

158.^a SESIÓN DEL COMITÉ EJECUTIVO

Washington, D.C., EUA, del 20 al 24 de junio del 2016

Punto 3.5 del orden del día provisional

CE158/8

27 de abril del 2016

Original: inglés

INFORME ANUAL DE LA OFICINA DE ÉTICA (2015)

Introducción

1. La ética es un factor importante para lograr el desarrollo sostenible y la equidad, ya que rige las acciones y decisiones del personal. En el 2006 se estableció la Oficina de Ética en la Oficina Sanitaria Panamericana (OSP) con el propósito de promover y fomentar la conducta ética. Todo el personal de la OSP tiene acceso a la Oficina de Ética para 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. La Oficina de Ética cumple una función fundamental para configurar la cultura ética de la Organización e integrar los principios establecidos en el Código de Principios Éticos y Conducta de la OPS en el desempeño profesional cotidiano de todos los que trabajan para la Organización en la Región de las Américas. La presencia de la Oficina de Ética resulta fundamental para ayudar a la Organización Panamericana de la Salud (OPS) a transmitir transparencia, confianza e integridad dentro de la Organización y a llevar a cabo su misión en pro de la salud en todo el continente americano.

2. En el presente informe, la Oficina de Ética describe sus actividades, logros y retos en el año 2015, y abarca las siguientes áreas: *a)* el asesoramiento y la orientación proporcionados al personal de la OSP 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 que se pusieron en marcha 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 Organización.

Situación y funciones

3. Para evitar toda influencia indebida y funcionar sin ningún tipo de limitación interna ni de presión externa, la Oficina de Ética rinde cuentas directamente a los Cuerpos Directivos de la OPS por intermedio del Comité Ejecutivo. La Oficina de Ética es una entidad independiente en la Organización, y tiene amplia autoridad y absoluta

autonomía para llevar a cabo su mandato de proporcionar asesoramiento al personal e investigar las denuncias que recibe.

4. La Oficina de Ética depende del Director Adjunto de la OSP para las cuestiones administrativas regulares, como los planes de trabajo bienales, las necesidades de contratación de personal y la autorización de viajes en comisión de servicio o de licencias.

5. Las dos principales funciones de la Oficina de Ética son ayudar a encaminar al personal en la dirección correcta (función de asesoramiento) e investigar las situaciones en que las personas que trabajan para la Organización puedan haber incurrido en un comportamiento poco ético (función de investigación). La meta de la Oficina de Ética es fomentar un entorno interno de trabajo que se caracterice por el respeto hacia los demás, la integridad, la confianza, la comunicación abierta y la tolerancia de las culturas y opiniones diferentes. Aunque se espera que todas las personas que trabajan para la Organización 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 imprecisiones que puedan surgir acerca de esos principios.

6. La función de promover principios éticos estrictos y brindar orientación al personal supone ayudarlo a que se familiarice con el Código de Principios Éticos y Conducta de la OPS mediante actividades de extensión, materiales impresos y boletines institucionales. La Oficina de Ética lleva a cabo su primera función principal al ponerse a disposición del personal para atender sus consultas sobre cualquier tema que pueda tener implicaciones éticas o dar lugar a inquietudes de índole ética, y proporcionar capacitación presencial al personal de la Sede y de las representaciones. Por otro lado, para hacer frente a las nuevas tendencias y prioridades cambiantes, la Oficina de Ética elabora nuevas políticas e iniciativas sobre cuestiones pertinentes de ética y cumplimiento, y realiza actividades de información y capacitación que fomentan una conciencia ética. Estas son algunas de las maneras en que la Oficina de Ética procura reforzar la apreciación del personal de las normas y políticas de la Organización a fin de que sea más probable que el personal las cumpla y contribuya a proteger tanto los intereses de la Organización como los suyos propios.

7. Con respecto a su segunda función principal, la Oficina de Ética es responsable de investigar las denuncias de faltas de conducta, 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. Para facilitar el desempeño de sus funciones, la Oficina de Ética supervisa el servicio de ayuda sobre ética de la OPS, una vía segura de comunicación entre la persona y la Oficina de Ética, que permite al personal expresar sus inquietudes, ya sea de forma anónima o al margen de la situación, sin temor a represalias. La Oficina de Ética

reconoce que este mecanismo es fundamental no solo para la OPS sino también para cualquier programa eficaz de ética.

9. El servicio de ayuda sobre ética es administrado por un proveedor externo y permite a los usuarios hacer preguntas sobre cuestiones éticas o denunciar posibles faltas de conducta en cualquiera de los cuatro idiomas oficiales de la OPS (español, francés, inglés y portugués). Se puede acceder a este servicio por medio de un sitio web específico o de una línea telefónica gratuita desde cualquier país de la Región de las Américas.

