

## 160.<sup>a</sup> SESIÓN DEL COMITÉ EJECUTIVO

Washington, D.C., EUA, del 26 al 30 de junio del 2017

---

*Punto 3.5 del orden del día provisional*

CE160/8  
5 de abril del 2017  
Original: inglés

### INFORME ANUAL DE LA OFICINA DE ÉTICA (2016)

#### Introducción

1. El comportamiento ético es un componente esencial de los valores fundamentales de la Organización Panamericana de la Salud (OPS): equidad, excelencia, solidaridad, respeto e integridad. La Oficina de Ética se estableció en el año 2006 con el propósito de garantizar que haya una conducta ética y se cumplan los reglamentos y las políticas que se han formulado para promover los estándares más elevados de comportamiento ético. Este año cumple un decenio en su labor de promover los valores de la Organización y su compromiso con el comportamiento ético, la transparencia y la equidad.

2. La Oficina de Ética es una entidad independiente con la autoridad y la autonomía necesarias para llevar a cabo sus dos funciones básicas: una función de *asesoría*, que consiste en brindar orientación y asesoramiento al personal en asuntos éticos, y una función de *investigación*, que consiste en dar seguimiento a presuntas faltas de conducta. Esta oficina lleva a cabo investigaciones administrativas para determinar los hechos en casos en los que posiblemente no se han preservado los valores de la Organización, lo que puede generar riesgos financieros y riesgos para la reputación.

3. A objeto de resguardar su independencia y realizar sus actividades libre de cualquier influencia externa, la Oficina de Ética rinde cuentas de manera directa a los Cuerpos Directivos de la OPS, por medio del Comité Ejecutivo, y de manera indirecta al Director Adjunto de la Oficina Sanitaria Panamericana, en lo referente a diversos asuntos administrativos corrientes como los planes de trabajo bienales, las necesidades de contratación de personal y la autorización de licencias y viajes en comisión de servicio.

4. La meta de la Oficina de Ética es fomentar un entorno interno de trabajo en el que se promueva el respeto hacia los demás, la integridad, la confianza, la comunicación abierta y la tolerancia a las diferentes culturas y opiniones, y en el que todos compartan estos valores. Aunque se espera que todas las personas que trabajan para la Oficina apliquen los principios del Código de Principios Éticos y Conducta de la OPS en sus actividades diarias, tanto dentro como fuera del lugar de trabajo, la Oficina de Ética se

---

encarga de promover principios éticos estrictos y de resolver las dudas, preguntas o inquietudes que puedan surgir acerca de esos principios.

5. Con el propósito de promover los principios éticos más elevados y proporcionar orientación que sea congruente, la Oficina de Ética trabaja en la elaboración de materiales impresos, boletines informativos y programas de extensión para que el personal de la Organización comprenda mejor el Código de Principios Éticos y Conducta de la OPS. Además, presta servicios de orientación para responder a las consultas del personal sobre cualquier tema que pueda tener implicaciones éticas o dar lugar a inquietudes de índole ética. Estas consultas pueden formularse de diversos modos y pueden plantearse de manera anónima, si se prefiere.

6. Asimismo, la Oficina de Ética imparte capacitación presencial tanto en la Sede como en los centros panamericanos y las representaciones de la OPS en los países. En la Oficina de Ética también se abordan las nuevas tendencias y las prioridades cambiantes por medio de la formulación de nuevas políticas e iniciativas sobre cuestiones pertinentes relativas a la ética y el cumplimiento de las normas, las cuales se incorporan a las actividades de capacitación.

7. La función de investigación de la Oficina de Ética consiste en realizar investigaciones acerca de faltas alegadas de conducta cometidas por el personal de la Oficina Sanitaria Panamericana, entre ellas las de acoso en el lugar de trabajo, fraude y corrupción, malversación de recursos, casos de robo o pérdida de activos y equipo de la Organización y otras presuntas violaciones éticas.

8. Una de las muchas herramientas utilizadas por la Oficina de Ética para facilitar la notificación de posibles violaciones éticas es el servicio de ayuda sobre ética. Este servicio, administrado por un proveedor externo, brinda una vía segura de comunicación que el personal de la Oficina Sanitaria Panamericana puede utilizar para formular preguntas o expresar sus inquietudes a la Oficina de Ética, ya sea de forma anónima o al margen de la situación, sin temor a represalias. Este mecanismo es fundamental no solo para la OPS sino también para cualquier programa eficaz de ética.

9. El personal puede usar el servicio de ayuda sobre ética para hacer preguntas sobre cuestiones éticas o denunciar posibles faltas de conducta en cualquiera de los cuatro idiomas oficiales de la Organización (español, francés, inglés y portugués). Puede accederse a este servicio por medio de un sitio web específico; desde el 2016 se está usando una versión más sólida que, entre otras características nuevas, permite a los usuarios adjuntar archivos o documentos al enviar sus informes o hacer consultas.

10. La Oficina de Ética también actúa como entidad coordinadora del Sistema de Gestión de los Asuntos de Integridad y Conflictos (SGAIC) de la OPS y como secretaria del Comité Permanente de Protección de Recursos y Prevención de Pérdidas, lo que se suma a sus dos funciones principales. En el SGAIC, que es presidido por la Oficina de Ética, se reúnen todos los recursos de la OPS responsables de abordar los asuntos

relativos a la integridad de la Organización y la resolución de conflictos.<sup>1</sup> En vista de que el personal puede interactuar con cualquiera de los recursos del SGAIC para plantear inquietudes sobre la integridad y la resolución de conflictos, los miembros del SGAIC se reúnen con regularidad para garantizar que las normas y los reglamentos de la OPS se aplican e interpretan de manera congruente, tratar asuntos de interés mutuo y recomendar cómo mejorar el sistema de resolución de conflictos de la Organización.

