

162.^a SESIÓN DEL COMITÉ EJECUTIVO

Washington, D.C., EUA del 18 al 22 de junio del 2018

Punto 3.5 del orden del día provisional

CE162/8

9 de marzo del 2018

Original: inglés

INFORME ANUAL DE LA OFICINA DE ÉTICA CORRESPONDIENTE AL 2017

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 y la equidad.
 2. La Oficina de Ética funciona independientemente de la Organización y rinde cuentas de manera directa a los Cuerpos Directivos de la OPS por conducto del Comité Ejecutivo. Además, rinde cuenta, de manera indirecta, al Director Adjunto de la Oficina Sanitaria Panamericana en lo referente a los asuntos administrativos corrientes, como los planes de trabajo bienales, el presupuesto, las necesidades de contratación de personal y la autorización de licencias y viajes en comisión de servicio.
 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 y el cumplimiento de los reglamentos y las políticas que la OPS ha elaborado y adoptado con el propósito de promover las normas más altas de comportamiento ético. La Oficina de Ética cumple con sus funciones exenta de toda influencia del personal o de la gerencia y de terceros fuera de la Organización.
 4. Desde su establecimiento, la Oficina de Ética ha tenido un mandato doble: *a)* ofrecer orientación y asesoramiento sobre temas éticos a fin de ayudar a guiar al personal en la dirección adecuada; y *b)* emprender investigaciones administrativas para determinar los hechos en los casos de imputaciones de que el personal de la Oficina Sanitaria Panamericana pudiera haber transgredido las normas aplicables y adoptado comportamientos poco éticos o haber cometido faltas de conducta. Sin embargo, de acuerdo con una recomendación del Comité de Auditoría, que fue aceptada por la Directora y respaldada por el Comité Ejecutivo, la función de investigación se transfirió a una Oficina de Investigaciones recién establecida, con efecto a partir del 1 de enero del 2018. Por consiguiente, este será el último año en que la Oficina de Ética informe acerca de las
-

investigaciones. De aquí en adelante, la nueva Oficina de Investigaciones suministrará esta información.

5. La Oficina de Ética se esfuerza por fomentar un entorno interno de trabajo en el que el respeto hacia los demás, la integridad, la confianza, la comunicación abierta y la tolerancia hacia las diferentes culturas y opiniones no solo se promueva sino que sea compartido por todo el personal. Aunque se espera que todas las personas que trabajan para la Oficina Sanitaria Panamericana 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.

6. Se brinda asesoramiento para responder a las consultas del personal acerca de cuestiones que puedan tener implicaciones éticas o dar lugar a inquietudes de índole ética. Estas consultas pueden formularse de diversos modos y plantearse de manera anónima, si se prefiere.

7. La Oficina de Ética utiliza una variedad de herramientas y recursos para promover los principios éticos estrictos y la conciencia al respecto, como materiales impresos y sesiones de capacitación presencial tanto en la Sede como en las representaciones de la OPS/OMS y en los centros panamericanos.

8. Al mantenerse al tanto de las nuevas tendencias y de las prioridades en constante cambio en los ámbitos de la ética y del cumplimiento, la Oficina de Ética puede formular nuevas políticas y emprender iniciativas, que luego se incorporan en las actividades de aprendizaje.

9. La función de investigación de la Oficina de Ética consiste en realizar indagaciones acerca de presuntas faltas de conducta cometidas por el personal de la Oficina Sanitaria Panamericana. Estas imputaciones incluyen denuncias de acoso, represalias, abuso de autoridad, fraude, malversación de recursos, casos de robo o pérdida de activos y equipo atractivo de la Organización, y otras presuntas violaciones éticas.

10. Las posibles violaciones éticas pueden notificarse a la Oficina de Ética por diversos canales, como el servicio de ayuda sobre ética. Este servicio, administrado por un proveedor externo, ofrece una vía segura de comunicación mediante la cual una persona puede formular preguntas, expresar inquietudes o informar sobre supuestas faltas de conducta a la Oficina de Ética. Se puede acceder al servicio de ayuda sobre ética por medio de un sitio web independiente y seguro, que está disponible en los cuatro idiomas oficiales de la Organización (español, francés, inglés y portugués).

11. El servicio de ayuda sobre ética permite informar 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.

12. La Oficina de Ética coordina el Sistema de Gestión de los Asuntos de Integridad y los Conflictos de la OPS (SGAIC)¹ y ejerce las funciones de secretaría del Comité Permanente de Protección de Recursos y Prevención de Pérdidas. En el SGAIC se agrupan todas las oficinas de la Organización responsables de abordar los asuntos relativos a la integridad de la Organización y la resolución de conflictos. Los miembros de SGAIC se reúnen con regularidad para garantizar que las normas y los reglamentos de la OPS se apliquen e interpreten de manera congruente, considerar asuntos de interés mutuo y recomendar mejoras al sistema de resolución de conflictos de la Organización.