10. La Oficina de Ética también actúa como entidad coordinadora del Sistema de Gestión de los Asuntos de Integridad y los Conflictos (SGAIC) de la OPS y como secretaria del Comité Permanente de Protección de Recursos y Prevención de Pérdidas. Estas funciones se suman a sus dos funciones principales.

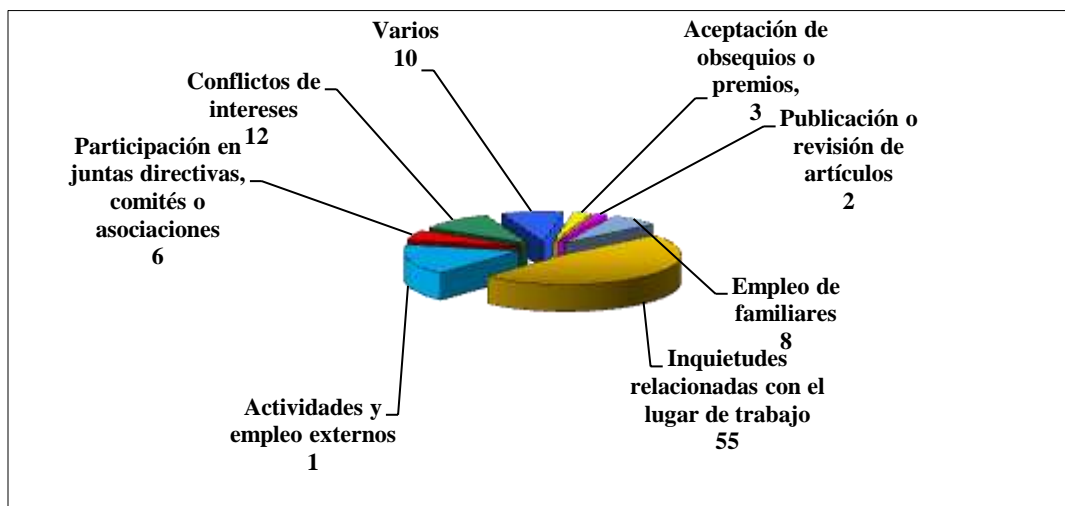
11. A continuación se destacan las principales actividades que la Oficina de Ética llevó a cabo en el 2015 y los principales resultados logrados en relación con cada una de las áreas clave descritas anteriormente.

Asesoramiento y orientación

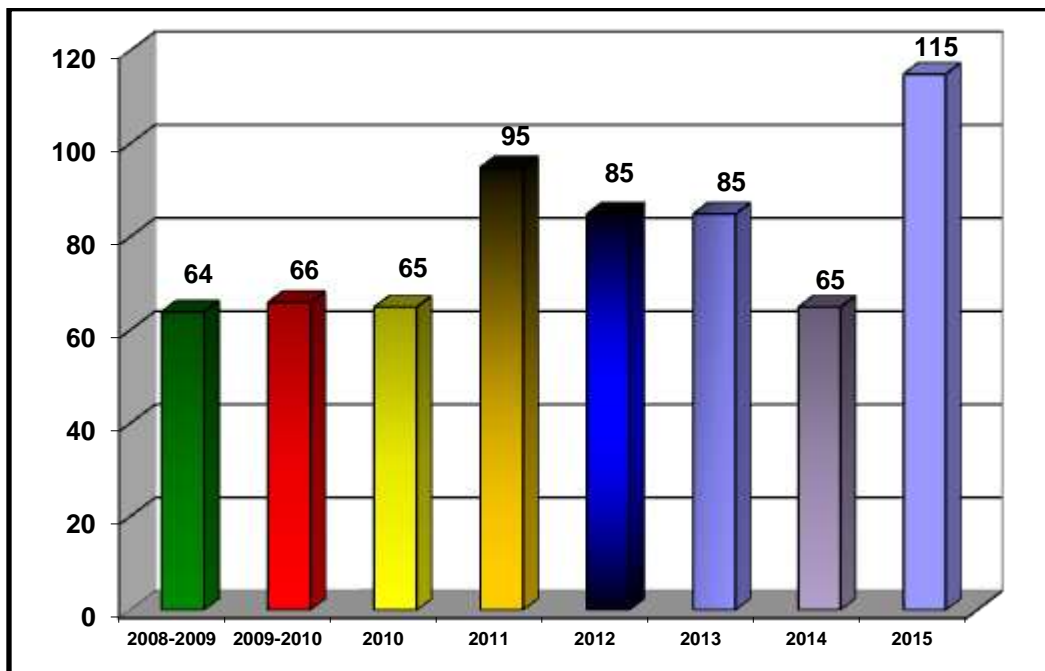
12. Todas las personas que trabajan para la Organización tienen la responsabilidad subyacente de asegurar que su comportamiento y acciones no creen un conflicto de intereses, ni la apariencia de un conflicto de intereses. Esto es importante para proteger tanto su propia reputación como la de la Organización. La Oficina de Ética es responsable de orientar a los funcionarios en la dirección correcta y de prestarles asesoramiento sólido cuando tienen dudas acerca del mejor curso de acción. Puede orientarlos para que reconozcan las situaciones que pueden dar lugar a un conflicto de intereses, por ejemplo, cuando sus intereses privados o personales interfieren, o parecen interferir, con sus responsabilidades con la Organización.