11. Todo el personal de la Oficina Sanitaria Panamericana, independientemente de la relación contractual que tenga con la Organización, tiene acceso a la Oficina de Ética y puede solicitar orientación y asesoramiento sobre cómo cumplir con los principios del comportamiento ético establecidos en el Código de Principios Éticos y Conducta de la OPS y otras políticas que rigen su comportamiento como funcionarios internacionales. La Oficina de Ética desempeña un papel destacado en la configuración y la promoción de una cultura de ética e integridad en la OPS, al brindar orientación, asesoramiento y capacitación para ayudar al personal a tomar decisiones éticas correctas e integrar los principios establecidos en el Código de Principios Éticos y Conducta en el desempeño profesional cotidiano de todo el personal. La presencia de la Oficina de Ética resulta fundamental para ayudar a la OPS a transmitir una imagen de transparencia, confianza e integridad tanto dentro de la Organización como frente a los asociados externos, y a llevar a cabo su misión de promover la salud en toda la Región de las Américas.

12. En el presente informe, la Oficina de Ética describe sus actividades y logros en el año 2016, entre los cuales se encuentran: *a)* el asesoramiento y la orientación proporcionados al personal de la Oficina Sanitaria Panamericana en respuesta a las consultas recibidas; *b)* las supuestas faltas de conducta que se recibieron e investigaron, incluidas las denuncias hechas por medio del servicio de ayuda sobre ética; *c)* las nuevas iniciativas y otras actividades que se realizaron para mejorar la concientización y reducir el riesgo de posibles conflictos de intereses; y *d)* las actividades futuras que se realizarán a fin de mejorar aún más la cultura ética en la Oficina Sanitaria Panamericana.

13. A continuación se destacan las actividades más importantes que llevó a cabo la Oficina de Ética en el 2016 y los principales resultados logrados en relación con cada una de las áreas clave descritas anteriormente.

### **Asesoramiento y orientación**

14. La función de asesoramiento de la Oficina de Ética consiste en brindar orientación y asesoramiento al personal en cuestiones éticas y realizar programas de capacitación y extensión con el fin de que el personal comprenda mejor las expectativas de la Organización en cuanto al comportamiento ético y siga normas de conducta para evitar traspiés que puedan dar lugar a inquietudes o dilemas de carácter ético.

---

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

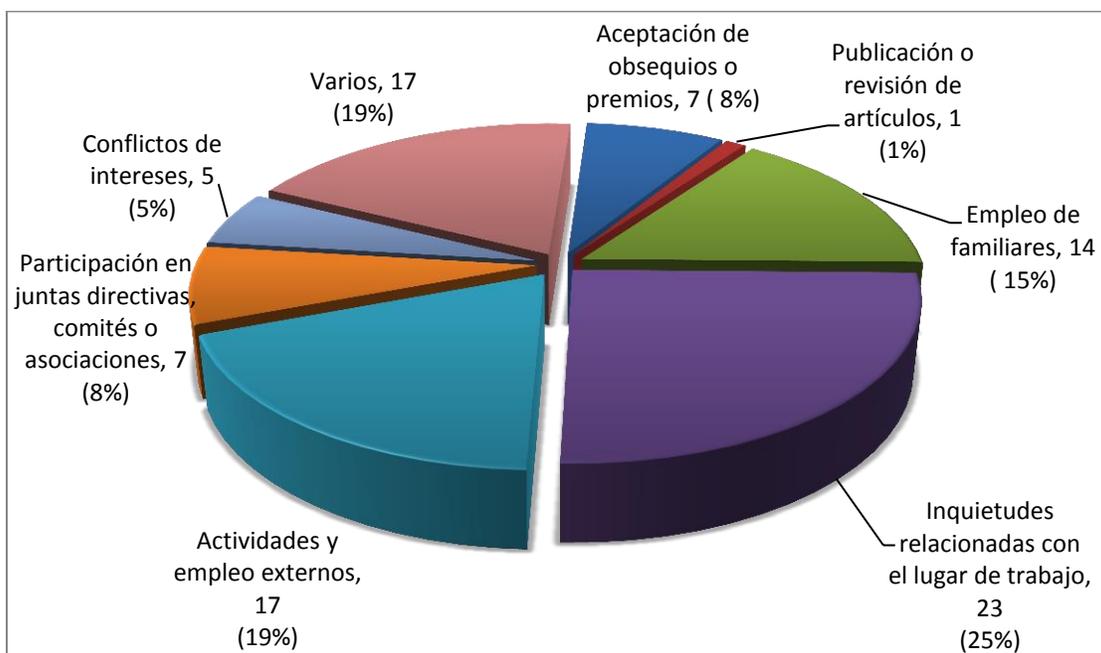
## Consultas

15. Al brindar orientación autorizada al personal, la Oficina de Ética ayuda a evitar posibles conflictos de intereses entre las responsabilidades y los intereses, sean estos personales o profesionales. El propósito es proteger la reputación del personal y de la Organización.

16. El personal tiene a su alcance diversas maneras de recibir asesoramiento y orientación sobre asuntos éticos, y puede elegir entre las siguientes alternativas: *a)* consultar las diferentes políticas que se aplican en 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)* presentar una consulta por medio del servicio de ayuda sobre ética (de forma anónima si así lo prefiere); y *c)* dirigirse a la Oficina de Ética directamente en persona o por correo electrónico.

