



ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD
ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD



150.ª SESIÓN DEL COMITÉ EJECUTIVO

Washington, D.C., EUA, del 18 al 22 de junio del 2012

Punto 3.4 del orden del día provisional

CE150/7 (Esp.)
7 de mayo del 2012
ORIGINAL: INGLÉS

INFORME ANUAL DE LA OFICINA DE ÉTICA, 2011

Resumen

1. La Oficina de Ética se estableció en mayo del 2006 para alcanzar los niveles más altos de integridad y promover una cultura de ética y rendición de cuentas en la Organización Panamericana de la Salud (OPS). En este informe se destacan las actividades y los logros de la Oficina de Ética en el 2011, que incluye: *a)* las consultas que se recibieron de los miembros del personal de la OPS; *b)* las denuncias de supuestas faltas de conducta que se recibieron e investigaron; *c)* las nuevas normas y prácticas que se prepararon para mejorar la objetividad, la eficiencia y el profesionalismo del sistema de administración de justicia de la OPS; y *d)* las medidas que se adoptarán en el futuro para mejorar aun más la cultura ética en la Organización.

Período abarcado por el informe

2. En este informe se abarca la labor llevada a cabo por la Oficina de Ética desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre del 2011.

Situación y funciones

3. La Oficina de Ética de la OPS es una de las pocas, entre todas las oficinas de ética de los organismos internacionales, que funciona de forma independiente. A diferencia de la mayor parte de esos organismos, no depende del director ni del departamento de recursos humanos, sino que rinde cuentas directamente a los Cuerpos Directivos de la OPS, por intermedio del Comité Ejecutivo. Para mantener una separación adecuada de las funciones, todos los asuntos administrativos, lo que incluye la aprobación de las autorizaciones de viaje y de la licencia anual, los tramita la Oficina del Director Adjunto.

4. La función principal de la Oficina de Ética es brindar asesoramiento y orientación al personal en los aspectos éticos y velar por el cumplimiento del Código de Principios

Éticos y Conducta de la OPS. Como parte de esta función de asesoramiento, la Oficina de Ética ayuda a configurar la cultura ética de la Organización al aumentar los conocimientos sobre temas relacionados con la ética y proponer ciertos procedimientos y normas en el ámbito de la ética y el cumplimiento de las normas de conducta, la justicia interna y la prevención de fraudes.

5. La Oficina de Ética también se ocupa de las investigaciones internas de las denuncias de actos indebidos y presuntas infracciones éticas. En el 2011, la Oficina de Ética también asumió la responsabilidad de llevar a cabo las investigaciones relacionadas con denuncias de acoso. Además, sigue cumpliendo la función de punto focal de la Organización para todos los casos de robo o pérdida de activos y equipo, y se encarga de investigar este tipo de incidentes siempre que sea necesario.

6. La Oficina de Ética también supervisa el servicio telefónico de ayuda sobre ética, que les permite a los funcionarios hacer preguntas sobre los aspectos éticos o informar sobre supuestas faltas de conducta. El personal tiene acceso al servicio telefónico de ayuda sobre ética desde cualquier país de la Región a través de un sitio web especial o de una línea telefónica gratuita. El servicio telefónico de ayuda sobre ética está disponible en los cuatro idiomas oficiales de la OPS (inglés, español, portugués y francés) y los funcionarios pueden mantener el anonimato si así lo desean.

7. La Oficina de Ética también actúa como entidad coordinadora del Sistema de Gestión de los Asuntos de Integridad y los Conflictos de la OPS (SGAIC) y como secretaria del Comité Permanente de Protección de Recursos y Prevención de Pérdidas (APLP).

8. A continuación se destacan las principales actividades emprendidas y los resultados logrados en el 2011 en cada una de estas áreas.

Asesoramiento y orientación

9. A pesar de sus numerosas responsabilidades, la Oficina de Ética considera que su función más importante es la de ofrecer orientación y asesoramiento al personal. Se insta a los gerentes y a los funcionarios por igual a comunicarse con la Oficina de Ética para recibir asesoramiento confidencial e independiente sobre cualquier tema que pudiera tener consecuencias éticas. Hay varias opciones al alcance del personal para solicitar asesoramiento, siendo una de ellas el servicio telefónico de ayuda sobre ética para quienes prefieran presentar sus consultas en forma anónima.

10. El asesoramiento y las opiniones procedentes de la Oficina de Ética son independientes de la administración y tienen por objeto proteger los intereses y la reputación tanto de la Organización como de la persona interesada. La filosofía de la

Oficina de Ética cuando brinda asesoramiento es actuar con una mentalidad abierta y, dentro de los límites del marco ético y las directrices de la Organización, para permitir que el personal de la OPS se ocupe, hasta donde sea posible, de las actividades o medidas que se le han encomendado.

