

167.^a SESIÓN DEL COMITÉ EJECUTIVO

Sesión virtual, 30 de septiembre del 2020

Punto 3.4 del orden del día provisional

CE167/4

7 de agosto del 2020

Original: inglés

INFORME ANUAL DE LA OFICINA DE ÉTICA CORRESPONDIENTE AL 2019

Introducción

1. Todo el personal de la Oficina Sanitaria Panamericana debe trabajar de manera conjunta para llevar a cabo la misión de la Organización Panamericana de la Salud (OPS) de promover la equidad en salud, combatir las enfermedades y mejorar la vida de los pueblos de la Región de las Américas. Los valores fundamentales de la equidad, la excelencia, la solidaridad, el respeto y la integridad guían la labor de la Oficina Sanitaria Panamericana, así como la conducta de su personal. Desde su establecimiento en el 2006, la Oficina de Ética ha desempeñado una función clave en el fortalecimiento de esos valores al promover el comportamiento ético, la transparencia, la rendición de cuentas y la equidad.
 2. La Oficina de Ética se rige por los principios de integridad, independencia e imparcialidad en el ejercicio de su mandato de garantizar la conducta ética y el cumplimiento de los reglamentos y las políticas diseñados con el propósito de promover las normas más estrictas de comportamiento ético. Desempeña sus funciones sin ninguna influencia externa, ya sea del personal, la gerencia o terceros ajenos a la Organización.
 3. La Oficina de Ética es una entidad independiente dentro de la estructura orgánica de la Oficina Sanitaria Panamericana y rinde cuentas de manera directa a los Cuerpos Directivos de la OPS por conducto del Comité Ejecutivo. Dentro de la Oficina Sanitaria Panamericana, la Oficina de Ética rinde cuentas al Director Adjunto en lo referente a la evaluación de desempeño y los asuntos administrativos corrientes, como los planes de trabajo bienales, el presupuesto, las necesidades de contratación de personal y la autorización de licencias y viajes en comisión de servicio.
 4. Cuando se la estableció en el 2006, la Oficina de Ética tenía un mandato doble: *a)* ofrecer orientación y asesoramiento al personal de la Oficina Sanitaria Panamericana sobre cuestiones éticas y *b)* emprender investigaciones administrativas para determinar los hechos en relación con acusaciones de conducta indebida. Sin embargo, desde el 1 de enero del 2018, la función de investigación se transfirió a una nueva Oficina de Investigaciones. No obstante, el nuevo investigador principal no fue nombrado sino hasta el 11 de marzo del 2019 y, como resultado de ello, el jefe de la Oficina de Ética siguió supervisando la
-

función de investigación en la Oficina Sanitaria Panamericana hasta esa fecha. No obstante, el presente informe se limita a las actividades de la Oficina de Ética realizadas en el 2019, ya que la Oficina de Investigaciones proporcionará su propio informe anual en el que resume sus actividades correspondientes a todo el año.

5. El respeto a los demás, la integridad, la confianza, la comunicación abierta y la tolerancia hacia diferentes culturas y opiniones son esenciales para un entorno laboral interno en el que todo el personal se sienta valorado y pueda desempeñar su trabajo a un nivel óptimo. La Oficina de Ética se esfuerza por fomentar estos comportamientos y brinda orientación apropiada al personal cuando es necesario.

6. Se espera que todas las personas que trabajan para la Oficina Sanitaria Panamericana respeten y apliquen los principios del Código de Principios Éticos y Conducta de la OPS (el Código) en sus actividades diarias, tanto dentro como fuera del lugar de trabajo. La Oficina de Ética se encarga de promover las altas normas éticas consagradas en el Código y de responder a cualquier duda, pregunta o incertidumbre acerca de tales principios.

7. Todos los miembros del personal de la Oficina Sanitaria Panamericana tienen acceso a la Oficina de Ética, independientemente del tipo de contrato que tengan. Se alienta a todo el personal a que solicite asesoramiento acerca de cómo cumplir con los principios de comportamiento ético establecidos en el Código y en otras políticas que rigen la conducta de los funcionarios públicos internacionales. La Oficina de Ética desempeña un papel fundamental en la conformación y el fomento de una cultura de ética e integridad en la Oficina Sanitaria Panamericana al brindar orientación y capacitación que ayude al personal a tomar decisiones éticas correctas e integrar los principios establecidos en el Código en el desempeño profesional cotidiano de todo el personal. La función de la Oficina de Ética resulta de vital importancia para ayudar a la OPS a transmitir una imagen de transparencia, confianza e integridad, tanto dentro de la Organización como en sus relaciones con los Estados Miembros, interesados directos y asociados externos, mientras lleva a cabo su misión de promover la salud en toda la Región de las Américas.

8. Mediante el empleo de diversos métodos y recursos, como materiales impresos, sesiones de capacitación presencial, tecnología interactiva y herramientas multimedia, la Oficina de Ética promueve altas normas éticas y conciencia tanto en la Sede como en las representaciones de la OPS/OMS y los centros panamericanos. La Oficina de Ética se mantiene al tanto de las nuevas tendencias y de las prioridades en constante cambio en los ámbitos de la ética y del cumplimiento, lo que le permite formular nuevas políticas y emprender iniciativas, que luego se incorporan en las actividades de aprendizaje.