17. En el 2016, la Oficina de Ética recibió 91 consultas del personal sobre una amplia gama de cuestiones. Los tipos de consultas recibidas en el 2016 se muestran en la figura 1.

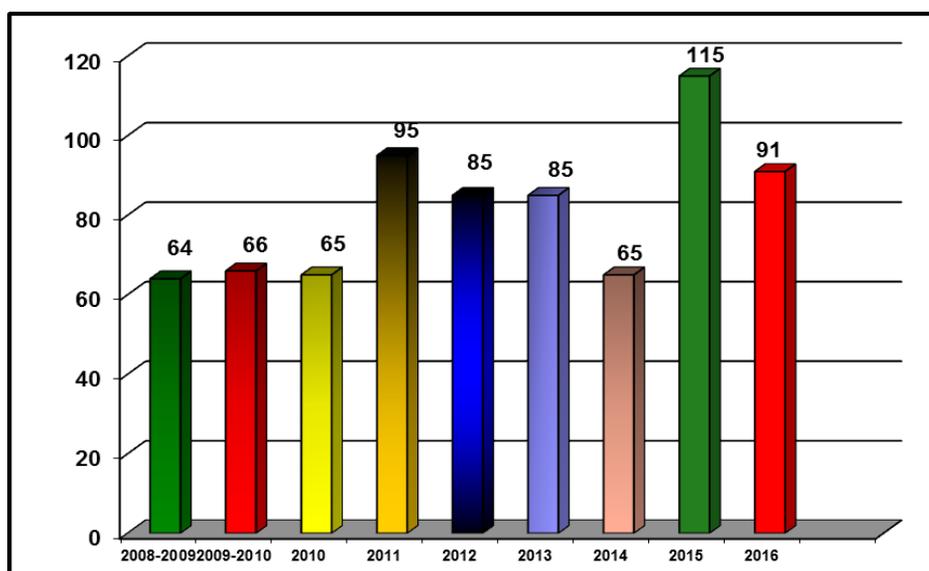
**Figura 1. Consultas del personal de la Oficina Sanitaria Panamericana, por tipo de consulta, 2016**



18. El número de consultas recibidas por la Oficina de Ética en el 2016 (91) es menor al récord de 115 consultas recibidas en el 2015, pero la cifra sigue estando dentro de lo normal en las organizaciones que reciben consultas sobre asuntos éticos, es decir, entre 2% y 4% de la plantilla total de personal en un año determinado. Dado que en la Oficina Sanitaria Panamericana trabajan cerca de 2.100 personas bajo todos los tipos de contratos, estas 91 consultas representan 4,23% del personal, lo que está por encima de la gama normal y puede reflejar que el personal tiene la confianza necesaria para buscar la orientación y el asesoramiento de la Oficina de Ética y está dispuesto a hacerlo.

19. En la figura 2 se muestra el número de consultas que recibió la Oficina de Ética del año 2008 al 2016.

**Figura 2. Consultas recibidas, por año, 2008-2016**



20. En el 2016, la Oficina de Ética recibió 23 consultas sobre asuntos generales vinculados al trabajo, como el respeto a las diferencias culturales y religiosas en el trabajo y la conveniencia de que el personal de la Oficina Sanitaria Panamericana comparta la habitación de hotel con un familiar mientras está de viaje en comisión de servicio.

21. Asimismo, se recibieron 17 consultas con respecto a actividades o empleo fuera de la Oficina Sanitaria Panamericana. En un caso, una persona preguntó si sería aceptable tener un sitio web para mostrar sus fotografías y diseños de sitios web. La Oficina de Ética determinó que esta actividad no planteaba ningún conflicto con las responsabilidades oficiales del funcionario y que el tema planteado no era incompatible con la labor y reputación de la Organización.

22. Cinco consultas se clasificaron como posibles conflictos de intereses en el 2016. En un caso, la Oficina de Ética recibió una consulta de una funcionaria que preguntaba si,

una vez jubilada, podría presentar por su cuenta una propuesta a un donante de la OPS para realizar actividades fuera de la Región de las Américas. Para la Oficina de Ética, este caso no generaba ningún conflicto, pero impartió instrucciones a la funcionaria para que no transmitiera a otros participantes del proyecto información confidencial o delicada de la Organización y evitara que se quitaran fondos a algún otro proyecto que la OPS pudiera ejecutar. El proyecto en cuestión solo implicaba fondos en África y Asia.

23. La Oficina de Ética recibió 14 consultas sobre el posible empleo de familiares directos u otros parientes de funcionarios de la Oficina Sanitaria Panamericana en servicio. Debido a las connotaciones negativas asociadas con el nepotismo, normalmente la Organización no permite la contratación de familiares o parientes en la Oficina Sanitaria Panamericana, a menos que dicha persona pase por un proceso de selección competitivo, el puesto requiera aptitudes especializadas y no haya ningún otro candidato igualmente capacitado.

24. Además, la Oficina de Ética recibió siete consultas de funcionarios acerca de la posibilidad de formar parte de la junta directiva de alguna organización u asociación externa. Como parte del proceso de examen, la Oficina de Ética procura que la participación de la persona no cree un conflicto de intereses con el mandato o la labor de la Organización. En un caso, un funcionario se comunicó con la Oficina de Ética para ver si sería admisible formar parte de la junta asesora de una organización no gubernamental que era un centro colaborador de la OMS. En este caso, la Oficina de Ética llegó a la conclusión de que había un conflicto de intereses entre las dos funciones puesto que el funcionario también era el punto focal del centro colaborador en la OPS y era responsable renovar esta designación.

