

169.^a SESIÓN DEL COMITÉ EJECUTIVO

Sesión virtual, 24 de septiembre del 2021

Punto 3.4 del orden del día provisional

CE169/4

9 de agosto del 2021

Original: inglés

INFORME ANUAL DE LA OFICINA DE ÉTICA CORRESPONDIENTE AL 2020

Introducción

1. La Oficina de Ética de la Organización Panamericana de la Salud (OPS), establecida en el 2006, trabaja para promover los valores y el compromiso de la Organización con el comportamiento ético, la transparencia, la rendición de cuentas y la equidad.
 2. 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 del desempeño y asuntos administrativos corrientes, como los planes de trabajo bienales, el presupuesto, el personal que es necesario contratar y la autorización de licencias y de viajes en comisión de servicio.
 3. 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 en cada faceta del trabajo de la Organización y el cumplimiento de los reglamentos y las políticas formulados 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.
 4. 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 sobre la manera de cumplir los principios de comportamiento ético establecidos en el Código de Principios Éticos y Conducta de la OPS (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.
-

5. 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 de la normativa, lo cual le permite formular nuevas políticas y emprender iniciativas que luego se incorporan en las actividades de aprendizaje.

6. 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 encargados 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 en las políticas de ética y el sistema de resolución de conflictos de la Organización.

7. Es importante recalcar que el 2020 trajo cambios sin precedentes en la vida y el trabajo de las personas. Debido a la pandemia de COVID-19, de la noche a la mañana el lugar de trabajo pasó de un entorno colaborativo junto a los colegas a un ambiente virtual. No obstante, el personal de la Oficina Sanitaria Panamericana siguió ocupándose de la misión de la OPS y de la defensa de los valores centrales de equidad, excelencia, solidaridad, respeto e integridad. Desde su establecimiento, la Oficina de Ética ha desempeñado un papel decisivo en el fortalecimiento de estos valores al promover el comportamiento ético, la transparencia, la rendición de cuentas y la equidad.

8. La pandemia de COVID-19, aunque planteó dificultades en ciertos aspectos del trabajo de la Oficina de Ética, ofreció oportunidades en otras áreas y obligó a esta Oficina a adaptar sus métodos de trabajo a la “nueva normalidad”. En este informe, la Oficina de Ética describe sus actividades, logros y retos durante el 2020. 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 2020 para mejorar la concientización y reducir el riesgo de posibles conflictos de intereses, y *d)* las actividades previstas para mejorar aún más la cultura ética en la Oficina Sanitaria Panamericana.

9. A continuación se indican las principales actividades que se llevaron a cabo y los resultados logrados por la Oficina de Ética en el 2020 en cada uno de los ámbitos clave señalados anteriormente.

