina de Deontología organizó dos subastas: una in situ para el personal de la Sede del PMA y otra en línea en la que pudieron participar por primera vez todos los miembros del personal del Programa a escala mundial.

Ambas subastas recibieron una buena acogida y se consideraron un instrumento valioso para dar a conocer las políticas y prácticas del PMA aplicables a los obsequios.

Las ganancias obtenidas se donaron a las operaciones del PMA en la República Centroafricana.

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



Por segundo año consecutivo, la **tasa de cumplimiento** del programa de declaración de la situación financiera y los conflictos de intereses fue del **100 %**.

Este programa es aplicado todos los años por la Oficina de Deontología para ayudar a detectar y abordar los conflictos de intereses personales, en el marco de las iniciativas encaminadas a preservar y reforzar la integridad personal e institucional.

Este programa es un componente obligatorio del compromiso del PMA de aumentar la transparencia y la confianza del público y constituye un instrumento de gestión de riesgos fundamental tanto para los empleados como para el PMA.

Datos y cifras

- Este programa se inició en 2009; en 2015 se puso en práctica el séptimo programa anual de declaración de la situación financiera.
- Se pidió a los participantes del programa que cumplimentaran un cuestionario sobre los conflictos de intereses, un cuestionario para determinar si se cumplen los criterios que determinan la obligación de participar en el programa y una declaración de la situación financiera.
- Para recopilar la información la Oficina de Deontología utilizó una base de datos en línea integrada y segura.
- **En 2015 participaron en este programa 1.221 empleados del PMA**, lo cual representa un aumento de 135 con respecto a 2014 y un aumento de más de 600 con respecto al primer programa.
- 20 participantes quedaron exentos, por lo cual **cumplimentaron el cuestionario sobre conflictos de intereses 1.201 empleados del PMA**. Se señaló que la información contenida en 221 cuestionarios parecía indicar la existencia de posibles conflictos de intereses, lo que en cambio no resultó ser cierto tras el examen de los cuestionarios.
- Entre las personas que cumplimentaron el cuestionario sobre los criterios que determinan la obligación de participar en el programa, se pidió a **1.021 empleados del PMA** que también presentaran una declaración de su situación financiera.
- Se señaló que 22 declaraciones de la situación financiera examinadas podían contener información indicativa de conflictos de intereses, pero se determinó luego que en ninguna de ellas se apreciaban conflictos de intereses reales.
- La Oficina de Deontología examinó y aprobó cuatro declaraciones. Se detectó y abordó un caso de conflicto de intereses. Otro caso está pendiente de examen.

Participantes en el programa de declaración de la situación financiera y los conflictos de intereses

- Los empleados de nivel D-1 y D-2 y todos los directores en los países y los jefes de las oficinas y suboficinas.
- Todos los miembros del personal cuyas funciones incluyan la emisión de órdenes de compra en el sistema WINGS bajo cualquier forma (quedan excluidas las personas que están facultadas para emitir únicamente "micro" órdenes de compra).
- Todos los oficiales de supervisión (auditoría e investigación), de inversiones (tesorería, adquisiciones y asuntos jurídicos), de compras y de servicios jurídicos, a excepción de la Subdirección de Derecho Administrativo y Derecho Laboral.
- Todos los miembros del personal que hayan formado parte de un comité de gestión de proveedores o que tengan con regularidad acceso a información confidencial en materia de adquisiciones.



“Puedo asegurar que nuestro equipo técnico ha concientizado a la comunidad internacional de ingenieros sobre los valores [deontológicos], plasmándolos en manuales, sesiones de capacitación y contratos, para apoyar eficazmente las operaciones en los países. Asimismo, hemos impartido capacitación a los nuevos colegas sobre lo que significa ser un funcionario público internacional.”

Dominik Heinrich

Director de la Oficina del PMA en el Líbano
Ex Director de la Dirección de Servicios de Gestión

Liderazgo ético

Una cultura de la ética consta de muchas dimensiones: normas básicas, comprensión común de las expectativas, liderazgo y compromiso a nivel directivo de “marcar la pauta”.

La Oficina de Deontología siguió desempeñando una función fundamental, en estrecha colaboración con la dirección del PMA, en establecer y fortalecer el compromiso del personal directivo de marcar la pauta. La Directora de la Oficina de Deontología también prestó asesoramiento confidencial a los directores y los jefes, a título individual, y en el marco del Comité Directivo Superior.

Presentación de informes y administración

La Oficina de Deontología ha implantado asimismo varios mecanismos de seguimiento para poder cuantificar las actividades que lleva a cabo y supervisar los distintos tipos de cuestiones que aborda.