25. La Oficina de Ética también recibió siete consultas relacionadas con obsequios de proveedores o vendedores. El Código de Principios Éticos y Conducta de la OPS establece que se pueden aceptar obsequios de fuentes externas 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 obsequios importantes para evitar cualquier percepción de preferencia y toda expectativa de reciprocidad por parte del proveedor en el futuro.

26. De igual manera, la Oficina de Ética recibió 1 consulta relativa a la publicación de libros y 17 consultas sobre otros temas diversos.

### ***Oportunidades de brindar información y ofrecer capacitación***

27. En el 2016, la Oficina de Ética llevó a cabo sesiones informativas y de capacitación acerca de su función, el Código de Principios Éticos y Conducta, y el SGAI Cen cuatro representaciones y un departamento de la Sede. Se organizaron sesiones de capacitación para el personal de las siguientes entidades:

- Representación en Bahamas (febrero del 2016)

- Representación en Trinidad y Tabago (septiembre del 2016)
- Representación en Suriname (septiembre del 2016)
- Representación en México (septiembre del 2016)
- Departamento de Familia, Género y Curso de Vida (Sede de la OPS) (diciembre del 2016)

28. En colaboración con la Oficina del Ombudsman, la Oficina de Ética dictó una sesión integral de capacitación a cerca de 70 gerentes de nivel superior y representantes en los países en el marco de la Reunión Bienal de Gerentes que se celebró en Washington, D.C., en noviembre del 2016. La sesión se centró en la protección de quienes denuncian irregularidades y la prevención de represalias, así como en los pasos que deben dar los gerentes para fomentar un entorno en el cual el personal pueda expresarse libremente sin temor a represalias. También se abordó la manera en que los gerentes pueden evitar que se hagan acusaciones falsas en su contra. Este programa de capacitación se extenderá a otras categorías de gerentes en el 2017.

### **Imputaciones e investigaciones**

29. El mandato de la Oficina de Ética también comprende la realización de investigaciones acerca de las denuncias de posibles faltas de conducta, robos o pérdidas de bienes atractivos que pertenecen a la Organización, y las presuntas violaciones del Código de Principios Éticos y Conducta de la OPS.

### ***Informes sobre faltas de conducta***

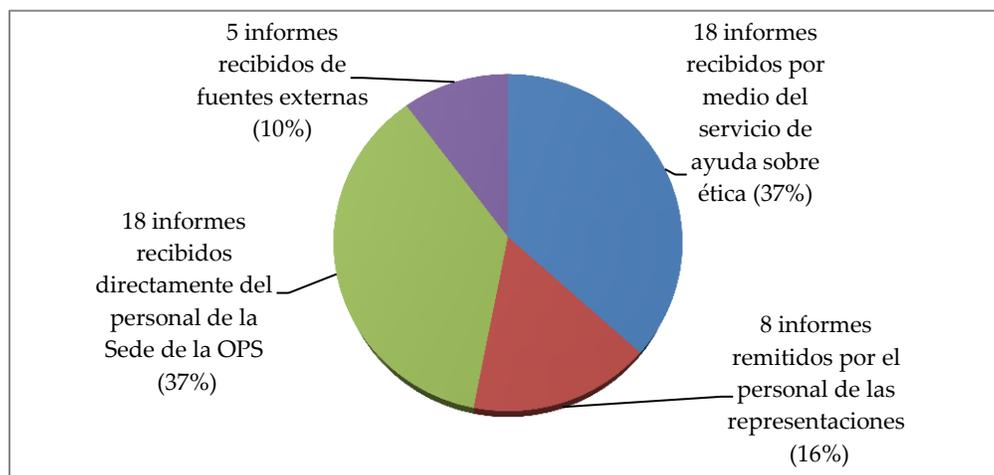
30. Al llevar a cabo estas investigaciones, la Oficina de Ética se limita a determinar los hechos. Las investigaciones son de índole estrictamente administrativa y su propósito es establecer los hechos, de modo que pueda realizarse una averiguación imparcial, objetiva e independiente.

31. En aquellos casos en los que la Oficina de Ética determine que hay prueba *prima facie* de que ha habido una falta de conducta, presenta un informe de investigación al Departamento de Gestión de Recursos Humanos, responsable de tomar una decisión definitiva con respecto a los méritos del caso y decidir cuáles serán las siguientes acciones, ya sea emitir una carta de acusación a la persona investigada o aplicar medidas administrativas o disciplinarias. En consecuencia, la Oficina de Ética investiga los hechos, mientras que el Departamento de Gestión de Recursos Humanos toma las decisiones. Esta separación de funciones entre la entidad que investiga los hechos y la que toma las decisiones asegura un mayor control y transparencia del proceso.

32. En el 2016, la Oficina de Ética recibió 49 denuncias distintas de comportamientos que podían generar preocupaciones de índole ética. Como se muestra en la figura 3, 18 de estas denuncias se hicieron por medio del servicio de ayuda sobre ética y todas —salvo una— fueron anónimas. Esta distribución fue similar al patrón observado en los dos años