9. La Oficina de Ética coordina el Sistema de Gestión de los Asuntos de Integridad y los Conflictos de la OPS (SGAIC),¹ que agrupa todos los recursos de la Organización responsables de abordar los asuntos relativos a la integridad institucional y la resolución de conflictos. Los miembros del SGAIC se reúnen con regularidad para garantizar que las normas y políticas de la OPS se apliquen e interpreten de manera congruente, examinar los asuntos de interés mutuo y proponer cambios y mejoras al sistema de resolución de conflictos de la Organización.

10. En el presente informe la Oficina de Ética describe sus actividades, logros y retos durante el 2019. Se abarcan los siguientes ámbitos: *a)* el asesoramiento y la orientación proporcionados al personal de la Oficina Sanitaria Panamericana en respuesta a las consultas; *b)* las actividades de orientación y capacitación para fomentar una mejor cultura ética; *c)* las nuevas iniciativas emprendidas en el 2019 para mejorar la concientización y reducir el riesgo de posibles conflictos de intereses; y *d)* las actividades futuras previstas para mejorar aún más la cultura ética en la Oficina Sanitaria Panamericana.

11. A continuación, se indican las principales actividades que se llevaron a cabo y los resultados logrados por la Oficina de Ética en el 2019 en cada uno de los ámbitos clave señalados anteriormente.

Asesoramiento y orientación

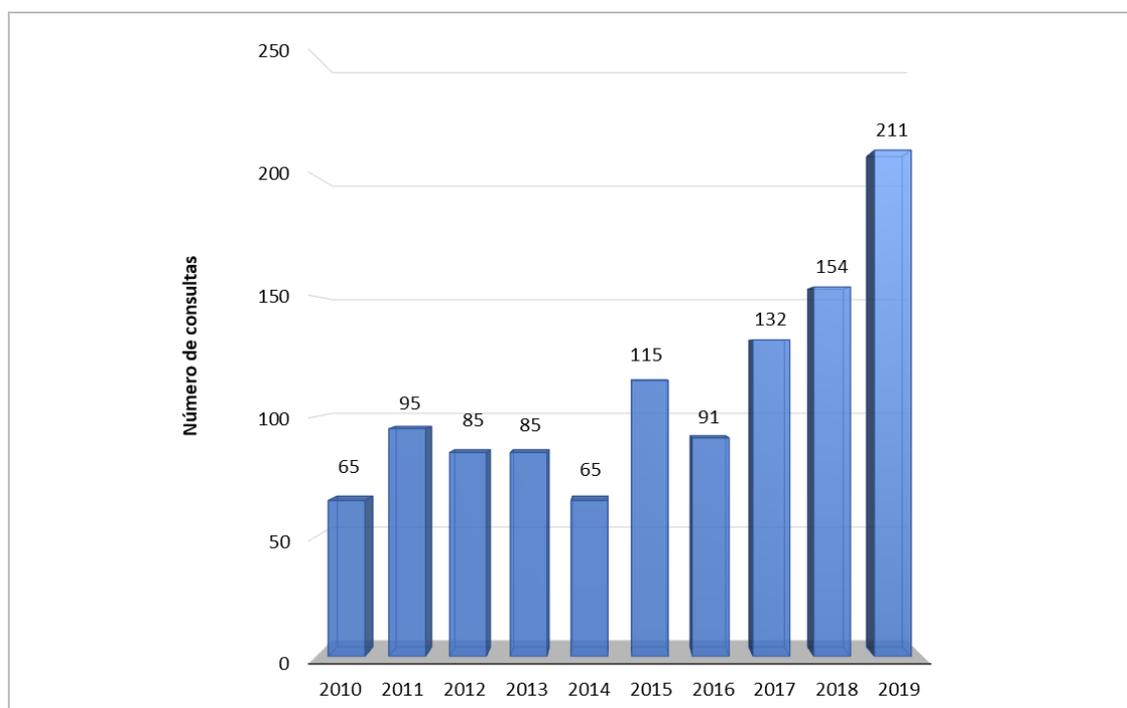
12. La función principal de la Oficina de Ética consiste fundamentalmente en ayudar a los miembros del personal de la Oficina Sanitaria Panamericana a que cumplan con sus responsabilidades y obligaciones de conformidad con el Código. Se alienta a todos los miembros del personal a que soliciten el asesoramiento de la Oficina de Ética cuando tengan preguntas o no estén seguros de las posibles consecuencias de sus actos. Al brindar orientación y asesoramiento autorizados, la Oficina de Ética ayuda a evitar posibles conflictos de intereses, con lo cual se protege la reputación tanto de la Organización como de las personas mismas.

13. Cuando los empleados de la Oficina Sanitaria Panamericana tienen algún dilema, pregunta o inquietud de carácter ético, pueden elegir entre varias vías distintas para recibir orientación de la Oficina de Ética: *a)* consultar las diversas políticas por escrito de la Organización, como el Código de Principios Éticos y Conducta, y las Normas de Conducta de la Administración Pública Internacional de la Comisión de Administración Pública Internacional; *b)* plantear una pregunta por conducto del servicio de ayuda de la OPS sobre ética (de forma anónima si así lo desean); o *c)* establecer contacto directo con la Oficina de Ética (en persona o por correo electrónico) para recibir orientación y asesoramiento acerca de cómo abordar una situación determinada.

¹ Los miembros del SGAIC son la Oficina de Ética, la Oficina del Mediador, la Oficina del Asesor Jurídico, el Departamento de Gestión de Recursos Humanos, el Oficial de Seguridad de la Información, la Oficina de Servicios de Supervisión Interna y Evaluación, la Oficina de Investigaciones, la Junta de Apelación y la Asociación de Personal de la OPS/OMS.