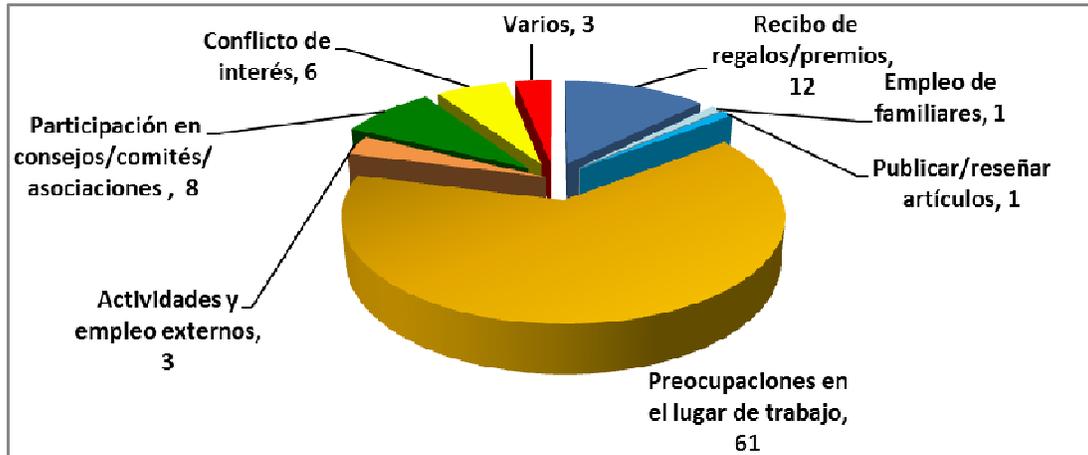
11. Al ofrecer asesoramiento claro y específico, la Oficina de Ética ayuda al personal a llevar a cabo su trabajo de manera profesional y diligente y a manejar sus actividades externas y su vida privada de tal forma que no interfieran con sus responsabilidades oficiales. Los funcionarios que reciben asesoramiento de la Oficina de Ética están protegidos de toda medida adversa, a condición de que revelen con exactitud todos los hechos materiales y la información, actúen de buena fe y cumplan con el asesoramiento que han recibido.

12. El Código de Principios Éticos y Conducta de la OPS, que entró en vigor en enero del 2006, consta de cuatro secciones principales: *i)* Protección de los principios y los valores de la OPS; *ii)* Marco Ético de la OPS; *iii)* Creación de una cultura de cumplimiento y prevención; y *iv)* Normas de Conducta de la OPS. El Código es el principal documento de referencia para los funcionarios de la OPS y ayuda a guiar al personal en sus decisiones diarias para conseguir que sus acciones apoyen la misión de la Organización y demuestren sus valores.

13. Además de brindar dirección y orientación generales, el Código establece ciertas áreas de actividad que requieren la autorización previa de la Oficina de Ética si el funcionario desea participar en alguna de ellas. Estas actividades incluyen aceptar un regalo o un premio, tener un empleo externo o ser miembro de una asociación profesional, consejo o comité. En estas situaciones, el funcionario está obligado a seguir las indicaciones de la Oficina de Ética y no se le permitirá emprender la actividad si se ha determinado que puede crear un conflicto de intereses.

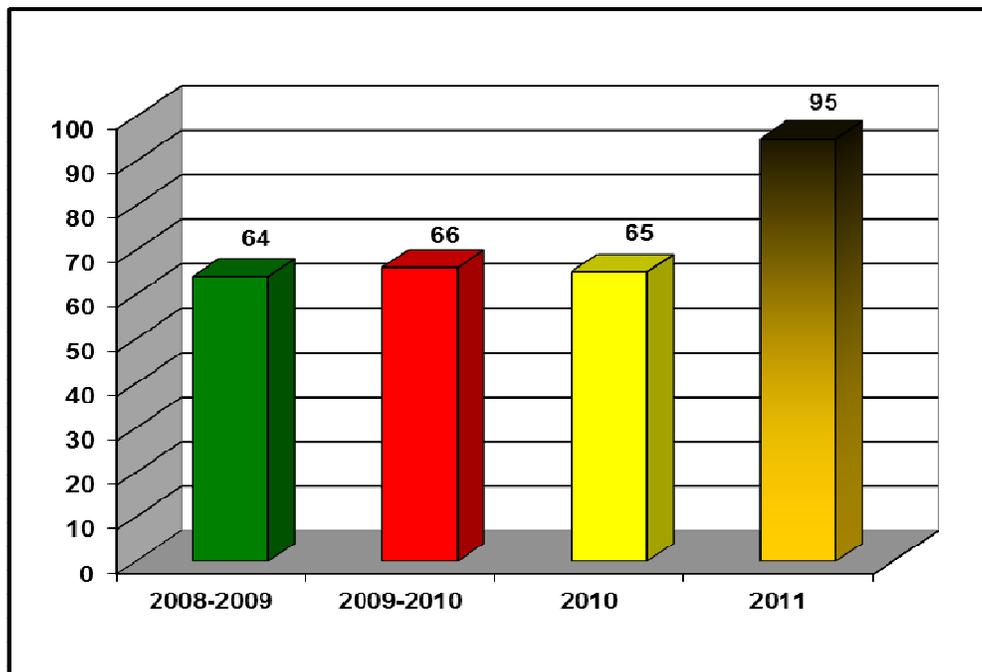
14. En el 2011, la Oficina de Ética respondió a 95 consultas del personal, ocho de las cuales se hicieron mediante el servicio telefónico de ayuda sobre ética. Algunas de estas consultas se referían a requisitos específicos descritos en el Código, mientras que otras eran de índole más general. En la figura 1, se ilustran las consultas recibidas en el 2011, clasificadas por tipo de consulta.