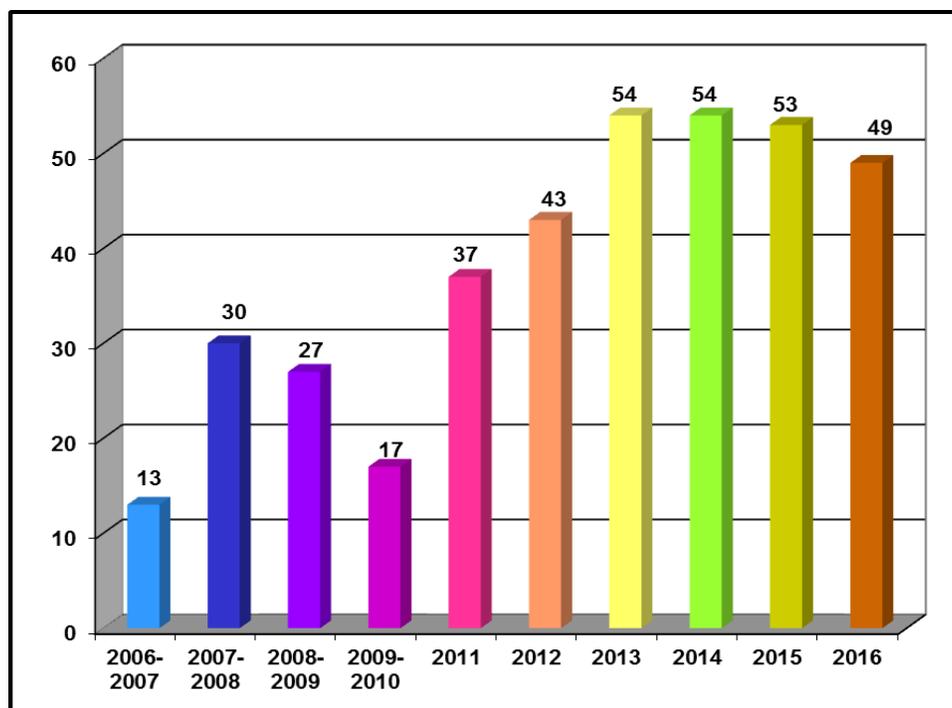
anteriores, cuando la mayor parte de las denuncias presentadas por medio del servicio de ayuda sobre ética fueron anónimas. Estas 49 denuncias dieron lugar a nueve investigaciones completas. Los informes de investigación elaborados por la Oficina de Ética se enviaron al personal directivo para su consideración.

**Figura 3. Denuncias de actos que planteaban inquietudes de índole ética, por fuente de información, 2016**



33. En la figura 4 se muestra el número de denuncias relacionadas con inquietudes de índole ética recibidas del 2006 al 2016. Cabe señalar que en el 2016, por primera vez desde el 2009, se recibieron más informes sobre preocupaciones de índole ética directamente del personal de la Oficina Sanitaria Panamericana (tanto de la Sede y como de las representaciones) que por medio del servicio de ayuda sobre ética. Este aumento refleja los esfuerzos cada vez mayores que hace la Oficina de Ética en cuanto al programa de extensión, así como una mayor confianza por parte del personal de expresar sus inquietudes directamente a la Oficina de Ética.

**Figura 4. Número de denuncias relacionadas con inquietudes de índole ética, por año, 2006-2016**



34. En el 2016, la Oficina de Ética recibió 14 denuncias de conducta inapropiada en el lugar de trabajo, entre las cuales se encontraron una denuncia sobre consumo de alcohol por parte de un contratista externo y comentarios prejuiciosos contra un grupo étnico en particular. La Oficina de Ética también recibió siete informes sobre asuntos generales vinculados al trabajo, como la pérdida de beneficios de atención de salud después de un cambio en el proveedor de atención de salud y acceso no autorizado a la cuenta de correo electrónico de un funcionario.

35. Por otra parte, la Oficina de Ética recibió siete denuncias en relación con las normas de contratación de la Organización, los procesos de selección y los procedimientos de supresión de puestos. En un caso, la Oficina de Ética recibió una denuncia según la cual un funcionario colaboró en la contratación de un primo suyo sin dar información acerca del vínculo familiar ni abstenerse de participar en el proceso de selección. La Oficina de Ética determinó que, considerando que en este caso los funcionarios eran primos terceros, no se consideraba que hubiera un parentesco por consanguinidad, tal como se define en el Reglamento del Personal. Sin embargo, dada la antigüedad y el puesto clave del funcionario que trabajaba en la Organización, la Oficina de Ética llegó a la conclusión de que este funcionario estaba en condiciones de marcar la pauta en cuanto a la ética, por lo que debió haber tomado en cuenta cualquier asunto que pudiera haber causado preocupaciones de índole ética, como la contratación de un familiar lejano.

36. En el 2016, la Oficina de Ética también recibió cuatro denuncias formales de acoso presentadas por funcionarios de diferentes departamentos y colaboró con la Organización Mundial de la Salud (OMS) en el manejo de dos casos de esta naturaleza. Una de las denuncias presentadas en la Oficina Sanitaria Panamericana se refirió a supuesto acoso por parte de un funcionario de alto nivel. La Oficina de Ética inició una investigación sobre el ambiente de trabajo de ese departamento e hizo arreglos para entrevistar a todo el personal activo y algunos extrabajadores.

37. Se presentaron cuatro informes sobre fraudes, incluidas una supuesta tergiversación de la condición laboral y la falsificación de documentos. La Oficina de Ética también recibió información sobre un supuesto plan de soborno, pero no se obtuvieron pruebas adicionales que fundamentaran la denuncia.

38. También se presentaron a la Oficina de Ética tres informes sobre otras formas de faltas de conducta. En un caso, un empleado doméstico, que trabajaba en los Estados Unidos con un visado patrocinado por la OPS para un funcionario de la Oficina Sanitaria Panamericana, presentó una denuncia contra el funcionario por supuesta apropiación indebida del sueldo y abuso de autoridad. La Oficina de Ética realizó una investigación formal y presentó sus resultados al Departamento de Gestión de Recursos Humanos, puesto que el caso implicaba un riesgo que podía afectar la reputación de la OPS.