13. El personal de la OPS tiene a su alcance diversas maneras de resolver dilemas o inquietudes de índole ética: *a)* la consulta de las políticas aplicables de la Organización, incluidos el Código de Principios Éticos y Conducta de la OPS y las Normas de Conducta de la Administración Pública Internacional de la Comisión de Administración Pública Internacional, a fin de obtener información u orientación sobre el asunto en cuestión; *b)* la presentación de una consulta por medio del servicio de ayuda sobre ética (de forma anónima si así lo prefiere); y *c)* la solicitud a la Oficina de Ética directamente de orientación y asesoramiento sobre la manera de hacer frente a una situación determinada.

14. En el 2015 la Oficina de Ética recibió 115 consultas del personal sobre una amplia gama de cuestiones. Los tipos de consultas recibidas en el 2015 se muestran en la figura 1.

Figura 1. Tipos de consultas del personal de la OSP, año civil 2015

15. Como se muestra en la figura 2, en el 2015 se recibieron 115 consultas, casi el doble de las 65 recibidas en el 2014. Este notable aumento se debe, en parte, al aumento del número de visitas realizadas en el 2015 por la Oficina de Ética a las representaciones, donde celebró reuniones individuales con el personal después de las sesiones de información y capacitación con todo el personal. Esta cifra se sitúa ligeramente por encima de lo normal, ya que las organizaciones generalmente reciben consultas de cerca del 2% al 4% de la plantilla total de personal en un año determinado. En vista de que la OSP emplea cerca de 2.200 personas bajo todos los tipos de contratos, esta cifra sobrepasa el límite superior del intervalo característico y representa el mayor número de consultas recibidas en un solo año desde que se estableció la Oficina de Ética en el 2006.

Figura 2. Consultas recibidas por año, 2008-2015

16. En el 2015 se recibieron 55 consultas relacionadas con temas generales relativos al lugar de trabajo, como el respeto de las diferencias culturales y la posibilidad de que un miembro del personal de la OSP imparta clases de idioma a otros funcionarios.

17. La Oficina de Ética recibió 19 consultas en el 2015 con respecto a actividades o empleos externos de los funcionarios de la OPS. En un caso, un funcionario con un visado G4 de los Estados Unidos consultó si podía dictar una conferencia como parte de un curso en línea dirigido a los estudiantes de un programa de maestría en salud pública de una universidad local. La Oficina de Ética determinó que esta actividad no plantearía ningún conflicto con las responsabilidades oficiales del funcionario y que el tema de la conferencia estaba en consonancia con la labor y reputación de la Organización.

18. Doce consultas se clasificaron como posibles conflictos de intereses en el 2015. En un caso, la Oficina de Ética recibió una consulta de un funcionario del área de compras que indicó que su cónyuge poseía acciones en una empresa farmacéutica que suministra vacunas a la Organización. La Oficina de Ética determinó que el funcionario no intervenía en el proceso de licitación de las vacunas de la empresa farmacéutica y, por consiguiente, no exigió que el cónyuge vendiera las acciones.

19. La Oficina de Ética recibió ocho consultas sobre el posible empleo de familiares directos u otros parientes de funcionarios de la OSP en servicio. Debido a las connotaciones negativas asociadas con el nepotismo, normalmente la Organización no permite la contratación de familiares o parientes en la OSP, 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.

20. Además, la Oficina de Ética recibió seis consultas de funcionarios de la OSP acerca de la posibilidad de formar parte de la junta de una 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 preguntar si podía formar parte de la junta directiva de un consorcio regional de salud. La Oficina de Ética examinó el mandato del consorcio y llegó a la conclusión de que no había ningún conflicto de intereses evidente. Así pues, determinó que era aceptable que el funcionario formara parte de la junta directiva.

21. La Oficina de Ética también recibió tres consultas relacionadas con obsequios de proveedores. 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 OSP que no acepte obsequios importantes para evitar cualquier percepción de preferencia y toda expectativa de reciprocidad por parte del proveedor en el futuro.

22. Por último, la Oficina de Ética recibió dos consultas relativas a la publicación de libros y 10 consultas sobre otros temas diversos.