Figura 1: Consultas de funcionarios de la OPS, por tipo de consulta, año civil 2011.



15. El número de consultas recibidas en el 2011 representa un aumento de casi 50%, en comparación con el número de consultas recibidas en años anteriores, tal como se muestra en la figura 2.

Figura 2: Consultas recibidas, por período de presentación de informes, 2008–2011.



Oportunidades de capacitación y educación

16. En el 2011, la Oficina de Ética siguió presentando sesiones informativas sobre el Código de Principios Éticos y Conducta y el Sistema de Gestión de los Asuntos de Integridad y los Conflictos de la OPS (SGAIC) a diversos grupos del personal. En especial, se hicieron sesiones informativas en grupo para:

- los nuevos representantes de la OPS/OMS de Belice, Haití, Jamaica, Perú y Suriname;
- los nuevos administradores de las representaciones de la OPS/OMS en la República Dominicana y en México; del Centro Panamericano de Fiebre Aftosa (PANAFTOSA) y del área de Sistemas de Salud basados en la Atención Primaria de Salud (HSS), en la Sede;
- los puntos focales de recursos humanos para las representaciones de la OPS/OMS en Colombia y en Haití;
- todo el personal de las representaciones de la OPS/OMS en Brasil, Chile y Nicaragua, durante las misiones a esas oficinas.

17. Al personal nuevo que se incorpora a la Organización todavía se le exige seguir el curso de capacitación en línea basado en casos sobre el Código de Principios Éticos y Conducta de la OPS, que se elaboró en el 2007. Este curso ha resultado un instrumento eficaz de capacitación y, tanto la Organización Mundial de la Salud como el Fondo Monetario Internacional, están adaptando el curso de la OPS y usando la misma plataforma para sus propias finalidades de capacitación.

Investigaciones

18. Aunque la función principal de la Oficina de Ética es guiar a los miembros del personal de la OPS en la dirección correcta, tiene también el mandato de llevar a cabo las investigaciones sobre las supuestas faltas de conducta. Estas investigaciones abarcan una amplia gama de temas, desde casos relativamente menores de actos indebidos hasta casos más flagrantes donde se alegan faltas graves de conducta. En febrero del 2011, también se le asignó a la Oficina de Ética la responsabilidad de efectuar las investigaciones sobre denuncias de acoso, que antes las manejaba el Grupo de Examen de Reclamaciones o un investigador externo.

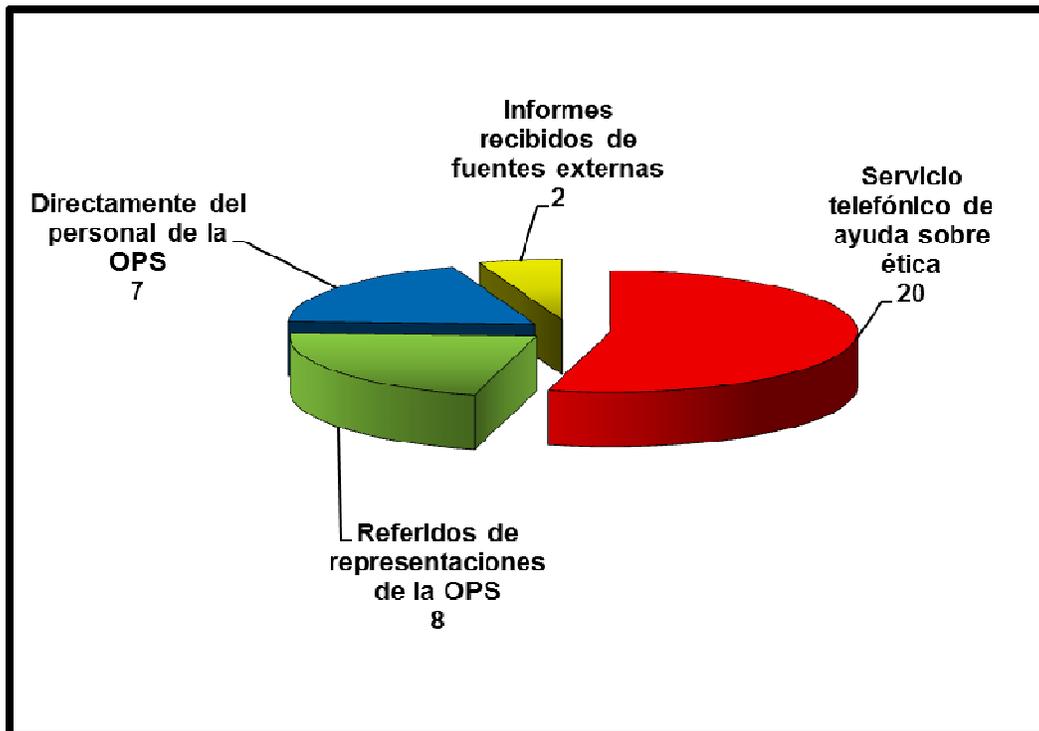
19. Las investigaciones sobre las denuncias de actos indebidos son netamente de índole administrativa y tienen por objeto suministrar a las autoridades que efectúan el examen o encargadas de adoptar las decisiones, la información suficiente para determinar si ha ocurrido algún acto indebido. Para garantizar una separación adecuada de las funciones, la Oficina de Ética no formula recomendaciones ni toma decisiones con respecto a medidas