39. En otro informe que recibió la Oficina de Ética había acusaciones de racismo y acciones de exclusión por parte de un gerente de nivel superior. En la denuncia se señalaba que el gerente solo contrataba a miembros de un grupo étnico, lo que daba la impresión de que no estaban considerándose candidatos de otros grupos. La Oficina de Ética investigó las imputaciones y presentó sus resultados al Departamento de Gestión de Recursos Humanos.

40. La Oficina de Ética recibió un informe en el que se alegaba que un funcionario a quien se le había concedido licencia por enfermedad con certificado médico por un período prolongado no había presentado la documentación médica correspondiente. Además, supuestamente se vio al funcionario en público cuando se creía que le habían indicado reposo absoluto. La Oficina de Ética investigó el asunto y presentó un informe a la consideración del Departamento de Gestión de Recursos Humanos.

41. Además, la Oficina de Ética recibió informes en relación con una amplia variedad de imputaciones, entre las cuales se encontraron la destitución de un contratista por informar sobre faltas de conducta, el uso excesivo de teléfonos de la oficina para llamadas personales, la rescisión del contrato de un asesor de manera inapropiada, la propagación de rumores y dos supuestas relaciones románticas ocultas entre supervisores y subordinados.

42. Por último, como se informó al Comité Ejecutivo en su 158.<sup>a</sup> sesión, realizada en junio del 2016, la Oficina de Ética también recibió, por medio del servicio de ayuda sobre ética, varios informes anónimos que involucraban a altos funcionarios de la Oficina

Sanitaria Panamericana. Luego de investigar estos informes, se determinó que eran improcedentes. Sin embargo, posteriormente, una persona, usando un pseudónimo, envió por correo electrónico una serie de comunicaciones anónimas a funcionarios de alto nivel de la Oficina Sanitaria Panamericana, la OMS y la Oficina de Ética de las Naciones Unidas, así como a los miembros del Comité de Auditoría de la OPS. Considerando la naturaleza de esas comunicaciones y la necesidad de proteger los intereses y la reputación de la Organización y su personal, la Directora de la Oficina Sanitaria Panamericana decidió contratar los servicios de un investigador externo para que realizara una evaluación independiente de las imputaciones y determinara si tenían mérito. Se señaló que el resultado de esa evaluación externa se incluiría en el *Informe anual de la Oficina de Ética (2016)*.

43. La evaluación externa fue realizada por Debevoise y Plimpton LLP, un prominente bufete de abogados de Washington, D.C. En el informe que presentó el 21 de diciembre del 2016 a la Directora de la Oficina Sanitaria Panamericana, Debevoise concluyó que, después de realizar una averiguación preliminar, las imputaciones planteadas en los informes anónimos no se apoyaban en hechos y carecían de mérito, por lo que no merecían una investigación completa. De hecho, la falta absoluta de pruebas que apoyaran las imputaciones permitía suponer que hubo falta de buena fe por parte del denunciante al hacer tales imputaciones. En consecuencia, Debevoise recomendó dar por terminada la averiguación preliminar.

44. Las conclusiones de Debevoise son similares a las que había llegado anteriormente la Oficina de Ética. En vista de estos resultados, se cerró el caso y la Organización no tomó más medidas al respecto.

#### ***Fraude, robo y pérdida de bienes de la OPS***

45. Todos los casos de fraude, robo y pérdida de la propiedad deben notificarse a la Oficina de Ética, que es el punto focal para este tipo de estos asuntos en la Oficina Sanitaria Panamericana.

46. La Oficina no tolera el fraude ni la corrupción, por lo que todos los casos presuntos de fraude y corrupción se investigan activamente y la Organización toma las medidas disciplinarias correspondientes, incluido el cese del nombramiento en algunos casos.

47. En las normas de rendición de cuentas relativas a los bienes de la Organización, instituidas en el 2012, se responsabiliza al personal por el reemplazo o la reparación de todo equipo que se pierda, se dañe, se destruya o sea robado como consecuencia de negligencia o de una falta intencional de conducta. Por consiguiente, el personal de la Oficina Sanitaria Panamericana debe cuidar los bienes de la Organización como si fueran propios. Si se determina que no se tomaron medidas razonables para proteger la propiedad y el equipo de la Organización ante la posibilidad de robo o pérdida, es posible que el personal tenga que reembolsar a la Organización el costo del recurso faltante.

48. En el 2016, la Oficina de Ética recibió 29 denuncias de presunto fraude, robo o pérdida de recursos y equipo de la Organización, y de uso fraudulento de tarjetas de crédito o de viaje institucionales por parte de personas que no eran funcionarios. A continuación se describen estos casos (que también figuran en el Informe Financiero del Director correspondiente al 2016):

- a) Ocho casos consistieron en el robo o la pérdida de libros de texto del Programa Ampliado de Libros de Texto y Materiales de Instrucción (PALTEX), por un valor total de \$23.114,55.<sup>2</sup> A excepción de una suma de \$216,24 en efectivo faltante, los puntos de venta reembolsaron a la OPS el monto total de estas pérdidas.<sup>3</sup>
- b) Diecisiete casos fueron de robo o pérdida de bienes atractivos (computadoras portátiles, tabletas, teléfonos inteligentes, proyectores, etc.) en las oficinas de los países y en la Sede de la OPS. El monto de estas pérdidas ascendió a \$9.305,48.
- c) Hubo cuatro casos de uso indebido de tarjetas de crédito de compras o de viaje de la OPS por parte de personas ajenas a la Oficina Sanitaria Panamericana; los cargos fraudulentos, que ascendieron a un total de \$8.453,56, fueron reembolsados íntegramente por las instituciones financieras que emitieron las tarjetas de crédito de compras o de viaje.