Oportunidades de brindar información y capacitación

23. En el 2015 la Oficina de Ética llevó a cabo sesiones informativas acerca de su función, el Código de Principios Éticos y Conducta de la OPS y el Sistema de Gestión de los Asuntos de Integridad y los Conflictos (SGAIC) de la OPS en seis representaciones. Las seis misiones, que se detallan a continuación, representaron el mayor número de representaciones visitadas en un año civil desde la creación de la Oficina de Ética en el 2006.

- Jamaica: abril del 2015
- Costa Rica: mayo del 2015
- Argentina: agosto del 2015
- México: agosto del 2015
- Guatemala: octubre del 2015
- Paraguay: diciembre del 2015

Investigaciones

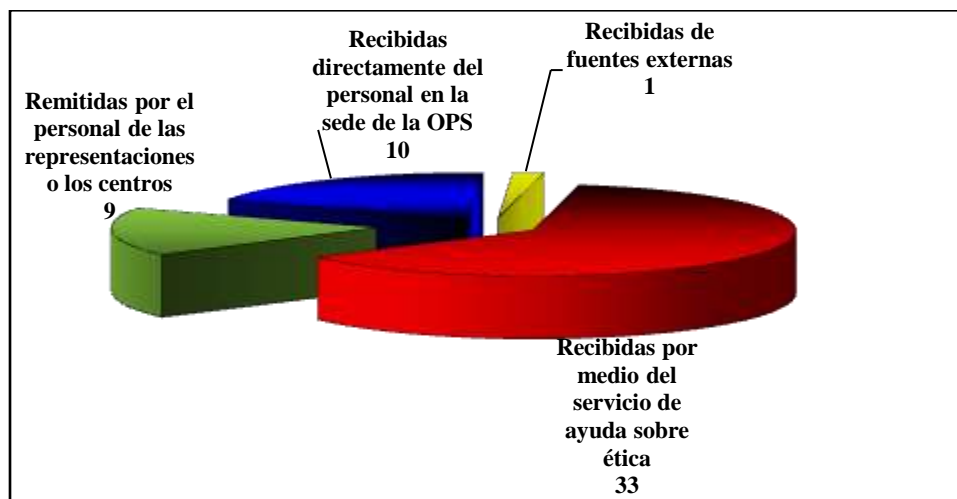
24. Como parte de su mandato, la Oficina de Ética también investiga las denuncias de posibles faltas de conducta y las presuntas violaciones del Código de Principios Éticos y

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

25. En los casos en los que la Oficina de Ética determina *prima facie* que ha habido una falta de conducta, presenta un informe de investigación al Departamento de Gestión de Recursos Humanos, que toma una determinación definitiva con respecto a los méritos del caso y decide acerca de la posible adopción de medidas administrativas o disciplinarias. Así pues, la Oficina de Ética investiga los hechos, mientras que el Departamento de Gestión de Recursos Humanos toma las decisiones. Esta separación de las funciones de la entidad que investiga los hechos y la que toma las decisiones asegura un mayor control y transparencia del proceso.

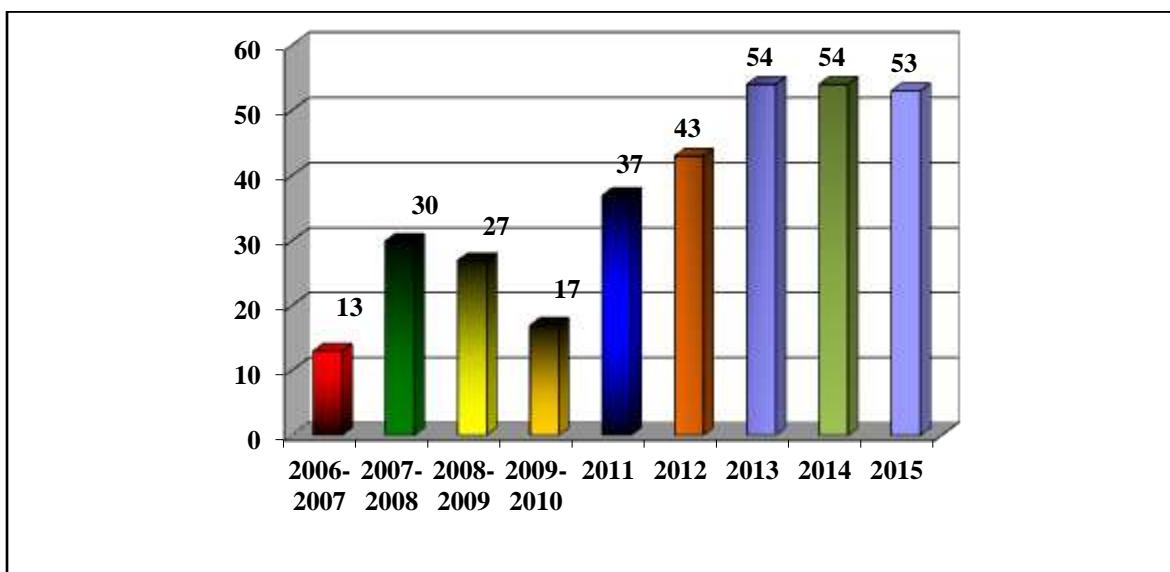
26. En el 2015 la Oficina de Ética recibió 53 denuncias distintas de actos que planteaban posibles inquietudes de índole ética. Como se muestra en la figura 3, 33 de estas denuncias se hicieron por medio del servicio de ayuda sobre ética, de las cuales 31 fueron anónimas. Esta situación fue similar a la observada en los dos años anteriores, cuando la mayor parte de las denuncias presentadas por medio del servicio de ayuda sobre ética fueron anónimas.