administrativas o disciplinarias, luego de conocer el resultado de una investigación. Más bien, su función es únicamente la de evaluar los hechos y determinar si ha ocurrido una infracción a las normas de conducta de la Organización.

20. En la OPS, las decisiones con respecto a la imposición posible de medidas administrativas o disciplinarias luego de realizada una investigación las toma el Área de Gestión de Recursos Humanos (HRM). Cuando las investigaciones están relacionadas con cuestiones administrativas, los informes también se someten a la consideración del Director de Administración.

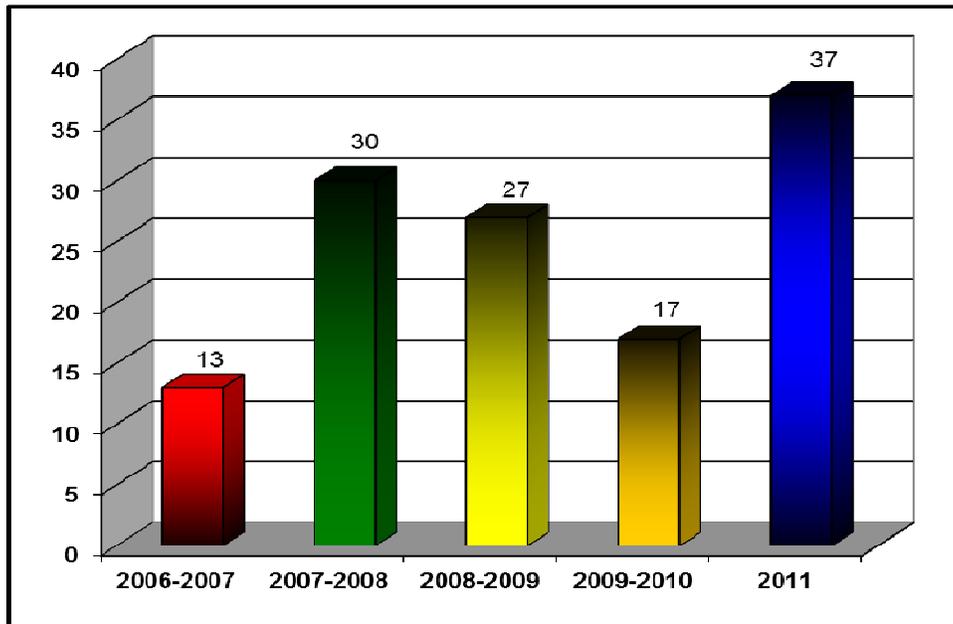
21. Durante el año civil 2011, la Oficina de Ética recibió 37 informes acerca de comportamientos que suscitaban preocupaciones posiblemente de índole ética. En la figura 3 se presenta el desglose de la manera en que la Oficina de Ética recibió los informes acerca de un problema o supuesta infracción.

Figura 3: Informes sobre preocupaciones éticas, agrupados por la manera en que la Oficina de Ética los recibió, 2011.



22. La figura 4 muestra el número de informes que generaron preocupaciones de índole ética recibidos desde el 2006 hasta el 2011. Como puede observarse, ocurrió un aumento significativo del número de informes recibidos en el 2011, en comparación con años anteriores.

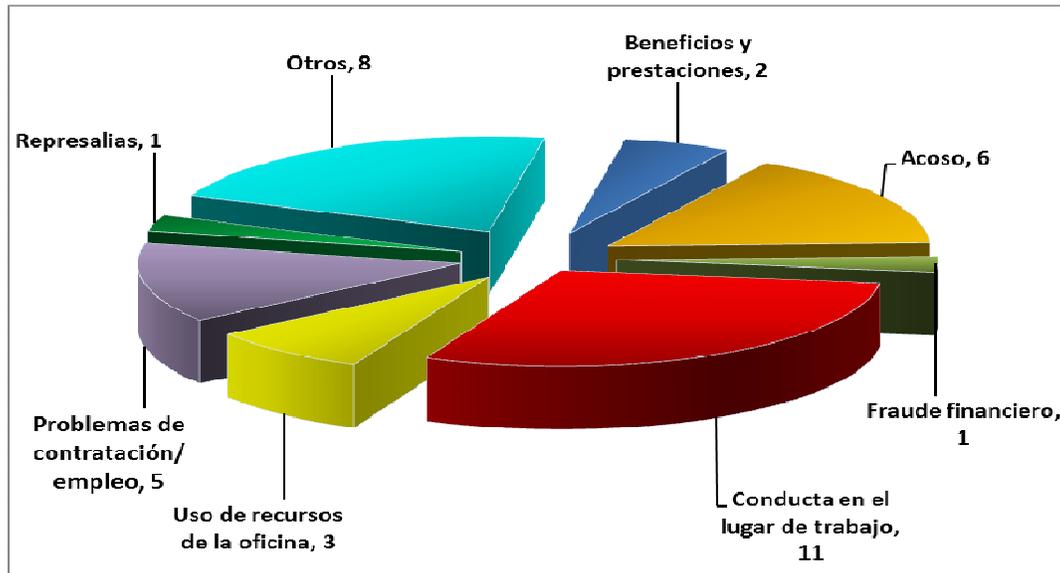
Figura 4: Número de informes sobre preocupaciones éticas recibidos por la Oficina de Ética, del 2006 al 2011.