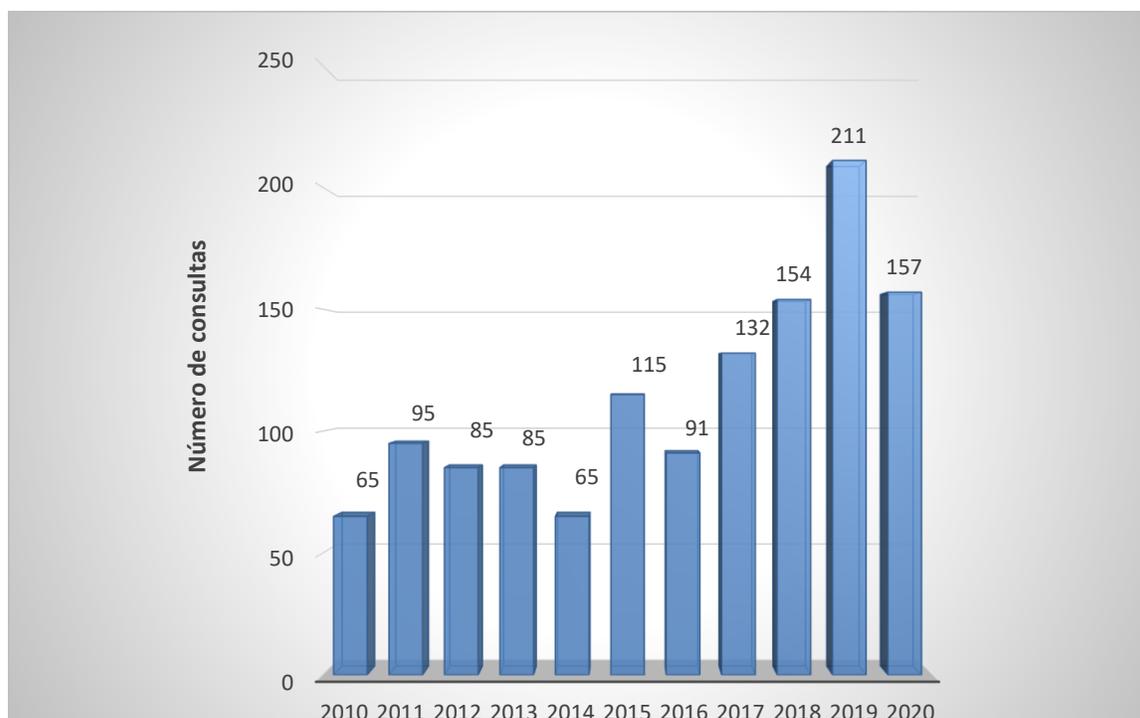
¹ Los miembros del SGAIC son la Oficina de Ética, la Oficina del Mediador, la Oficina del Asesor Jurídico, el Departamento de Gestión de Recursos Humanos, el Oficial de Seguridad de la Información, la Oficina de Auditoría Interna, la Oficina de Investigaciones, la Junta de Apelación y la Asociación de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

Asesoramiento y orientación

10. La función principal de la Oficina de Ética consiste en ayudar a los miembros del personal de la Oficina Sanitaria Panamericana a cumplir sus responsabilidades y obligaciones de conformidad con el Código. Se insta 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 al personal a evitar posibles conflictos de intereses, con lo cual se protege la reputación tanto de la Organización como de las personas mismas.

11. La Oficina de Ética recibió 157 consultas del personal en el 2020 (figura 1) acerca de una amplia gama de cuestiones.² Aunque esta cifra es menor que el récord de 211 consultas alcanzado en el 2019, es el segundo número más alto de consultas recibidas en un solo año y sobrepasa las 154 consultas del 2018. Estos resultados reflejan un aumento continuo de las consultas atendidas por la Oficina de Ética durante los seis últimos años y un clima que alienta al personal a pedir orientación y asesoramiento.