Figura 3. Denuncias de actos que planteaban inquietudes de índole ética, por fuente de información, 2015



27. En la figura 4 se muestra el número de denuncias relacionadas con inquietudes de índole ética recibidas del 2006 al 2015. En el 2015 la Oficina de Ética recibió una denuncia menos que en el 2013 y el 2014. Sin embargo, a diferencia de los dos años anteriores, todas las denuncias del 2015 se relacionaron con temas diferentes (es decir, no se recibieron varias denuncias sobre el mismo tema). Por consiguiente, si se compara con los 45 temas diferentes denunciados en el 2014, el número total de denuncias nuevas recibidas por la Oficina de Ética en el 2015 en realidad fue de casi un 18% mayor.

Figura 4. Número de denuncias relacionadas con inquietudes de índole ética, por año, 2006-2015



28. En el 2015, la Oficina de Ética recibió 16 denuncias de conducta inapropiada en el lugar de trabajo. En un caso, recibió una denuncia sobre un funcionario que había escrito un mensaje de correo electrónico que contenía comentarios despectivos sobre sus colegas. Tras realizar una investigación, la Oficina de Ética concluyó que tal comportamiento era impropio de un empleado de la OSP e incompatible con las normas establecidas para los funcionarios de la administración pública internacional. Por otro lado, esta era la segunda ocasión en que el mismo funcionario escribía un mensaje irrespetuoso acerca de otro funcionario. El funcionario en cuestión fue posteriormente despedido de la Organización.

29. En otro caso, un funcionario presentó una denuncia contra un supervisor. La denuncia se investigó y resultó carecer de fundamento; además, se determinó que fue presentada de mala fe. El funcionario en cuestión también fue despedido de la Organización.

30. Por otra parte, la Oficina de Ética recibió 10 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 de que la supresión del puesto de un funcionario era una represalia por haber notificado una disparidad bancaria a la sede de la OPS. Tras examinar esta denuncia, la Oficina de Ética determinó que el asunto bajo consideración no estaba contemplado en la *Política de protección contra las represalias en casos de denuncia de actos indebidos o de cooperación en una investigación o una auditoría*, ya que no había ningún supuesto acto indebido. Sin embargo, en vista de este caso, se considerará si dicha política debe ampliarse. Con respecto a los méritos del caso, la Oficina de Ética concluyó que el puesto

del funcionario no se había suprimido debido a la información que reveló a la sede de la OPS, sino por razones operativas válidas.

31. En el 2015 se presentaron seis denuncias sobre rumores y supuesto incumplimiento de las normas de confidencialidad de la Organización. En un caso, por ejemplo, la Oficina de Ética recibió la denuncia de que un administrador de una representación de la OPS/OMS había solicitado al punto focal del Departamento de Tecnología de la Información (ITS) de esa entidad que de modo indebido obtuviera acceso al correo electrónico de otro funcionario. Al término de su investigación, la Oficina de Ética llegó a la conclusión de que ni el administrador ni el punto focal de ITS tenían derechos de acceso que les permitieran obtener acceso a los mensajes de correo electrónico del servidor local. Por otro lado, el personal del Departamento de Tecnología de la Información de la sede de la OPS realizó una búsqueda en los sistemas y también confirmó que ningún administrador ni punto focal de ITS había obtenido acceso a los mensajes de correo electrónico de otros funcionarios en ningún momento.

32. Se presentaron cinco denuncias a la Oficina de Ética sobre el supuesto uso indebido de los recursos de la Organización. En un caso, por ejemplo, se investigaron las acusaciones de que el personal administrativo de una representación de la OPS/OMS estaba utilizando indebidamente fondos de la Organización para comprar y servir bebidas alcohólicas en eventos realizados en el lugar de trabajo y, por tanto, estaba fomentando el consumo de alcohol. Una vez terminado su examen, la Oficina de Ética concluyó que si bien los funcionarios en cuestión no habían infringido ninguna política de la Organización, siempre debe observarse discreción cuando se consumen bebidas alcohólicas durante los eventos de la OPS y tenerse en cuenta la cantidad de alcohol, la hora del día y la frecuencia de esos eventos.