23. En el 2011, la Oficina de Ética recibió 20 informes por intermedio del servicio telefónico de ayuda sobre ética, lo que representa un aumento de 100% desde el período abarcado por el informe anterior (cuando se recibieron 10 informes a través del servicio telefónico de ayuda sobre ética). De estos 20 informes, 13 se presentaron en forma anónima.

24. La figura 5 ilustra los tipos de informes que se presentaron a la Oficina de Ética, por categoría, en el 2011.

Figura 5: Informes sobre preocupaciones éticas recibidos por la Oficina de Ética en el 2011, por categoría.



25. A continuación se expone un breve resumen de los 37 informes recibidos por la Oficina de Ética en el 2011, así como su situación.

Casos cerrados

26. En el 2011, la Oficina de Ética recibió informes sobre los siguientes temas y se hicieron investigaciones cuando se justificaban:

- a) Un consultor que constantemente trataba a las mujeres de manera irrespetuosa y usaba un lenguaje inapropiado en la oficina.
- b) Un funcionario que supuestamente hacía llamadas personales de larga distancia usando un código para llamadas de la OPS.
- c) Un funcionario que supuestamente era dueño y manejaba un negocio de computación, sin haber revelado esta actividad externa a la OPS.
- d) Un funcionario que obtuvo una asignación para una persona con la que el funcionario supuestamente mantenía una estrecha relación personal, sin revelar esta relación a nadie en la Organización.
- e) Un funcionario que supuestamente envió a otro funcionario artículos inadecuados con alusiones sexuales.
- f) Un funcionario que supuestamente falsificó documentos legales en un asunto privado relacionado con alguien ajeno a la Organización.

- g) Un gerente cuyo comportamiento en la oficina supuestamente fue poco ético.
- h) Un funcionario que supuestamente incurrió en acoso sexual en la oficina.
- i) Tres informes sobre gerentes que supuestamente acosaban a sus subordinados.
- j) Supuestas irregularidades relacionadas con la contratación de un funcionario con un contrato a corto plazo.
- k) Un funcionario que supuestamente tomó fotografías inapropiadas del personal femenino en la oficina.
- l) Observaciones difamatorias que supuestamente se formularon contra un funcionario.
- m) Un funcionario que supuestamente pasaba una cantidad excesiva de tiempo hablando por teléfono durante las horas habituales de trabajo.
- n) Un funcionario que estaba usando supuestamente la valija diplomática de la OPS para enviar artículos de índole personal.
- o) Un funcionario que fue promovido supuestamente sin poseer las calificaciones necesarias.
- p) Un gerente que supuestamente estaba tratando a los subordinados de manera irrespetuosa.
- q) Un informe acerca de la supuesta falta de administración adecuada en una oficina.
- r) Un consultor que supuestamente firmó contratos con proveedores ficticios.
- s) Un funcionario que supuestamente perturbó las operaciones de la Organización.

Casos pendientes

27. La Oficina de Ética también está investigando los siguientes temas, sobre los cuales se informó en el 2011 pero que todavía no se han finalizado:

- a) Un contrato que fue adjudicado aparentemente a una empresa donde trabajaba un pariente de un funcionario.
- b) El daño supuesto a la reputación profesional de un funcionario debido a un memorando desfavorable.
- c) Un funcionario que ingresó a la Organización sin revelar que su contrato con un empleador anterior, ajeno a la OPS, había sido rescindido debido a un presunto fraude.
- d) Un funcionario que supuestamente se ocupaba de una actividad fuera de la Organización, sin haberlo informado debidamente.
- e) Una supuesta irregularidad en un contrato.
- f) Un funcionario que aparentemente se alojó en la habitación de un hotel sin tener que pagarla mientras se encontraba en viaje oficial.

- g) Un funcionario que falsificó supuestamente algunos informes relacionados con el trabajo.
- h) Un funcionario que supuestamente está consumiendo alcohol durante las horas de trabajo.
- i) Un funcionario que supuestamente usó en forma indebida las prestaciones para viajes.
- j) Un funcionario que supuestamente obtuvo su título universitario mediante engaños.
- k) Un funcionario cuyo nombramiento fue rescindido supuestamente como represalia.
- l) La supuesta distracción de fondos procedentes de subvenciones para otras finalidades.
- m) La supuesta contratación inadecuada de un funcionario cuyas calificaciones eran dudosas.
- n) La mala conducta supuesta de un funcionario en una oficina.
- o) Supuesta mala administración por un supervisor.
- p) Una persona que viajó supuestamente en misión a la sede de la OPS sin justificación adecuada.