Figura 1. Consultas por año, 2010-2020

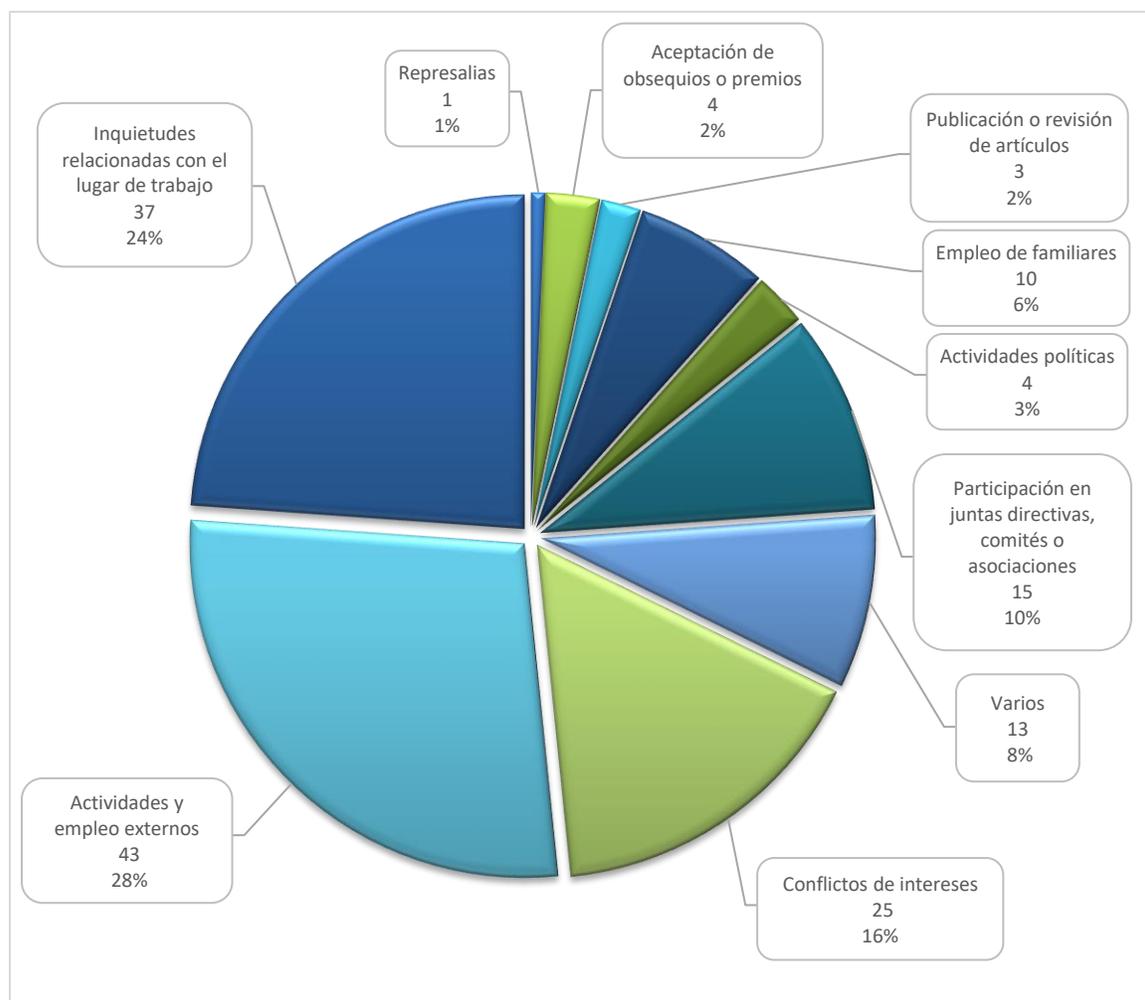


² La Oficina de Ética recibió otras 33 consultas por medio del servicio de ayuda de la OPS que fueron clasificadas como “externas no conformes” porque no estaban relacionadas con la ética, sino que eran preguntas sobre problemas personales de salud, preguntas generales sobre la OPS u otras consultas fuera del ámbito de la Oficina de Ética. De estas consultas, 19 estaban relacionadas con la COVID-19. Todas las consultas externas no conformes fueron remitidas a otras entidades pertinentes y recibieron respuesta.

12. Los tipos de consultas recibidas en el 2020 se muestran en la figura 2. La mayoría de las consultas recibidas por la Oficina de Ética en el 2020 (43) se referían a actividades y empleo externos. Este número representó una leve disminución, de 14%, respecto del año anterior, que puede atribuirse a la pandemia y al confinamiento obligatorio, sucesos que disminuyeron las oportunidades para el personal.

13. La Oficina de Ética recibió 37 consultas acerca de inquietudes generales relacionadas con el lugar de trabajo, cifra que representa una reducción notable, pero no inesperada, respecto de las 61 consultas recibidas en el 2019. El descenso también puede atribuirse al teletrabajo obligatorio en toda la Organización, que redujo las interacciones diarias del personal y la consiguiente posibilidad de conflictos interpersonales.