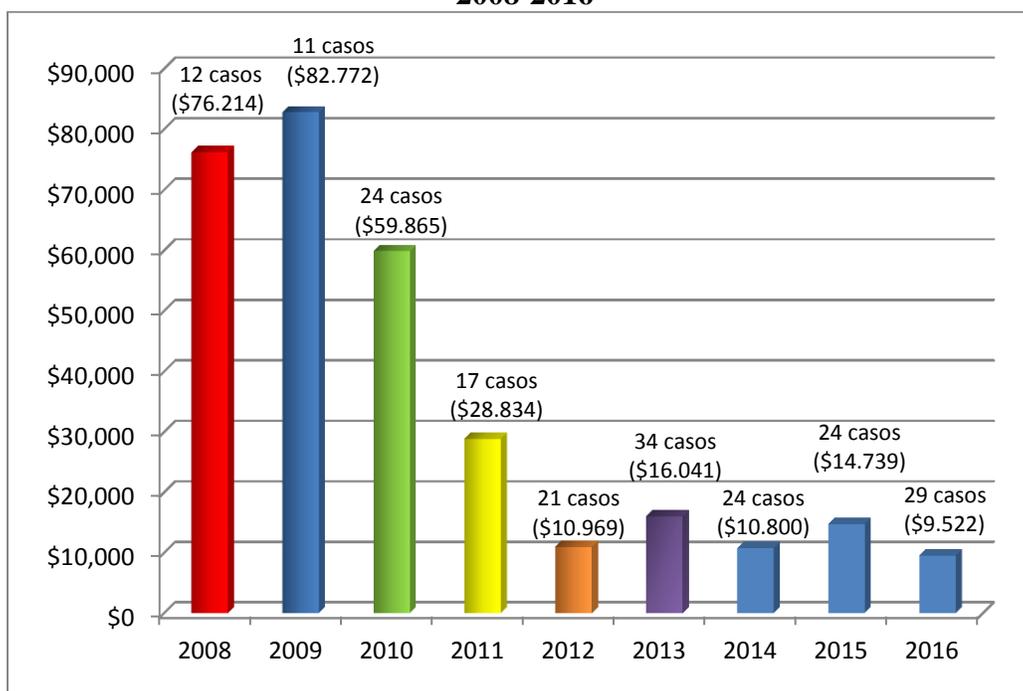
49. En la figura 5 se muestra el número de casos de fraude, robo y pérdida de activos, así como su importe en dólares, entre el 2008 y el 2016.

---

<sup>2</sup> A menos que se indique otra cosa, todas las cifras monetarias que se presentan en este informe están expresadas en dólares de los Estados Unidos.

<sup>3</sup> Se exige a los puntos de venta que indemnicen a la OPS en caso de robo o pérdida de libros de texto en sus sitios de distribución, por lo que la OPS normalmente recupera estas pérdidas por completo. En caso de que no se efectúe el reembolso, se rescinde el contrato con el punto de venta y se elimina el establecimiento de la lista de distribuidores que cumplen con los criterios establecidos.

**Figura 5. Casos de fraude, robo y pérdidas, por año  
2008-2016**



50. Como se observa en la figura, el monto de las pérdidas netas en el 2016 siguió siendo sumamente bajo, dado que solo se registraron pérdidas o robos de activos por una suma equivalente a \$9.522 monto similar al de las pérdidas netas que se vienen registrando en los últimos cuatro años.

### **Iniciativas nuevas y otras actividades**

51. En el 2016, la Oficina de Ética ayudó a la Oficina del Ombudsman a elaborar un curso en línea para promover un lugar de trabajo saludable en el cual todo el personal reciba un trato digno y respetuoso. El objetivo de este curso es concientizar al personal de la OPS sobre algunos de los comportamientos que contribuyen a crear un entorno de trabajo poco saludable y dar recomendaciones constructivas sobre cómo lograr un lugar de trabajo más saludable.

52. En el 2016 se aprobó y publicó un nuevo reglamento interno para la Junta de Apelación. En el reglamento se aclara quién puede presentar una apelación ante la Junta, se ponen fechas límite más específicas para la presentación de los distintos alegatos, se da un mayor énfasis a la objetividad de los miembros de la Junta y se especifica que el alcance del examen que realiza Junta se limita al análisis de un documento escrito, pero que podrán hacerse audiencias orales a discreción de la Junta.

53. Cuando es necesario comunicarse con toda la comunidad de la Oficina Sanitaria Panamericana, la Oficina de Ética transmite información por medio de un boletín de información general que se envía al personal por vía electrónica. En el 2016, la Oficina de Ética divulgó dos boletines de información general.

54. El primer boletín, publicado el 28 de octubre del 2016 (no. HQ/FO-16-665), se refirió a la integridad al informar sobre inquietudes de índole ética. En este boletín se recordó al personal de la Oficina Sanitaria Panamericana que es importante informar sobre cualquier preocupación de índole ética que puedan tener y que tienen el derecho a mantenerse en el anonimato, si así lo desean. También señaló que el único canal legítimo para presentar informes de manera anónima es el servicio de ayuda sobre ética y que no se considerarán informes anónimos recibidos fuera de este canal.