28. Al recibir un informe, la Oficina de Ética establece en primer lugar si el tema corresponde a su mandato. En ese caso, determina si hay información suficiente para seguir adelante con una averiguación preliminar y pasar luego a una investigación completa.

29. En ciertos casos en que se llevaron a cabo investigaciones, la Oficina de Ética llegó a la conclusión de que la denuncia no estaba fundada en hechos o que había datos probatorios insuficientes para fundamentarla. En otros casos que incluían una falta ética menor, la Oficina de Ética trató directamente con la persona o la oficina en cuestión. En casos más graves, los informes completos de la investigación se remitieron al Área de Gestión de Recursos Humanos para su consideración.

30. Sobre la base de las investigaciones finalizadas en el 2011, a una persona se le rescindió el contrato con la Organización por faltas de conducta y otro funcionario fue transferido y bajado de categoría. Además, una persona, cuyo contrato temporal concluyó, no se volverá a contratar en el futuro. Las decisiones en otros dos casos siguen pendientes.

Sistema de Gestión de los Asuntos de Integridad y los Conflictos de la OPS

31. La Oficina de Ética cumple las funciones de coordinador del Sistema de Gestión de los Asuntos de Integridad y los Conflictos de la OPS (SGAIC). El SGAIC se estableció en el 2006 e incorpora todo los recursos que se ocupan de la integridad y la resolución de conflictos en un sistema único, para que sean más accesibles, eficaces y entendidos fácilmente por el personal.

32. Los miembros¹ del SGAIC se reunieron en 10 ocasiones en el 2011. Como en el año anterior, las reuniones se centraron principalmente en el examen en curso de la Administración del Sistema de Justicia en la OPS.

Examen del Sistema de Administración de Justicia

33. En el informe del año pasado se señaló que después de extensas deliberaciones dentro del SGAIC, la Directora aprobó los siguientes cambios en el Sistema de Administración de Justicia de la OPS:

- Establecer un proceso informal de solicitud de reconsideración mediante el cual el personal puede solicitar al Área de Gestión de Recursos Humanos (HRM) que examine una decisión o medida que ha afectado negativamente sus términos y condiciones de servicio, sin tener que recurrir al proceso de apelación más formal y legal. El marco para este nuevo proceso se elaboró en el 2011, pero el proceso mismo se pondrá en práctica en el 2012, debido a las prolongadas deliberaciones que continuaron en el SGAIC a lo largo del año.
- Asignar la función de investigación para denuncias de acoso a la Oficina de Ética. Esta medida entró en vigor en febrero del 2011.
- Contratar a una persona extraña a la Organización con experiencia profesional en resolución de conflictos para presidir la Junta de Apelación de la OPS. En su calidad de entidad coordinadora del Sistema de Gestión de los Asuntos de Integridad y los Conflictos de la OPS, la Oficina de Ética administró todo el proceso de selección para el presidente externo, que culminó en la selección que se hizo en noviembre del 2011, del Secretario del Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas en Ginebra.

34. En el 2011, prosiguieron extensas deliberaciones en el Sistema de Gestión de los Asuntos de Integridad y los Conflictos acerca del Sistema de Administración de Justicia

¹ Los miembros del SGAIC son la Oficina de Ética, la Oficina del Mediador, la Oficina del Asesor Jurídico, Área de Gestión de Recursos Humanos, Seguridad de la Información, Oficina de Supervisión Interna y Servicios de Evaluación, la Junta de Apelación y la Asociación de Personal.

de la OPS; en ellas se prestó una atención particular a la formulación de una política modificada sobre la prevención y la resolución de los problemas de acoso en el lugar de trabajo. En el 2012, se introducirá una política actualizada que incluirá una categorización más amplia de los diferentes tipos de acoso y contribuirá a que los casos se resuelvan de manera más oportuna.

Comité Permanente de Protección de Recursos y Prevención de Pérdidas

35. La Oficina de Ética también es a la vez miembro y secretaria del Comité Permanente de Protección de Recursos y Prevención de Pérdidas (APLP), instituido en mayo del 2009.² La finalidad de este Comité es ayudar a prevenir la pérdida, malversación o robo de los recursos de la OPS mediante la debida detección y gestión de los riesgos de índole financiera y la adecuada denuncia, investigación y resolución de todos los casos conocidos.

36. El APLP se ocupa de los casos de faltas de conducta que conciernen a los miembros del personal de la OPS, pero solo cuando hay una pérdida financiera directa para la Organización.

37. En su calidad de secretaria del APLP, la Oficina de Ética tiene la función de punto focal para todos los robos y pérdidas que ocurren en la Organización. En consecuencia, toda pérdida o robo de propiedad, activo o equipo de la OPS debe comunicarse directamente a la Oficina de Ética.