Figura 2. Consultas por tipo, 2020



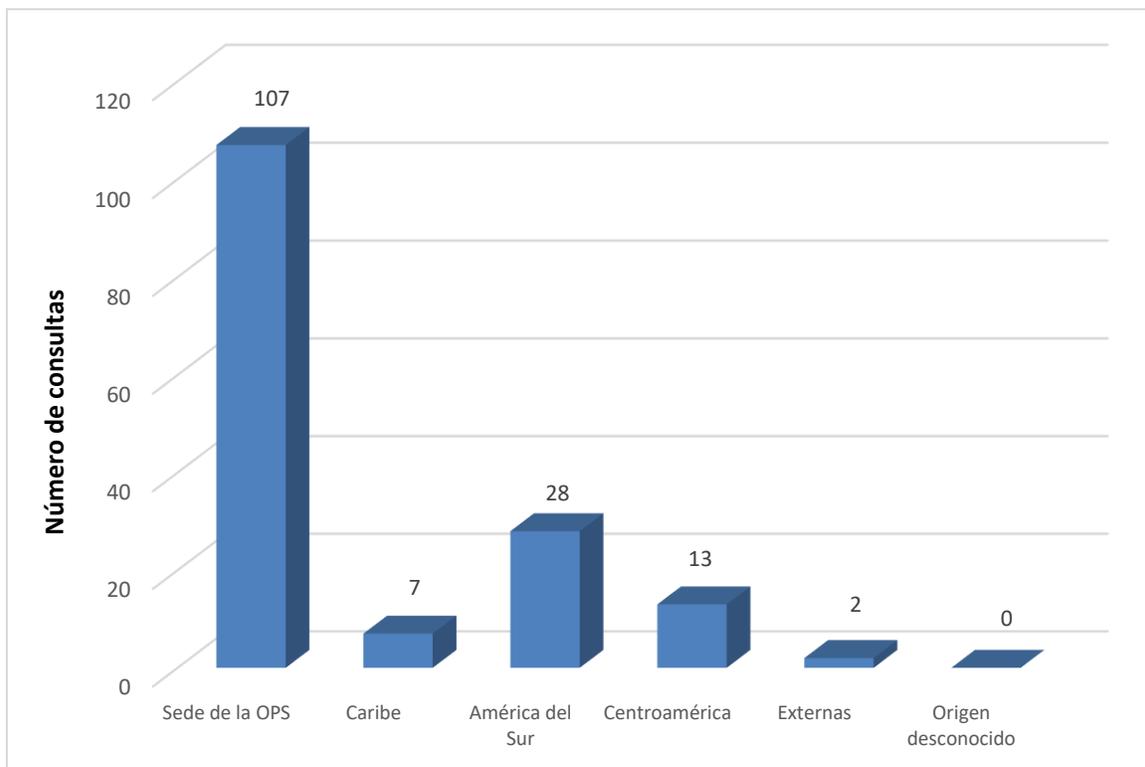
14. Veinticinco consultas estuvieron relacionadas con posibles conflictos de intereses, lo cual representa una disminución de 38% respecto del año anterior. También en este caso, la disminución probablemente se deba a la reducción de las oportunidades como consecuencia de la pandemia.

15. Además, la Oficina de Ética recibió *a)* 15 consultas acerca de la posibilidad de integrar la junta directiva de una organización o asociación externa; *b)* 10 consultas relacionadas con el empleo de familiares o parientes de miembros del personal de la Oficina Sanitaria Panamericana; *c)* cuatro consultas sobre obsequios de proveedores; *d)* tres consultas relativas a la publicación de libros, y *e)* otras 13 consultas sobre asuntos varios.

16. La Oficina de Ética también recibió un reclamo por represalias. Este reclamo se examinó de conformidad con la *Política de protección contra las represalias en casos de denuncia de actos indebidos o de cooperación en una investigación o una auditoría*, de la OPS, y se remitió a la Oficina de Investigaciones para su consideración.