14. Como se muestra en las figuras 1 y 2 a continuación, en el 2019 la Oficina de Ética recibió 211 consultas del personal acerca de una amplia gama de cuestiones.² Esto representa un aumento de 37% del número de consultas con respecto al 2018 y es el número más alto de consultas recibidas en un único año, superando la cifra récord anterior de 154 consultas establecida en el 2018. Esta tendencia ascendente indica una mayor disposición sostenida por parte del personal de la Oficina Sanitaria Panamericana de buscar orientación cuando afronta cuestiones éticas, así como la confianza en la calidad del asesoramiento proporcionado. La cifra récord de 211 consultas recibidas en el 2019 corresponde a cerca del 10,5% de la dotación total de personal de la Oficina Sanitaria Panamericana, que es de un poco más de 2.000 personas empleadas bajo distintos tipos de contratos.

Figura 1. Consultas por año, 2010-2019



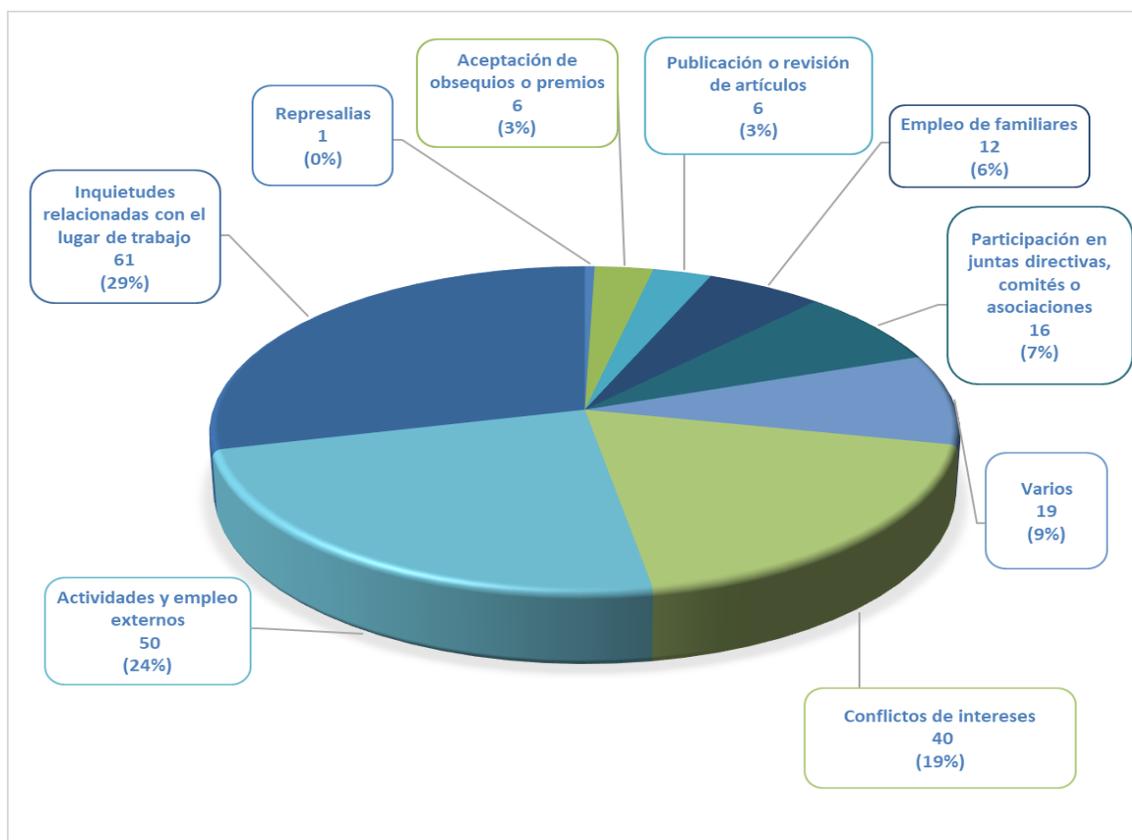
15. En el 2019, la Oficina de Ética recibió 61 consultas sobre inquietudes generales relativas al lugar de trabajo, incluido cómo abordar el comportamiento irrespetuoso en el lugar de trabajo sin tener que adoptar medidas más formales. Una consulta se relacionaba con determinar si era apropiado que un colega hiciera una grabación de audio de una

² La Oficina de Ética recibió otras 12 consultas por intermedio del servicio de ayuda de la OPS que fueron clasificadas como “externas no conformes” porque no estaban relacionadas con la ética, sino que eran preguntas sobre problemas personales de salud, preguntas generales sobre la OPS u otras consultas fuera del ámbito de la Oficina de Ética.

reunión sin hacérselo saber a ninguno de los demás participantes. Este asunto delicado se está examinando actualmente y pronto se formulará una posición formal.

16. La Oficina de Ética recibió 50 consultas relacionadas con actividades y empleos externos del personal de la Oficina Sanitaria Panamericana, lo que representa un aumento del 32% con respecto al año anterior. Algunos ejemplos incluían establecer si era aceptable vender productos agrícolas en un mercado local de agricultores los fines de semana o dar clases en una universidad. Al examinar ese tipo de consultas, la Oficina de Ética determina si la actividad o el empleo en cuestión podría plantear un conflicto de intereses con la labor de la Organización, representar un riesgo para la reputación o interferir con la capacidad de la persona para realizar su trabajo en la OPS. Además, debe comprobar que todo empleo externo esté conforme con la situación inmigratoria del funcionario en su lugar de destino.