38. En el 2011, la Oficina de Ética recibió 22 informes relacionados con fraude o intento de fraude y el robo, o pérdida de recursos y equipo de la OPS, mencionados a continuación:

- Un caso de fraude, que ascendió a \$13.733, en el cual se dieron contratos falsos a proveedores ficticios.
- Dieciséis informes relacionados con el robo o la pérdida de computadoras portátiles, teléfonos inteligentes y otros equipos, con un valor de \$15.101.
- Cuatro informes con respecto al uso fraudulento de tarjetas de crédito para compras de la OPS, por no titulares de esas tarjetas, ajenos a la Organización. Los cargos no autorizados fueron reembolsados en su totalidad por las instituciones financieras, con lo cual la Organización no sufrió ninguna pérdida.
- Un informe relativo al intento de uso indebido de cheques.

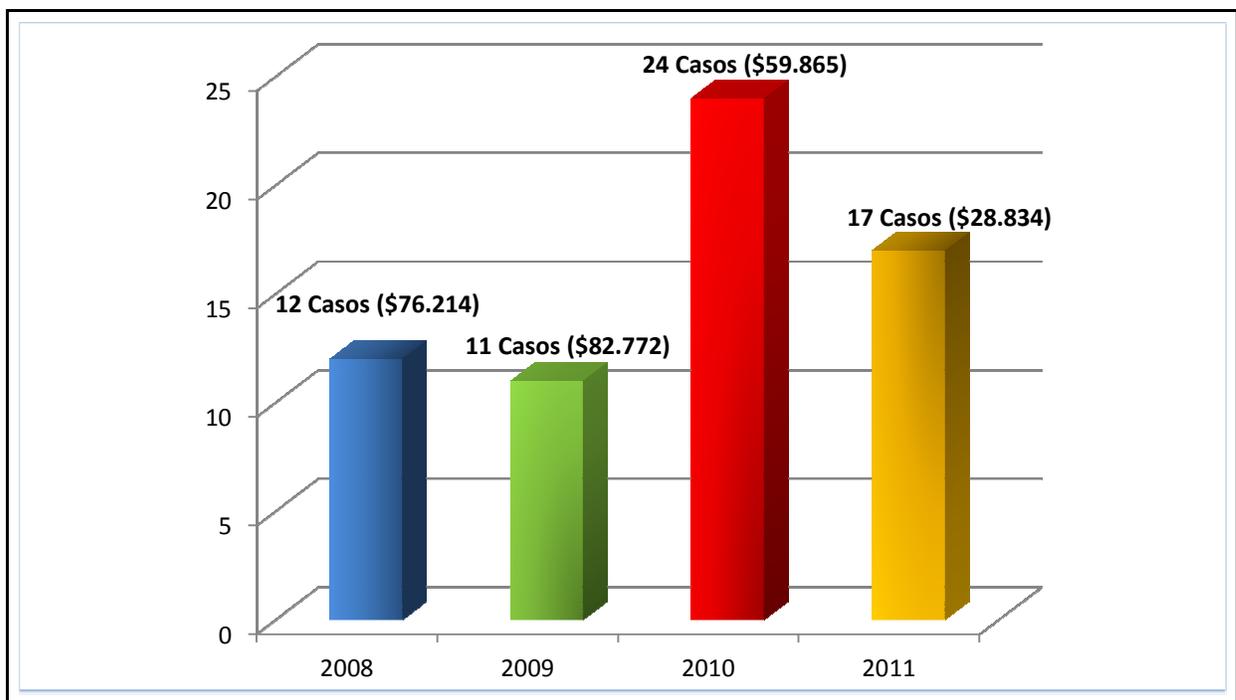
² El presidente del Comité Permanente sobre la Protección de Recursos y Prevención de Pérdidas (APLP) es el Director de Administración; los integrantes del Comité son el Asesor Jurídico, el Auditor General de la Oficina de Supervisión Interna y Servicios de Evaluación, el Gerente de Área de Gestión e Informes Financieros, el Oficial de Seguridad de la Información, y el Gerente del Programa de Ética, quien también actúa como secretario.

39. Esta información se incluyó en el Informe Financiero del Director, correspondiente al 2011.

40. La Oficina de Ética hizo el seguimiento de estos casos, según fue necesario, y obtuvo declaraciones escritas de las personas a quienes se había asignado el equipo o recurso para determinar las circunstancias que rodeaban al robo o pérdida. Asimismo, se envió una comunicación a todas las oficinas en los países con sugerencias sobre cómo reducir la incidencia de robos y pérdidas.

41. En la figura 6 se muestra el número de informes de fraude, robo y pérdida, así como el valor monetario de estas pérdidas y robos, desde el 2008 hasta el 2011.

Figura 6: Número y valor en dólares de los casos de fraude, robo y pérdida por año, del 2008 al 2011.



Redes profesionales y capacitación

42. La Oficina de Ética es miembro de dos redes profesionales. La primera es la Conferencia de Investigadores Internacionales, que es una reunión anual de todos los investigadores principales de los organismos de las Naciones Unidas, instituciones financieras internacionales y otras organizaciones internacionales. La reunión del 2011 se celebró en Washington, D.C., en mayo.