33. La Oficina de Ética también recibió tres denuncias formales de acoso en el 2015, presentadas por funcionarios de diferentes departamentos. Una de ellas fue presentada por un funcionario contra un supervisor, otra por un funcionario contra un colega y una tercera por un gerente contra un subordinado.

34. Se recibieron tres denuncias de abuso de autoridad por parte de funcionarios que desempeñan funciones de supervisión. En un caso, la Oficina de Ética realizó una investigación sobre la supuesta compra exenta de derechos de aduana de un vehículo automotor efectuada por un funcionario de contratación local. Tras examinar el caso, se determinó que si bien el funcionario adquirió el vehículo exento de derechos de aduana, las autorizaciones requeridas para ello fueron facilitadas, aunque erróneamente, tanto por su supervisor como por el Ministerio de Relaciones Exteriores. La investigación también reveló que el funcionario nunca engañó a nadie y que la documentación pertinente no contenía tergiversaciones; por consiguiente, no se determinó ninguna conducta indebida por parte del funcionario. Sin embargo, la Oficina de Ética recomendó que la Organización aclarara al personal local cuáles eran sus prestaciones y derechos aplicables en materia de exención arancelaria, si los hubiere, a fin de evitar situaciones similares en el futuro.

35. La Oficina de Ética recibió otras denuncias en relación con diversas cuestiones, como un posible conflicto de intereses, un supuesto uso excesivo de la licencia por enfermedad, una supuesta solicitud de horas extraordinarias de trabajo sin remuneración adecuada, dificultades para obtener las prestaciones de jubilación, revelación inadecuada de información tras el cierre temporal de la cafetería de la sede de la OPS e incumplimiento del plazo adecuado de pago a los intérpretes contratados.

36. Por último, la mayor parte de las denuncias presentadas a la Oficina de Ética correspondieron a acusaciones de presuntas faltas de conducta. Sin embargo, en un caso se determinó que el funcionario no había incurrido en una conducta indebida, sino actuado de forma negligente en el desempeño de sus funciones oficiales. El Reglamento del Personal de la OSP define la conducta indebida como, entre otras cosas, todo acto ejecutado por un funcionario que denote negligencia o desatención graves que atenten contra los intereses de la Organización, o indiferencia deliberada o sustantiva respecto de sus funciones y obligaciones contraídas con la Organización. En este caso, el funcionario no desempeñó diligentemente las funciones asignadas al puesto, lo que dio lugar a un desembolso financiero considerable para la Organización. Al término de la investigación, el funcionario fue trasladado a otro puesto con menos responsabilidad.

Fraude, robo y pérdida de bienes de la OPS

37. La Oficina de Ética también es el punto focal en la OPS para todos los casos de fraude, robo y pérdida de bienes, activos o equipo de la Organización, por lo que todos los casos de esa índole deben notificarse a dicha oficina.

38. Todos los presuntos casos de fraude y corrupción se investigan activamente y se toman las medidas disciplinarias correspondientes, incluido el cese del nombramiento en algunos casos. La OPS tiene una política de tolerancia cero del fraude y la corrupción.

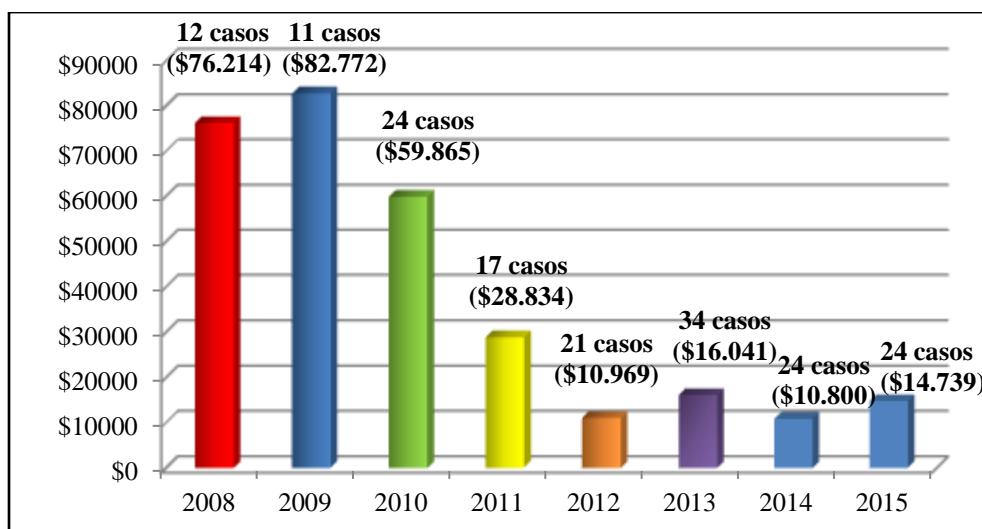
39. Se espera que el personal de la OSP cuide los bienes de la Organización como si fueran propios. Con este fin, en las normas de rendición de cuentas relativas a los bienes de la Organización, instituidas en el 2012, se responsabiliza al personal por el reemplazo o la reparación de todo equipo que se pierda, se dañe, se destruya o sea robado como consecuencia de negligencia o de una falta intencional de conducta. 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.