17. Anteriormente, la categoría “actividades y empleo externos” incluía consultas acerca de la participación en actividades políticas. Sin embargo, dada la índole delicada del asunto, la Oficina de Ética decidió informar al respecto en una categoría separada en el 2020. Las cuatro consultas recibidas durante el año se referían principalmente a la participación de miembros del personal en iniciativas no partidistas de empadronamiento de votantes o a donaciones a candidatos o partidos políticos. Este último asunto fue motivo de consultas internas que llevaron a la publicación de un Boletín de Información Pública en el cual se señaló que tales contribuciones estaban permitidas (véase también el párrafo 44).

18. La figura 3 muestra que 68% (107) de las consultas provinieron de personal de la Sede de la OPS, mientras que 31% (48) correspondieron a personal de las representaciones de la OPS/OMS y los centros panamericanos, desglosadas de la siguiente manera: 18% (28) de América del Sur, 8% (13) de Centroamérica y 5% (7) del Caribe. Dos consultas (1%) provinieron de fuentes externas, entre ellas una de un jubilado.

Figura 3. Consultas por ubicación, 2020

19. Otra función importante de la Oficina de Ética consiste en administrar el programa de declaración de intereses de la Organización. De conformidad con este programa, todo el personal superior y algunos funcionarios de ciertas categorías de personal (gerencia ejecutiva, representantes en los países, directores de departamento, jefes de unidad, oficiales administrativos y todo el personal de adquisiciones y finanzas) deben revelar toda actividad personal o externa que pueda dar lugar a un conflicto de intereses. En el 2020, la Oficina de Ética proveyó el cuestionario para la declaración de intereses a 249 funcionarios y recibió 207 respuestas. La Oficina de Ética dio seguimiento a 26 funcionarios para solicitar información adicional y se cercioró de que los asuntos pendientes se resolvieran a satisfacción de la Organización. También dio seguimiento al personal que todavía no había devuelto los cuestionarios contestados. El programa de declaración de intereses se administra anualmente.

Oportunidades de orientación y aprendizaje

20. Excepto por el curso en línea para la instalación en el cargo, toda la capacitación ofrecida por la Oficina de Ética anteriormente había sido en persona. Se ha determinado que el aprendizaje presencial es la modalidad más eficaz para que los participantes se concentren en el material y lo recuerden. Para la capacitación presencial, la Oficina de Ética usó una amplia gama de herramientas de aprendizaje interactivas, ejercicios prácticos y escenificación de situaciones a fin de asegurar que su capacitación fuera informativa e

interesante. Este formato también crea una mejor relación, y los participantes se sienten más cómodos al hacer preguntas durante la actividad de capacitación y con posterioridad.

21. El inicio de la pandemia y el cierre resultante de las oficinas en marzo del 2020 obligó a la Oficina de Ética a cancelar varias actividades de capacitación programadas tanto en la Sede como en las representaciones durante la primera parte del año. Al principio se preveía que estas sesiones se reanudarían más adelante en el curso del año, pero el retraso en la reanudación de las actividades normales fue mucho mayor de lo previsto inicialmente. En consecuencia, se ofreció una cantidad limitada de sesiones de capacitación en el 2020.

22. En vista de la situación sin precedentes, la Oficina de Ética cambió su enfoque de la capacitación y elaboró un nuevo programa virtual, que es interactivo y usa una variedad de técnicas innovadoras. Este programa constituye la base de la reanudación de las actividades de capacitación en el 2021. Posteriormente, cuando se reanuden todas las actividades, la capacitación en línea seguirá usándose junto con el aprendizaje presencial para ampliar la labor de extensión de la Oficina de Ética.

23. Por último, el programa de capacitación de la Oficina de Ética impartido en la plataforma iLearn sigue en uso y tuvo más de 1.300 personas inscritas. El programa, de 2,5 horas, consta de tres actividades: *a)* un curso de las Naciones Unidas sobre prevención del hostigamiento, el acoso sexual y el abuso de autoridad en el lugar de trabajo; *b)* un video de las Naciones Unidas titulado “Para servir con orgullo: cero tolerancia a la explotación y el abuso sexual”; y *c)* una encuesta para los usuarios. El programa es obligatorio para todo el personal de la Oficina Sanitaria Panamericana, independientemente del puesto o el tipo de contrato.