Figura 2. Consultas, por tipo de consulta, 2019



17. En el 2019, 40 consultas guardaron relación con posibles conflictos de intereses, lo que representa un aumento del 38% respecto del año anterior. Una de ellas se refería a si el personal podía aprobar sus propias transacciones bajo delegación de autoridad, y otra persona preguntó si el personal podía contratar a un consultor de la OPS que trabajara en su unidad para un proyecto personal. En ambos casos, la Oficina de Ética determinó que estas acciones constituirían un conflicto de intereses y, por lo tanto, no aprobó las solicitudes.

18. La Oficina de Ética recibió 12 consultas relacionadas con el empleo de familiares o parientes de miembros del personal de la Oficina Sanitaria Panamericana, lo que representó una leve disminución con respecto a las 15 consultas de ese tipo recibidas en cada uno de los dos años anteriores. A fin de evitar incluso la apariencia de nepotismo, la Organización por lo general no permite la contratación de familiares ni parientes en la Oficina Sanitaria Panamericana, a menos que la persona participe en un proceso competitivo de selección, el puesto exija aptitudes especializadas y no haya ningún otro candidato igualmente cualificado.

19. En el 2019 se recibieron 15 consultas relativas a la posibilidad de formar parte de la junta directiva de alguna organización o asociación externa. Esto representa un aumento notable en relación con el 2018, cuando solo se recibieron siete consultas de ese tipo. Como parte del proceso de examen, la Oficina de Ética se asegura de que la participación del funcionario no genere ningún conflicto de intereses con el mandato o la labor de la Organización, que no interfiera con los deberes y responsabilidades del funcionario en la OPS, y que no se utilicen recursos de la OPS para llevar a cabo la actividad.

20. Se recibieron seis consultas acerca de la aceptación de obsequios de proveedores o vendedores. En el Código de Principios Éticos y Conducta de la OPS se estipula que se pueden aceptar obsequios de una fuente externa solo “si el regalo no es frecuente y tiene un valor mínimo”. En consecuencia, se exige al personal de la Oficina Sanitaria Panamericana que no acepte ningún obsequio importante para evitar cualquier percepción de preferencia y toda expectativa de reciprocidad por parte del proveedor en el futuro.

21. Se recibieron seis consultas relativas a la publicación de libros y 19 sobre otros temas diversos.

22. Este fue el primer año en que se colocó un enlace al servicio de ayuda en el sitio web de la OPS destinado al público, haciéndola así accesible a las personas dentro y fuera de la Organización. Si bien la intención era permitir que las partes externas se comunicaran con la Oficina de Ética cuando tuvieran cualquier pregunta o inquietud sobre el comportamiento ético del personal, los asociados o los proveedores de la OPS,³ esta medida tuvo la consecuencia imprevista de invitar a preguntas de partes externas sobre su salud personal, cuestiones generales de salud pública y otros asuntos no relacionados con la ética. En el 2019, la Oficina de Ética recibió 18 consultas de terceros a través del servicio de ayuda, 12 de las cuales no plantearon ninguna cuestión ética. No obstante, todos los que consultaron recibieron una respuesta en la que se explicaba el propósito de este servicio y, si procedía, los dirigía a otros recursos que pudieran estar disponibles para ayudarlos.

23. La Oficina de Ética también recibió un reclamo por represalias tomadas por un supervisor. El reclamo se examinó en conformidad con la *Política de protección contra las represalias en casos de denuncia de actos indebidos o de cooperación en una investigación*

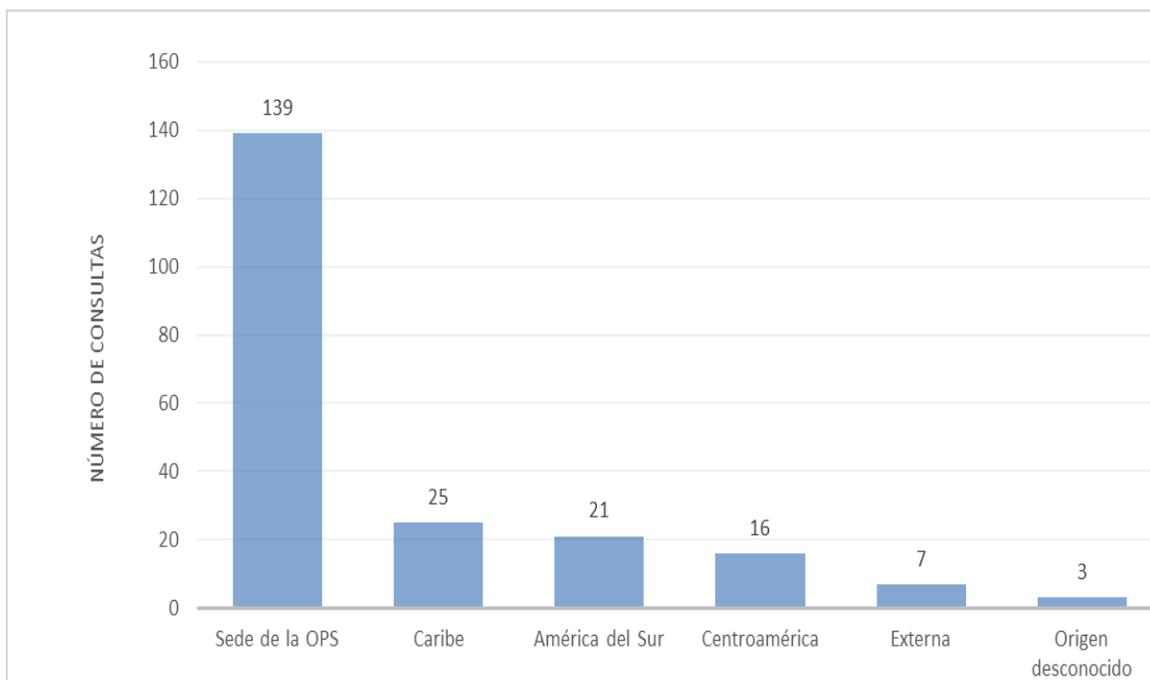
³ El servicio de ayuda de la OPS sobre ética también permite a terceros ponerse en contacto con la Oficina de Investigaciones de la OPS para presentar acusaciones de conducta indebida por parte de los miembros del personal, los asociados o los proveedores de la OPS.