43. La segunda es la Red de Ética de Organizaciones Multilaterales, cuyos miembros son los profesionales de ética de las Naciones Unidas, sus organismos especializados, y algunas instituciones financieras internacionales. La finalidad de esta red es compartir mejores prácticas y experiencias de la esfera de la ética y el cumplimiento de las normas. La reunión del 2011 se celebró en Viena (Austria), en julio.

44. Con el propósito de preparar mejor a la Oficina de Ética para manejar las investigaciones sobre denuncias de acoso, el Jefe de la Oficina de Ética asistió a un programa de capacitación en octubre del 2011, que tuvo lugar en Ottawa (Canadá), acerca de la realización de investigaciones sobre actos indebidos en el lugar de trabajo. El tema principal de este curso fue el de las quejas sobre acoso.

Otras actividades

45. En el 2011, la Oficina de Ética también le prestó asistencia al Instituto de Nutrición de Centro América y Panamá (INCAP), para la elaboración de un código de conducta específico para el INCAP.

Actividades futuras

46. En el 2011, la Oficina de Ética experimentó un aumento considerable tanto del número de consultas como de las supuestas faltas de conducta en comparación con años anteriores. En cierto sentido, en particular en cuanto al número de consultas, se consideró este aumento un elemento positivo ya que indica que un mayor número de funcionarios se está comunicando con la Oficina para solicitar asesoramiento y orientación. Sin embargo, el mayor volumen de trabajo tuvo como consecuencia el retraso de la puesta en práctica de varias iniciativas que estaba contemplando la Oficina.

47. Sujeto a la disponibilidad de financiamiento en un ambiente financiero difícil, la Oficina de Ética todavía se propone obtener ayuda de proveedores externos para *a)* ayudar a actualizar el Código de Principios Éticos y Conducta de la OPS, *b)* efectuar una encuesta del ambiente, *c)* preparar un programa especial de capacitación basado en el Código revisado y *d)* impartir programas comerciales de capacitación sobre una amplia gama de temas. La Oficina de Ética tiene esperanza de que estas actividades se ejecuten en el 2012.

48. En el informe del año pasado se señalaba que la responsabilidad del programa de declaración de interés de la OPS sería transferida de la Oficina del Asesor Jurídico a la Oficina de Ética en el 2011. Ya se hizo esta transferencia y la Oficina de Ética elaboró una nueva política ampliada que incluye, además de la información financiera, información general en otras áreas, como actividades y empleos externos, que pudieran dar lugar a posibles conflictos de intereses. El cuestionario que se distribuirá al personal

seleccionado, así como el programa para lanzar la encuesta anual en formato electrónico, se han previsto para el 2012.

49. Por conducto del Comité Permanente de Protección de Recursos y Prevención de Pérdidas, la Oficina de Ética ha formulado una política acerca de responsabilizar al personal cuando alguna propiedad o equipo perteneciente a la Organización se pierde o es robado por negligencia o faltas de conducta intencionales. Esta política ya está aprobada y se emitirá en el 2012. La Oficina de Ética también ha elaborado una política amplia sobre el empleo externo, el empleo luego de haber trabajado en la OPS, la participación en consejos y comités asesores, además de la escritura de libros y artículos. El Gerente del Programa de Ética dirigirá una sesión sobre este tema en la reunión de 2012 de la Red de Ética; la nueva política de la OPS se adaptará, según sea necesario, para tener en cuenta las políticas, las prácticas y las perspectivas de los otros miembros de la Red y se emitirá poco tiempo después.

Intervención del Comité Ejecutivo

50. Se invita al Comité Ejecutivo a tomar nota de este informe, solicitar mayor información o aclaraciones sobre la labor o las actividades de la Oficina de Ética en el transcurso del año pasado y brindar mayor orientación a la Organización según lo estime conveniente.

Anexo



ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD
Oficina Sanitaria Panamericana, la Oficina Regional del
ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD

CE150/7 (Esp.)
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, 2011

2. Unidad a cargo: Oficina de Ética

3. Funcionario a cargo: Philip MacMillan

4. Lista de centros colaboradores e instituciones nacionales vinculados a este punto del orden del día:

No se aplica.

5. Vínculo entre este punto del orden del día y la Agenda de Salud para las Américas 2008-2017:

No corresponde.

6. Vínculo entre este punto del orden del día y el Plan Estratégico 2008-2012:

El Objetivo Estratégico 16 y el RPR 16.3 relativos a las políticas y procedimientos que fomentan, entre otras cosas, el comportamiento ético del personal de la Organización. El indicador 16.3.6 se refiere directamente al trabajo de la Oficina de Ética para medir el número de consultas que se reciben de los funcionarios y evaluar el nivel general de conciencia sobre el comportamiento ético.

7. Prácticas óptimas en esta área y ejemplos de países de la Región de las Américas:

No corresponde.

8. Repercusiones financieras del punto del orden del día:

La Oficina de Ética presentará una solicitud de fondos para ejecutar las actividades descritas en su Informe Anual.