La medición y la actualización de esos datos son fundamentales para garantizar que la labor de la Oficina de Deontología resulte útil para el PMA y sus empleados, y se traduzca en una administración, una infraestructura y un trabajo cotidiano más eficientes.

Otros aspectos relacionados con la coherencia en el sistema de las Naciones Unidas

Panel de Ética de las Naciones Unidas

La Oficina de Deontología siguió participando en las actividades del Panel de Ética de las Naciones Unidas, junto con los jefes de las oficinas de deontología de la Secretaría de las Naciones Unidas, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos (UNOPS), el Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente (OOPS) y la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR).

En el marco de sus actividades permanentes, el Panel de Ética abordó cuestiones deontológicas que tienen repercusiones en todo el sistema y cuestiones de interés común, por ejemplo, en relación con la coherencia del asesoramiento prestado en materia de deontología y de la presentación de informes anuales, la aplicación de los respectivos programas de declaración de la situación financiera, las políticas y prácticas relativas a la protección contra represalias, y otras cuestiones.

Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales

En julio, la Oficina de Deontología participó en un debate de expertos sobre las “Actividades de colaboración en capacitación y educación sobre ética”, celebrado con ocasión de la reunión anual de la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales. Esta Red es una red que abarca todo el sistema de las Naciones Unidas, creada de conformidad con el marco de la Junta de los Jefes Ejecutivos de las Naciones Unidas para la Coordinación con el fin de respaldar los esfuerzos del Secretario General para fomentar la colaboración en materia de deontología dentro de la familia de las Naciones Unidas, y que en la actualidad cuenta con una administración independiente.

Organismos con sede en Roma

La Directora de la Oficina de Deontología siguió colaborando en forma periódica con los otros organismos con sede en Roma.



De cara al futuro

La Oficina de Deontología se concentró en las actividades de formación y sensibilización con el objetivo de aumentar la concientización y los conocimientos por medio de campañas de sensibilización y comunicación con fines específicos y a escala de todo el Programa que fueran atractivas y pertinentes, y de material de capacitación que pudiera ser utilizado por la propia Oficina y otros agentes.

El considerable aumento del número de consultas puede haber sido, en parte, el fruto de las iniciativas de formación y sensibilización y, en lo que respecta al aumento del número de consultas solicitadas por el personal directivo, puede haberse debido, en parte, al hecho de que la Oficina de Deontología es más conocida gracias a la participación de su directora en el Comité Directivo Superior y a sus otras actuaciones. Las otras consultas con la Oficina de Deontología acerca de las normas y políticas y de las iniciativas y actividades del PMA testimoniaron la importancia que el PMA atribuye a la integración de una perspectiva deontológica en su gobernanza y sus operaciones. Independientemente de la causa o la modalidad, el considerable aumento del número de consultas y el alcance de estas son un reflejo positivo de la confianza depositada en la Oficina de Deontología y de su credibilidad.

La forma en que el personal del PMA percibe los asuntos deontológicos y las normas de conducta se evaluó en la Encuesta mundial al personal de 2015, que puso de relieve una serie de mejoras desde 2012 pero también algunas deficiencias significativas, que se examinaron con el Comité Directivo Superior.

La Oficina de Deontología también se concentró en la administración y la infraestructura con miras a obtener aumentos de eficiencia y mejorar los parámetros en los que se fundamentarían sus iniciativas; sin embargo, siguió aplicando el programa de declaración de la situación financiera y gestionando las cuestiones relativas a la protección contra represalias, en el marco de la política del PMA en materia de protección de los denunciantes de irregularidades, con la máxima confidencialidad y atención.

En 2016, la Oficina de Deontología seguirá realizando sus actividades en todas las esferas que recaen en su mandato, adoptando un enfoque holístico de la ética, y trabajando con el personal directivo de forma independiente a la vez que respetuosa.

La Oficina de Deontología ha estado y sigue estando firmemente determinada a promover una cultura de ética, integridad y rendición de cuentas en el PMA, en beneficio de todo el personal y de la dirección, para fomentar una sólida cultura institucional de la ética que permita al Programa cumplir su misión de erradicar el hambre en el mundo.

Contactos

Bonnie E. Green

Directora,
Oficina de Deontología
Correo electrónico: Bonnie.Green@wfp.org
Teléfono: +39 06 6513 2911
FoodSat: 1301 2911

Catherine Colmay

Auxiliar Administrativa Superior,
Oficina de Deontología
Correo electrónico: Catherine.Colmay@wfp.org
Teléfono: +39 06 6513 2710
FoodSat: 1301 2710



PMA/Sara Baumann