o una auditoría, de la OPS, y se remitió a la Oficina de Investigaciones para su consideración.

24. En la figura 3 se muestra que 66% (139) de las consultas provino de personal que trabaja en la sede de la OPS, mientras que 30% (62) correspondió a personal que trabaja en las representaciones de la OPS/OMS y los centros panamericanos, desglosadas como sigue: 10% (21) de América del Sur, 8% (16) de Centroamérica y 12% (25) del Caribe. Siete consultas correspondieron a funcionarios que habían trabajado anteriormente en la Oficina Sanitaria Panamericana y tres consultas no incluían ningún dato de identificación.

25. Estas cifras reflejan los mayores esfuerzos realizados por la Oficina de Ética para capacitar al personal en la Sede y en el Caribe; sin embargo, se observa que los esfuerzos deben mantenerse en toda la Organización.

Figura 3. Consultas por subregión, 2019



26. En la figura 4 se muestra que el personal femenino representó cerca del 60% del número total de consultas recibidas. Este porcentaje concuerda con su representación en la fuerza laboral de la OPS, que está constituida por 60,1% de mujeres.⁴ De las 126 consultas de mujeres, 94% (118) correspondieron a titulares de contratos de las Naciones Unidas y solo 4% (5) a personal que no pertenece a las Naciones Unidas.⁵ En la figura 4 también se

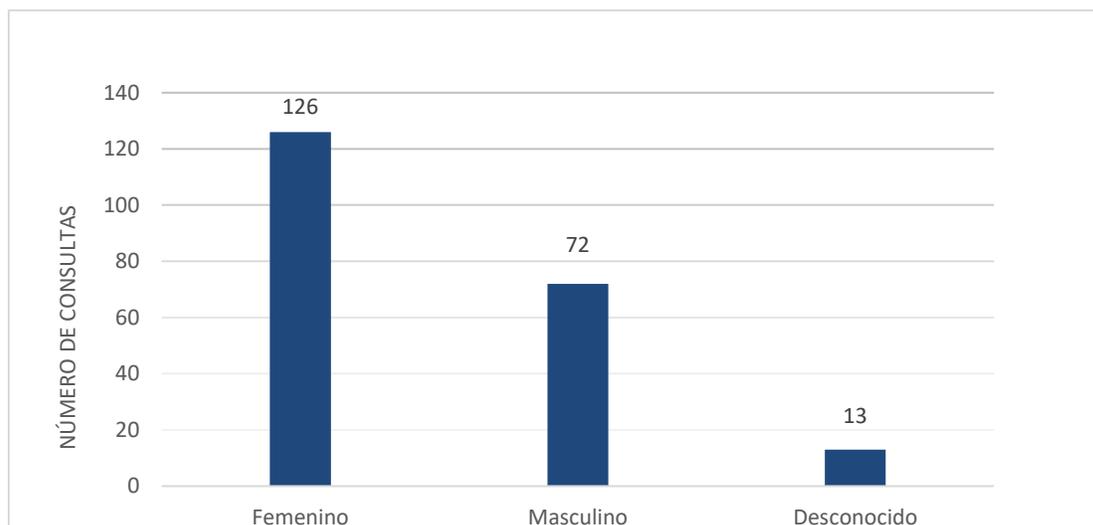
⁴ Sobre la base del recuento total de 2.200 miembros del personal al 31 de diciembre del 2019, proporcionado por el Departamento de Gestión de Recursos Humanos (HRM).

⁵ Tres de las consultas presentadas por mujeres provenían de fuera de la Oficina Sanitaria Panamericana.

muestra que 34% de todas las consultas recibidas en el 2019 correspondieron a hombres, aunque los hombres representan 39,7% de la fuerza laboral de la Organización. De las 72 consultas planteadas por hombres, 97% (70)⁶ correspondieron a titulares de contratos de las Naciones Unidas, mientras que no se recibió ninguna consulta de hombres que no tenían contrato con las Naciones Unidas. Trece consultas no incluyeron información sobre el sexo.

27. En términos generales, el desglose de las consultas por sexo se aproxima a la situación demográfica en la Organización. Sin embargo, el número relativamente bajo de consultas por parte del personal que no pertenece a las Naciones Unidas indica que deben realizarse más actividades de extensión para sensibilizar a esta parte del personal sobre los recursos de la Organización que tiene a su alcance para prestarle asistencia y para asegurar que se sienta cómodo al hacer preguntas. Según la experiencia de la Oficina de Ética, el carácter precario de los contratos del personal sin condición de funcionario es percibido como un obstáculo por las personas que tal vez deseen recurrir a la Oficina de Ética, pero que temen poner en peligro su situación contractual si son vistas como quejas o problemáticas.