40. En el 2015 la Oficina de Ética recibió 24 denuncias de presunto fraude, robo o pérdida de recursos y equipo de la Organización, y de uso fraudulento de tarjetas de crédito institucionales o de viaje de la OPS por parte de personas que no son funcionarios. A continuación se describen estos casos (también figuran en el Informe Financiero del Director correspondiente al 2015):

- a) dos casos consistieron en el robo o la pérdida de libros de texto del Programa Ampliado de Libros de Texto y Materiales de Instrucción (PALTEX) valorados en \$56.598 y esta cantidad fue reembolsada a la OPS por los puntos de venta;¹
- b) veinte casos se relacionaron con el robo o la pérdida de bienes atractivos (computadoras portátiles, tabletas, teléfonos inteligentes, proyectores, etc.) en las representaciones y la sede de la OPS, el monto de estas pérdidas ascendió a \$14.739; y
- c) dos casos de uso indebido de tarjetas de crédito de compras o de viaje de la OPS por parte de personas ajenas a la OPS; los cargos fraudulentos, que ascendieron a un total de \$5.700, fueron reembolsados íntegramente por las instituciones financieras que emitieron las tarjetas de crédito de compras o de viaje.

41. 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 2015.

Figura 5. Casos de fraude, robo y pérdidas, por año, 2008-2015



42. Como se observa en la figura, el monto de las pérdidas siguió siendo relativamente bajo en el 2015, dado que solo se registraron pérdidas o robos de activos por \$14.739. Este monto es similar al que se viene registrando en los últimos cuatro años.

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

43. La Oficina de Ética también coordina el Sistema de Gestión de los Asuntos de Integridad y los Conflictos (SGAIC) de la OPS. Este sistema, establecido en el 2007,

¹ Los puntos de venta están obligados a indemnizar a la OPS en caso de robo o pérdida de libros de texto en sus sitios de distribución, por consiguiente, la OPS normalmente recupera el total de las pérdidas. En los casos en que no se logra el reembolso, se rescinde el contrato con el punto de venta y se elimina de la lista de distribuidores.

incorpora todos los recursos sobre la integridad y resolución de conflictos en una sola entidad, de modo que sean más accesibles, eficaces y fáciles de comprender por el personal.

44. Los miembros del SGAIC² se reunieron en cuatro ocasiones distintas durante el 2015. Las reuniones se centraron en gran parte en analizar el informe del grupo externo de expertos al que la Organización Mundial de la Salud encargó que examinara su sistema interno de administración de justicia. El SGAIC examinó las 41 recomendaciones formuladas por el grupo de expertos y observó que 27 de las recomendaciones principales ya se habían implantado en la OPS o estaban actualmente en proceso de examinarse para implantarse en un futuro próximo. En cuanto a las 14 recomendaciones restantes, el SGAIC no estuvo de acuerdo con los cambios propuestos y opinó que no eran necesarios, o bien, que no eran pertinentes para la OPS.

Nuevas iniciativas

45. En el 2015 la Oficina de Ética colaboró con la Oficina del Mediador y otras unidades de la Organización para crear y poner en práctica una nueva iniciativa de respeto en el lugar de trabajo, que se puso en marcha oficialmente en julio del 2015. Esta iniciativa reafirma lo que constituye una conducta adecuada en el lugar de trabajo y ofrece orientación sobre la manera en que los colegas pueden interactuar mejor. Se espera que su puesta en práctica dé lugar a un entorno de trabajo más respetuoso y ayude a reducir los conflictos y las conductas indebidas en el lugar de trabajo.

46. A finales del 2015, la Oficina de Ética terminó la primera instancia de una encuesta para medir el clima ético y el entorno de trabajo en los diversos departamentos de la sede de la OPS y las representaciones. La principal finalidad de esta encuesta fue recabar la opinión de los funcionarios de la OPS sobre el entorno laboral y la ética del lugar de trabajo. La información recogida mediante la encuesta podrá utilizarse para resolver las inquietudes relacionadas con el lugar de trabajo antes de que requieran un proceso de resolución más formal, así como para crear programas específicos de concientización y capacitación para atender las necesidades del personal de la OPS.