Otras acciones e iniciativas

24. Una oportunidad que surgió a raíz de la pandemia fue que las reuniones del Sistema de Gestión de los Asuntos de Integridad y los Conflictos (SGAIC), que se celebraron en forma virtual, fueron más frecuentes que en años anteriores. La OPS usa un enfoque colaborativo para la formulación de políticas, y el SGAIC se reunió en 15 ocasiones en el 2020 para considerar políticas nuevas o revisadas preparadas por la Oficina de Ética. Este enfoque colectivo permite considerar diferentes perspectivas y el desarrollo de la mejor política posible.

25. Una de las políticas clave elaboradas en el 2020 se refiere a la prevención de la explotación sexual y el abuso de grupos vulnerables o beneficiarios. Esta política prohíbe que los miembros del personal de la Oficina Sanitaria Panamericana participen en cualquier tipo de acto sexual con las personas que dependen de los servicios o la asistencia proporcionados por la Organización. Tales actos constituyen faltas de conducta y motivo para la aplicación de medidas disciplinarias y una posible acción penal. La aplicación de esta política estará seguida de una campaña de concientización y medidas prácticas en el terreno para mostrar que la OPS es una organización ética y no tolera ninguna forma de explotación o abuso sexual.

26. Además, en el 2020 se hizo una evaluación exhaustiva de la *Política de protección contra las represalias en casos de denuncia de actos indebidos o de cooperación en una investigación o una auditoría*, teniendo en cuenta las prácticas óptimas y 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 (documento JIU/REP/2018/4). Las principales recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección que se han aceptado e incorporado en la política revisada o instituida en la OPS son las siguientes:

- a) dar al personal derecho a apelar en los casos en que no se encuentren indicios suficientes de la existencia de represalias, incluso en la etapa de investigación preliminar;
- b) publicar boletines anuales a fin de recordar al personal los mecanismos para denunciar presuntas faltas de conducta y los mecanismos de protección contra las represalias;
- c) publicar un informe anual de casos disciplinarios, en el cual se especifiquen las imputaciones, las conclusiones y los resultados, a fin de promover la rendición de cuentas y la transparencia;
- d) realizar encuestas periódicas para evaluar el clima ético en la Organización.

27. Esta política, que ahora se denomina *Política de protección contra las represalias*, se encuentra en las etapas finales del proceso de revisión interna y se publicará en el 2021.

28. En el 2020 también se actualizó la *Política en materia de prevención y resolución del acoso en el lugar de trabajo*. Los cambios principales consistieron en aclarar el tema de la intención y en especificar que no es solo la persona que alega acoso quien puede presentar una denuncia, sino que la queja también puede ser presentada por cualquier persona o entidad interesada, incluida la Asociación de Personal de la OPS.

29. Además, en el 2020 se actualizó la política de la OPS en materia de rendición de cuentas de los activos, que responsabiliza al personal de la pérdida o el hurto de activos pertenecientes a la Organización debido a negligencia. La política se revisó a fin de reducir la responsabilidad financiera del personal para reflejar el uso creciente de activos pertenecientes a la OPS fuera del lugar de trabajo con el propósito de desempeñar tareas oficiales y el mayor riesgo resultante de pérdida o robo.

30. La Oficina de Ética siguió trabajando con el fin de mitigar los conflictos de intereses y elaboró un formulario de divulgación específicamente para personal recién seleccionado. La finalidad de este formulario es detectar cualquier posible conflicto de intereses antes del nombramiento. La Oficina de Ética examina cada formulario para determinar si una actividad mencionada en el formulario podría dar lugar a un conflicto de intereses. En esos casos, colabora con el candidato seleccionado para resolver cualquier

conflicto real o percibido. En el 2020, la Oficina de Ética examinó 50 formularios de divulgación y colaboró con 10 candidatos para resolver conflictos antes del nombramiento.