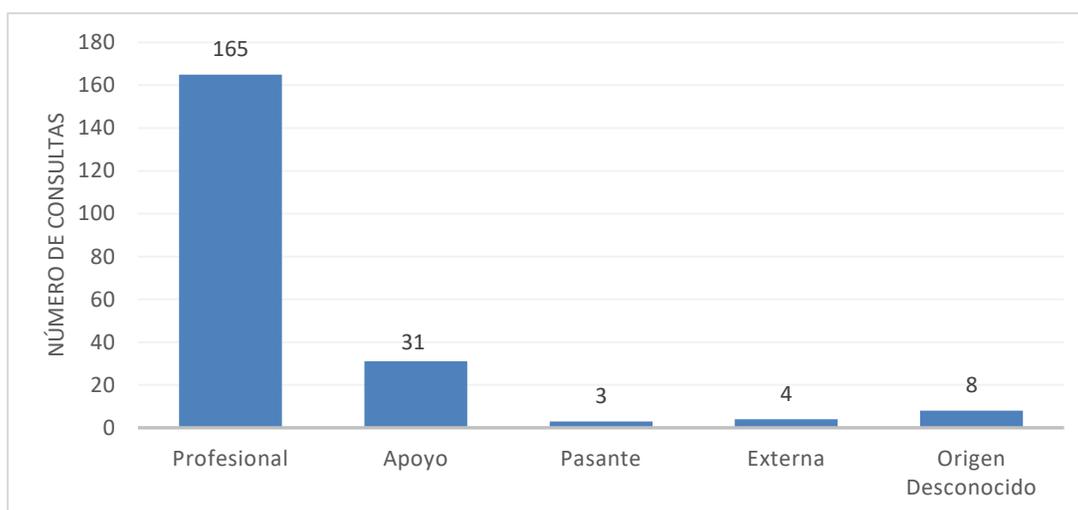
Figura 4. Consultas por sexo, 2019



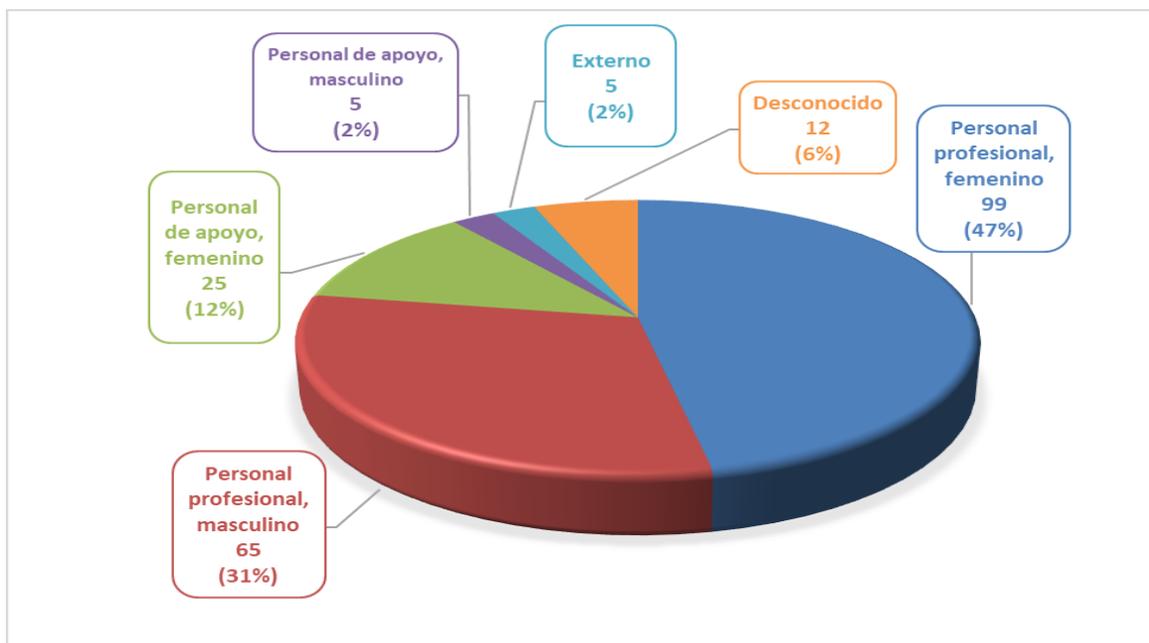
⁶ Dos de las consultas presentadas por hombres provenían de fuera de la Oficina Sanitaria Panamericana.

28. En la figura 5 se indica el número de consultas por categoría laboral. En el 2019, el personal de la categoría profesional, que constituye el 55% de la plantilla total de personal de la OPS, realizó 78% (165) de las consultas. En cambio, el personal de apoyo, que constituye el 45% de la fuerza laboral de la OPS, representó solo el 15% (31) de las consultas. Si bien es razonable esperar que el mayor número de consultas provenga del personal de la categoría profesional debido a su participación en comités, consejos o asociaciones profesionales, esta discrepancia sigue siendo un reto para la Oficina de Ética al tratar de lograr una representación más equilibrada entre estas dos categorías de personal.