47. La encuesta se realizó posteriormente en las Representaciones de la OPS/OMS en Guatemala y Paraguay, en octubre y diciembre del 2015, respectivamente, y se perfeccionará aún más antes de repetirse oficialmente en toda la OPS en el 2016.

Actividades futuras

48. La Oficina de Ética continúa su trabajo sobre la iniciativa de respeto en el lugar de trabajo y seguirá colaborando con la Oficina del Mediador en esta importante

² Entre los miembros del SGAIC se encuentran 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 la Información, la Oficina de Supervisión Interna y Servicios de Evaluación, la Junta de Apelaciones y la Asociación de Personal de la OPS/OMS.

actividad institucional mediante la creación de un curso en línea dirigido a todo el personal de la OSP. La Oficina de Ética ayudará a elaborar el curso y proporcionará orientación sobre las diversas políticas de la Organización mencionadas en él.

49. En el 2006, al mismo tiempo que se estableció la Oficina de Ética, se puso en marcha una línea de ayuda en la OPS para facilitar la presentación de denuncias de posibles faltas de conducta y permitir al personal expresar sus inquietudes o hacer preguntas de forma anónima y sin temor a represalias. Esta línea de ayuda ha sido útil a la Organización durante muchos años, ya que ha facilitado un mecanismo fiable para que el personal manifieste sus inquietudes y haga preguntas. Sin embargo, se basa en una plataforma obsoleta y tiene limitaciones importantes que afectan su funcionalidad, por lo que, en el 2016 la Oficina de Ética cambiará a una nueva línea de ayuda que presentará un sistema más avanzado de manejo de casos y mejores herramientas analíticas para dar seguimiento a la situación de los casos y las tendencias, y generar datos estadísticos.

50. En el 2016 la Oficina de Ética pondrá en marcha un programa de capacitación específicamente adaptado a los gerentes para que reconozcan la importancia de que el personal pueda transmitir sus inquietudes y quejas sin temor a represalias. El objetivo de este programa de capacitación será instruir a los gerentes sobre la *Política de protección contra las represalias en casos de denuncia de actos indebidos o de cooperación en una investigación o una auditoría*; los principios generales en materia de represalias y protección; y la manera de evitar aquellos traspiés que pueden dar lugar a quejas de acoso o de otro tipo de conducta indebida. Esta capacitación también se ampliará a otras categorías de personal en un futuro.

51. Una de las funciones fundamentales de la Oficina de Ética es proporcionar orientación al personal sobre las cuestiones éticas y enseñarles a evitar errores que pueden dar lugar a violaciones del Código de Principios Éticos y Conducta de la OPS o de otras normas y políticas de la Organización. A fin de aumentar la conciencia en toda la Organización sobre las cuestiones éticas, la Oficina de Ética tiene la intención de contratar los servicios de un tercero en el 2016 para que ofrezca programas de capacitación en línea y materiales didácticos de uso interno en la OSP.

52. Por último, la Oficina de Ética ha emprendido un examen de su dotación de personal y asignación de responsabilidades, y ha recibido autorización para aumentar su dotación de personal el próximo año. La Oficina de Ética se propone utilizar sus recursos adicionales para establecer dos funciones distintas dentro del departamento; una de ellas se centrará en prestar asesoramiento y orientación, y concebir programas de extensión, y la otra en investigar las denuncias de faltas de conducta. Al contar con más recursos humanos, podrá intensificar sus actividades de prevención y reducción del riesgo de conductas inadecuadas. En opinión de la Oficina de Ética, las reuniones presenciales y la capacitación en todos los niveles de la Organización podrían ayudar a mejorar la cultura ética en la OPS, y a familiarizar más al personal con la labor de la Oficina de Ética y las diversas políticas e iniciativas que rigen la conducta ética en el lugar de trabajo.

Intervención del Comité Ejecutivo

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

Anexo

**PLANTILLA 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 (2015)
- 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 2014-2019](#):**
 Categoría 6: Servicios corporativos y funciones habilitadoras
 Área programática 6.2: Transparencia, rendición de cuentas y gestión de riesgos
 RIT 6.2: La OPS funciona de manera responsable y transparente y dispone de marcos de gestión y evaluación de riesgos que funcionan adecuadamente.
 RIM 6.2.3: Mejor comportamiento ético, respeto en el lugar de trabajo y observancia de los procedimientos reglamentarios en toda la Organización [el RIM 6.2.3 se encuentra en el Programa y Presupuesto de la OPS 2014-2015].
- 6. Lista de centros colaboradores e instituciones nacionales vinculados a este punto del orden del día:** No se aplica.
- 7. Prácticas óptimas en esta área y ejemplos provenientes de los países 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 implicaciones financieras específicas, pero la Oficina de Ética sigue dependiendo del nivel necesario de financiamiento para poder cumplir su mandato.