55. En el segundo boletín, que se publicó el 27 de diciembre del 2016 (no. HQ-16-720), se abordó el tema de la conducta del personal de la Oficina Sanitaria Panamericana y las actividades políticas. En este boletín se recordó al personal que debe abstenerse de tomar medidas o realizar actividades que puedan considerarse críticas de un gobierno y tener en todo momento máxima discreción en las actividades políticas personales.

56. Por último, en el 2016 la Oficina de Ética fortaleció su unidad y creó dos funciones separadas, una en el ámbito de la asesoría y la otra en el de la investigación. La primera se centra exclusivamente en la prestación de servicios de asesoría, al abordar asuntos relacionados con las políticas y participar en las iniciativas de capacitación y proyección externa. En consecuencia, la Oficina de Ética puede intensificar sus actividades de prevención y reducción del riesgo de conductas inadecuadas. Ahora que la Oficina de Ética dispone de personas que se encargan de las funciones de asesoría e investigación por separado, tiene una mayor agilidad y puede responder mejor a las preguntas y los informes que recibe.

### **Actividades futuras**

57. En el 2017, la Oficina de Ética dedicará gran parte de su trabajo a la prevención y la detección de fraudes y la respuesta en casos de fraudes, de conformidad con un amplio informe elaborado por la Dependencia Común de Inspección de las Naciones Unidas en el 2016. Como parte de estas actividades, la Oficina de Ética encabezará la elaboración de una estrategia de concientización sobre el fraude, así como la realización de un programa de capacitación específico sobre este tema y de otras actividades emprendidas con el fin de ayudar a detectar y combatir el fraude y la corrupción en la Organización.

58. Asimismo, la Oficina de Ética pondrá en marcha en el 2017 un programa de capacitación en línea para el personal de toda la Organización, el cual ayudará a reforzar los conceptos éticos y la conducta apropiada en el trabajo y, al mismo tiempo, fortalecerá la participación del personal en aquellos asuntos de índole ética. Además, en el curso del año la Oficina de Ética iniciará una campaña y un programa de capacitación para seguir

con los esfuerzos que realiza con el fin de promover un clima en el cual el personal pueda expresarse libremente sin temor a represalias. Esta campaña incluirá carteles y folletos en los cuales se hará hincapié en que el personal tiene derecho a expresarse y no debe tener miedo de hacerlo. Esta campaña se complementará con un curso obligatorio de capacitación en línea sobre cómo proteger a las personas que denuncian irregularidades y cómo prevenir las represalias.

59. También en el 2017, la Oficina de Ética ampliará su programa de extensión y realizará sesiones presenciales de orientación y capacitación con otros departamentos en la Sede, así como en las representaciones y los centros.

60. Además, la Oficina de Ética pondrá en práctica una vez más el programa de declaración de intereses para los miembros del personal superior y lo ampliará para incluir otras categorías de personal. La finalidad de este programa es ayudar a identificar los posibles conflictos de intereses y tomar las medidas correctivas necesarias para mitigar cualquier riesgo posible para la Organización.

61. La Oficina de Ética también tiene la intención de emprender una campaña más amplia para reducir al mínimo el riesgo de conflictos de intereses que pudieran dañar la reputación de la Organización. Como parte de esta estrategia, la Oficina de Ética se centrará en los procesos de contratación del personal de la Oficina Sanitaria Panamericana y de trabajadores que no tienen la condición de funcionarios, como consultores y personas contratadas para trabajar por medio de terceros.

62. Además, la Oficina de Ética tiene previsto realizar una encuesta en toda la Organización sobre el clima ético y el entorno de trabajo en las diferentes unidades, las representaciones y los centros.

63. Por último, se realizará una revisión a fondo del Código de Principios Éticos y Conducta de la OPS, que se elaboró hace once años. Aunque a lo largo de estos años el Código ha sido muy útil para la Organización, la ética y los principios evolucionan con el tiempo y deben adaptarse a las realidades cambiantes. Además, la actualización del Código permitirá hacer los ajustes necesarios para reflejar las últimas prácticas y tendencias, y centrarse en las áreas que han generado más interés y más consultas por parte de los funcionarios.

### **Intervención del Comité Ejecutivo**

64. Se invita al Comité Ejecutivo a que tome nota de este informe, solicite información o aclaraciones adicionales sobre la labor o las actividades de la Oficina de Ética en el 2016, y proporcione orientación adicional a la Organización según lo estime conveniente.

Anexos

**PLANILLA ANALÍTICA PARA VINCULAR LOS PUNTOS DEL ORDEN DEL DÍA CON  
LOS MANDATOS INSTITUCIONALES**

- 1. Punto del orden del día:** 3.5, Informe anual de la Oficina de Ética (2016)
- 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 para las Américas 2008-2017](#):**  
No se aplica.
- 5. Vínculo entre este punto del orden del día y el [Plan Estratégico de la OPS 2014-2019](#):**  
Categoría 6: Servicios corporativos y funciones habilitadoras  
Área programática 6.2: Transparencia, rendición de cuentas y gestión de riesgos  
Resultado intermedio 6.2: La OPS funciona de manera responsable y transparente, y dispone de marcos de gestión y de evaluación de riesgos que funcionan adecuadamente  
Resultado inmediato 6.2.3: Mejora del comportamiento ético, el respeto en el lugar de trabajo y la observancia de los procedimientos reglamentarios en toda la Organización [el resultado inmediato 6.2.3 se menciona en el Programa y Presupuesto 2014-2015 de la OPS].
- 6. Lista de centros colaboradores e instituciones nacionales vinculados a este punto del orden del día:**  
No se aplica.
- 7. Mejores prácticas en esta área y ejemplos de los países dentro de la Región de las Américas:**  
No se aplica.
- 8. 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.