Figura 5. Consultas por categoría laboral, 2019



29. En la figura 6 se muestran los datos desglosados por sexo y por categoría laboral. El mayor número de consultas registrado en el 2019 provino del personal profesional femenino, que representó 47% de todas las consultas, al tiempo que constituyó solo el 31% de la dotación total de personal. El siguiente grupo con mayor número de consultas fue el de profesionales de sexo masculino, que presentaron el 31% de todas las consultas y representaron el 24% de la plantilla total. En cambio, el porcentaje más bajo en el 2019 correspondió al personal de apoyo masculino, que representó tan solo 2% del número total de consultas, pero constituyó el 16% de la fuerza laboral total.

Figura 6. Consultas por sexo y categoría laboral, 2019

Oportunidades de orientación y aprendizaje

30. Los objetivos de la Oficina de Ética al ofrecer oportunidades de orientación y aprendizaje al personal de la OPS son: *a)* impartir un conocimiento sólido del Código y las expectativas de la Organización en cuanto al comportamiento apropiado; *b)* proporcionar herramientas y recursos para que el personal de la Oficina Sanitaria Panamericana pueda resolver las preocupaciones de índole ética y sepa cuándo y cómo buscar orientación y ayuda; y *c)* sentar las bases para establecer una cultura ética sólida y un lugar de trabajo respetuoso.

31. En el 2019, la Oficina de Ética impartió sesiones de capacitación sobre el comportamiento ético apropiado, los conflictos de intereses, la prevención y detección de fraudes, el uso de las redes sociales, la prevención del acoso personal y sexual, y la protección de los denunciantes de irregularidades en cinco departamentos de la Sede y una oficina subregional/representación de la OPS/OMS (véase el cuadro a continuación). En vista de la situación financiera de la Oficina Sanitaria Panamericana durante la última parte del 2019, la Oficina de Ética se vio obligada a reducir su calendario regular de viaje a las representaciones de la OPS/OMS; sin embargo, espera reanudar sus misiones en el 2020, ya que estas visitas ofrecen al personal local una valiosa oportunidad de colaborar con la Oficina de Ética durante las sesiones de capacitación y en reuniones privadas individuales. La Oficina de Ética también espera impartir más sesiones de capacitación al personal de la Sede en el 2020.

Cuadro 1. Entidades beneficiarias de las actividades de capacitación en el 2019

Oficina subregional/ representación de la OPS/OMS	Departamentos de la Sede
Barbados/CPC	Gestión de Recursos Financieros (FRM)
	Operaciones de Servicios Generales (GSO)
	Sistemas y Servicios de Salud (HSS)
	Gestión de Recursos Humanos (HRM)
	Gestión de Compras y Suministros (PRO)

32. Junto con la Oficina del Mediador, la Oficina de Ética también impartió capacitación sobre acoso sexual a una oficina y tres departamentos de la Sede: la Oficina de Servicios de Supervisión Interna y Evaluación, el Departamento Servicios de Tecnología de la Información, el Departamento de Planificación y Presupuesto, y el Departamento de Gestión de Compras y Suministros. La finalidad de este programa de capacitación es facilitar una mejor comprensión de lo que constituye el acoso sexual, la manera de evitar comportamientos que pudieran dar lugar a una imputación de acoso sexual, y los recursos a disposición del personal de la Oficina Sanitaria Panamericana para prevenir y abordar el acoso sexual en el lugar de trabajo.

33. En el 2019, la Oficina de Ética también proporcionó orientación a un nuevo grupo de administradores de la OPS y a un grupo de pasantes en la Sede.

34. La Oficina de Ética hace presentaciones regularmente en el marco del programa de orientación PLUS@PAHO para el personal nuevo, que tuvo sesiones en la primavera y el otoño del 2019. Al participar en este programa, la Oficina de Ética tiene la oportunidad de destacar la importancia del comportamiento ético y de subrayar que la OPS es una organización ética con altos valores y normas.

35. Por último, el programa de capacitación de la Oficina de Ética impartido en la plataforma iLearn tuvo más de 1.000 personas inscritas. El programa de 2,5 horas consta de tres actividades: *a)* un curso de las Naciones Unidas sobre la prevención del hostigamiento, el acoso sexual y el abuso de autoridad en el lugar de trabajo; *b)* un video de las Naciones Unidas “Servir con orgullo: tolerancia cero para la explotación y el abuso sexuales”; y *c)* una encuesta de usuarios. El programa es obligatorio para todos los miembros del personal de la OPS, independientemente de su puesto o tipo de contrato.

Otras actividades e iniciativas

36. En el 2019, la Oficina de Ética adoptó medidas en varios frentes para asegurar una transición sin tropiezos y una separación adecuada de las funciones de ética y de investigación. Estas medidas incluyeron actualizar tanto la página de ética en la intranet como los sitios de internet, y revisar todas las políticas pertinentes a fin tener en cuenta las

oficinas separadas y sus funciones diferenciadas. Además, el servicio de ayuda de la OPS⁷ se bifurcó para dirigir a la Oficina de Ética a los usuarios que deseen hacer alguna pregunta sobre una cuestión ética, mientras que los usuarios que deseen dar a conocer presuntas faltas de conducta se canalizan hacia la Oficina de Investigaciones. Estos cambios se anunciaron al personal mediante un boletín de información de la OPS (PIB-HQ-CO-Centers-19-3073).

37. La Oficina de Ética también colocó un enlace rápido al servicio de ayuda tanto en la intranet de la OPS como en las páginas iniciales de internet para asegurar la visibilidad y el fácil acceso para todo el personal de la Oficina Sanitaria Panamericana y las personas fuera de la Organización.