31. Además, en el 2020 la Oficina de Ética publicó tres boletines para toda la Organización en los cuales se abordó la participación en actividades políticas de la siguiente manera:

- a) Febrero del 2020: para destacar los derechos y las restricciones del personal de la Oficina Sanitaria Panamericana con respecto a la participación en actividades políticas, como votar, presentarse como candidato u ocupar cargos políticos, o participar en campañas electorales (Actividades políticas y conducta del personal de la OPS, PIB-HQ-CO-Centers-20-3153).
- b) Junio del 2020: para indicar si el personal de la Oficina Sanitaria Panamericana puede participar en protestas y manifestaciones pacíficas (Participación en protestas, PIB-HQ-CO-Centers-20-3234).
- c) Agosto del 2020: para aclarar que está permitido que los miembros del personal de la Oficina Sanitaria Panamericana, a título *personal*, efectúen contribuciones a candidatos o partidos políticos (Contribuciones financieras a candidatos o partidos políticos, PIB-HQ-CO-Centers-20-3269).

32. Por último, como parte de sus esfuerzos para mantenerse al tanto de los avances en el campo 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 en el cual los miembros de alrededor de 40 organizaciones internacionales intercambian información y experiencias y colaboran en asuntos de interés común. Philip MacMillan, Jefe de la Oficina de Ética de la OPS, ocupó la Vicepresidencia de la XII Conferencia de la ENMO, celebrada de manera virtual en el Banco Mundial en julio del 2020, y presidió la XIII Conferencia, que fue organizada por el Banco Central Europeo, en Frankfurt (Alemania) en julio del 2021.

Acciones futuras

33. La Oficina de Ética tiene varias prioridades de cara al futuro. Se han hecho avances en la elaboración de la nueva política contra el fraude y la corrupción. La aplicación de esta política estará acompañada de una campaña de concientización y actividades de capacitación sobre el tema.

34. En el 2020, la Oficina de Ética concluyó el proceso de selección de un proveedor para colaborar en la elaboración de un nuevo código de ética en reemplazo del actual Código de Principios Éticos y Conducta. El nuevo código estará a la vanguardia de las prácticas óptimas en las organizaciones internacionales, será más atractivo y marcará la pauta para la conducta ética en la Organización para los años venideros.

35. La nueva política en materia de explotación y abuso sexuales, que se publicará en el 2021, estará acompañada de medidas prácticas en el terreno para que los grupos beneficiarios sepan que en la OPS no se toleran el abuso ni la explotación sexuales y sepan cómo informar sobre cualquier inquietud.

36. En el 2021 también concluirá la revisión de la *Política de protección contra las represalias*. La publicación de la política revisada estará acompañada de una campaña de concientización y de actividades de capacitación sobre el tema.

37. Por último, en el 2021 se hará una encuesta con la finalidad de evaluar el clima ético en la Organización. Esta encuesta será administrada por un proveedor externo a fin de proporcionar más independencia y transparencia y para que se puedan hacer comparaciones con otras empresas y organizaciones. Los resultados de la encuesta se usarán para elaborar planes de acción y estrategias apropiados y servirán de punto de referencia para encuestas futuras encaminadas a evaluar el progreso en el área de la ética y el cumplimiento de la normativa.

Intervención del Comité Ejecutivo

38. Se invita el 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 2020 y proporcione 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 2020
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 procede.
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:</i> Fortalecimiento de la función de liderazgo, gobernanza y promoción de la causa de la Oficina Sanitaria Panamericana
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:</i> Fortalecimiento de la función de liderazgo, gobernanza y promoción de la causa de la Oficina Sanitaria Panamericana <i>Resultado inmediato 27.2:</i> 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>Indicador 27.2.d:</i> Proporción del personal que cree que la OPS tiene una sólida cultura de ética
7. Lista de centros colaboradores e instituciones nacionales vinculados a este punto del orden del día: No procede.
8. Prácticas óptimas en esta área y ejemplos provenientes de los países de la Región de las Américas: No procede.
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 cumplir su mandato.