38. En el 2019, la Oficina de Ética, con ayuda de los miembros del Sistema de Gestión de los Asuntos de Integridad y los Conflictos de la OPS, ultimó la redacción de una política amplia y nueva contra la corrupción y el fraude para abordar los distintos tipos de fraude y factores de riesgo, así como destacar las medidas proactivas que pueden adoptarse para reducir la incidencia de actividades fraudulentas. Esta política está en las etapas finales del proceso de examen interno y se publicará en el 2020.

39. Habida cuenta de las dificultades que planteaba la plataforma existente para el programa automatizado de declaración de intereses (DOI), la Oficina de Ética trabajó con el Departamento de Servicios de Tecnología de la Información para elaborar una plataforma automatizada dentro del Sistema de Información Gerencial de la Oficina Sanitaria Panamericana (PMIS). Este proyecto está en proceso de elaboración y se espera que el programa de DOI se reinicie en septiembre del 2020.

40. Como resultado de la encuesta del 2019 sobre la colaboración del personal, se pidió a las entidades de la OPS que examinaran sus resultados y elaboraran planes de acción para lograr una mayor colaboración del personal. Varios gerentes invitaron a la Oficina de Ética a que les ayudara a ejecutar sus planes y actividades de seguimiento.

41. Como parte de sus esfuerzos por mantenerse al tanto de los avances en el ámbito de la ética, la OPS participa en la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales (ENMO, por su sigla en inglés). La ENMO sirve de foro para el intercambio de información y experiencias y la colaboración en asuntos de interés común. En la reunión anual de la ENMO celebrada en Múnich en el 2019, la OPS dirigió paneles sobre dos temas diferentes: *a)* la diligencia debida durante la contratación de nuevos empleados y la evaluación de conflictos de intereses; y *b)* la protección de los denunciantes de irregularidades y represalias.

Acciones futuras

42. La Oficina de Ética tiene dos prioridades principales en el 2020. La primera será aplicar la nueva política de la Organización contra la corrupción y el fraude mediante una campaña de sensibilización y actividades específicas de capacitación.

⁷ El servicio de ayuda de la OPS está disponible en: www.pahohelpline.org.

43. La segunda prioridad será elaborar un nuevo código de principios éticos y de conducta. En el 2019, la Oficina de Ética recibió propuestas de diversas empresas para ayudar a elaborar un código modernizado que también sea más atractivo visualmente. Se ha seleccionado una empresa para esta labor y se han puesto en marcha los preparativos para comenzar el proceso de elaboración del nuevo código.

44. Por otra parte, en el 2020 la Oficina de Ética continuará su examen integral de la *Política de protección contra las represalias en casos de denuncia de actos indebidos o de cooperación en una investigación o una auditoría*, publicada por la OPS en el 2009. En este examen se tienen en cuenta las mejores prácticas más recientes, así como las recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección derivadas de su examen de las políticas y prácticas de protección de los denunciantes de irregularidades en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas.

45. Por último, la Oficina de Ética finalizará el formulario de los candidatos de divulgación, que se utilizará para detectar conflictos de intereses existentes y potenciales por parte de los candidatos que hayan sido seleccionados para puestos en la OPS. El formulario se incluirá en el conjunto de documentos de nombramiento proporcionado a los candidatos por el Departamento de Gestión de Recursos Humanos. La Oficina de Ética examinará todos los formularios, para detectar cualquier conflicto de intereses real o percibido, y trabajará con los candidatos para resolverlo antes de su nombramiento.

Intervención del Comité Ejecutivo

46. Se invita al Comité Ejecutivo a que tome nota de este informe, solicite más información o aclaraciones sobre la labor o las actividades de la Oficina de Ética en el 2019, y aporte orientación adicional a la Organización según lo considere conveniente.

Anexo

Plantilla analítica para vincular los puntos del orden del día con los mandatos institucionales

1. Punto del orden del día: 3.4 - Informe anual de la Oficina de Ética correspondiente al 2019
2. Unidad a cargo: Oficina de Ética (ETH)
3. Funcionario a cargo: Sr. Philip MacMillan
4. Vínculo entre este punto del orden del día y la Agenda de Salud Sostenible para las Américas 2018-2030: No corresponde.
5. Vínculo entre este punto del orden del día y el Plan Estratégico de la Organización Panamericana de la Salud 2020-2025: <i>Resultado intermedio 27. Liderazgo y gobernanza: Fortalecimiento de la función de liderazgo, gobernanza y promoción de la causa de la OSP</i>
6. Vínculo entre este punto del orden del día y el Presupuesto por programas de la Organización Panamericana de la Salud 2020-2021: <i>Resultado intermedio 27. Liderazgo y gobernanza: Fortalecimiento de la función de liderazgo, gobernanza y promoción de la causa de la OSP</i> <i>Resultado inmediato 27.2. La Oficina Sanitaria Panamericana funciona de una manera transparente, impulsada por la gestión de riesgos, velando por el cumplimiento y rindiendo cuentas, con aprendizaje institucional y una cultura de evaluación</i> <i>Indicador 27.2.d. Proporción del personal que cree que la OPS tiene una sólida cultura de ética</i>
7. Lista de centros colaboradores e instituciones nacionales vinculados a este punto del orden del día: No corresponde
8. Prácticas óptimas en esta área y ejemplos provenientes de los países de la Región de las Américas: No corresponde
9. Repercusiones financieras de este punto del orden del día: Este punto del orden del día no tiene repercusiones financieras específicas, pero la Oficina de Ética sigue dependiendo del nivel requerido de financiamiento para poder cumplir su mandato.