13. Sin importar el tipo de contrato que tenga, todo el personal de la Oficina Sanitaria Panamericana tiene acceso a la Oficina de Ética. Se alienta a todo el personal a que solicite orientación y asesoramiento acerca de cómo cumplir con los principios del comportamiento ético establecidos en el Código y otras políticas que rigen la conducta de los funcionarios públicos internacionales. La Oficina de Ética desempeña un papel destacado en la configuración y la promoción de una cultura de ética e integridad en la Oficina Sanitaria Panamericana, al brindar orientación, asesoramiento y capacitación para ayudar al personal a tomar decisiones éticas correctas e integrar los principios establecidos en el Código en el desempeño profesional cotidiano de todo el personal. La presencia de la Oficina de Ética resulta de vital importancia para ayudar a la OPS a transmitir una imagen de transparencia, confianza e integridad, tanto dentro de la Organización como en sus relaciones con los asociados externos, mientras lleva a cabo su misión de promover la salud en toda la Región de las Américas.

14. En el presente informe, la Oficina de Ética describe sus actividades, logros y retos en el año 2017. Los ámbitos que se abarcan aquí son: *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 que se han emprendido para mejorar la concientización y reducir el riesgo de posibles conflictos de intereses; y *d*) las actividades futuras que se llevarán a cabo a fin de mejorar aún más la cultura ética en la Oficina Sanitaria Panamericana.

15. A continuación se indican las principales actividades que se ejecutaron y los resultados logrados por la Oficina de Ética en el 2017 en cada uno de los ámbitos clave descritos.

Asesoramiento y orientación

16. La función de la Oficina de Ética consiste fundamentalmente en ayudar a los miembros del personal de la Oficina Sanitaria Panamericana a que cumplan con sus responsabilidades y obligaciones de conformidad con el Código. Se alienta a todos los

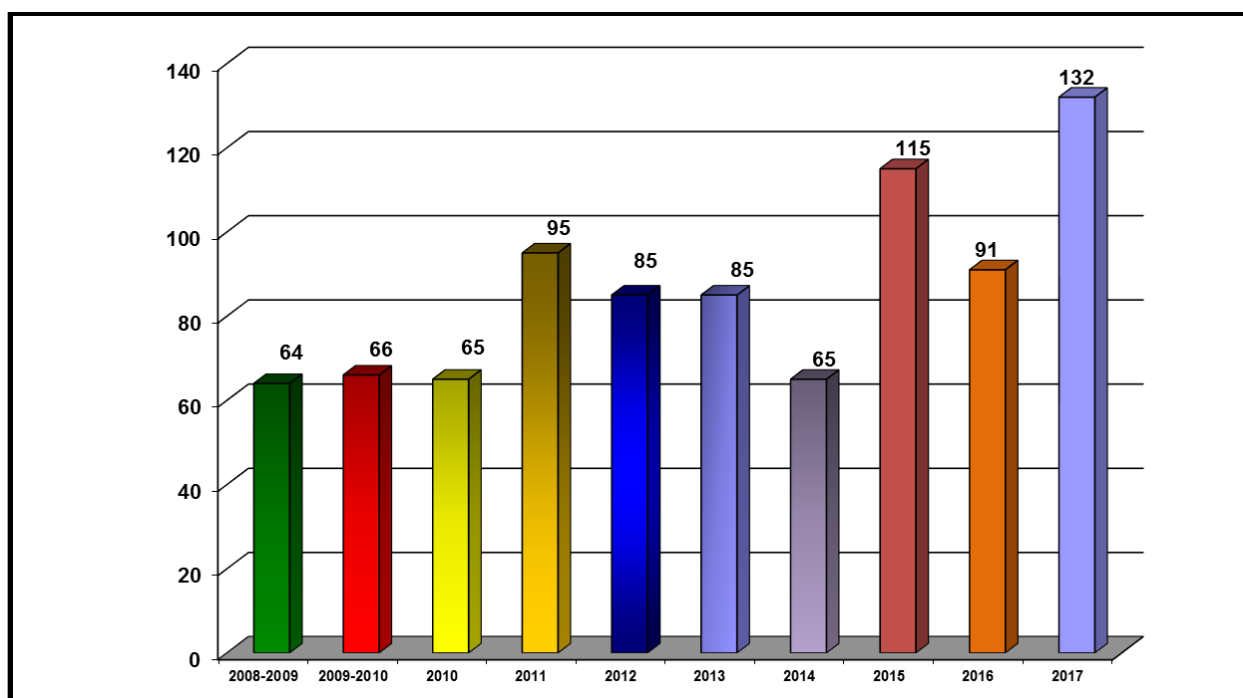
¹ Los miembros del SGAIC son la Oficina de Ética, la Oficina del Mediador, la Oficina del Asesor Jurídico, el Departamento de Gestión de Recursos Humanos, la Oficina de Seguridad de la Información, la Oficina de Supervisión Interna y Servicios de Evaluación, la Junta de Apelación y la Asociación de Personal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

miembros del personal a que soliciten asesoramiento de la Oficina de Ética cuando tengan preguntas o no estén seguros de las posibles implicaciones de sus acciones. Al brindar orientación autorizada al personal, la Oficina de Ética ayuda a evitar posibles conflictos de intereses entre sus responsabilidades profesionales y sus intereses personales, con lo cual se protege la reputación tanto de la Organización como de las personas mismas.

17. Cuando los empleados de la Oficina Sanitaria Panamericana tienen algún dilema, pregunta o inquietud de carácter ético, pueden elegir una de varias vías diferentes para recibir orientación con respecto al problema: *a)* consultar las diversas políticas de la Organización, como el Código 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 desean); o *c)* acercarse a la Oficina de Ética directamente (en persona o por correo electrónico) para recibir orientación y asesoramiento acerca de cómo deben abordar una situación determinada.

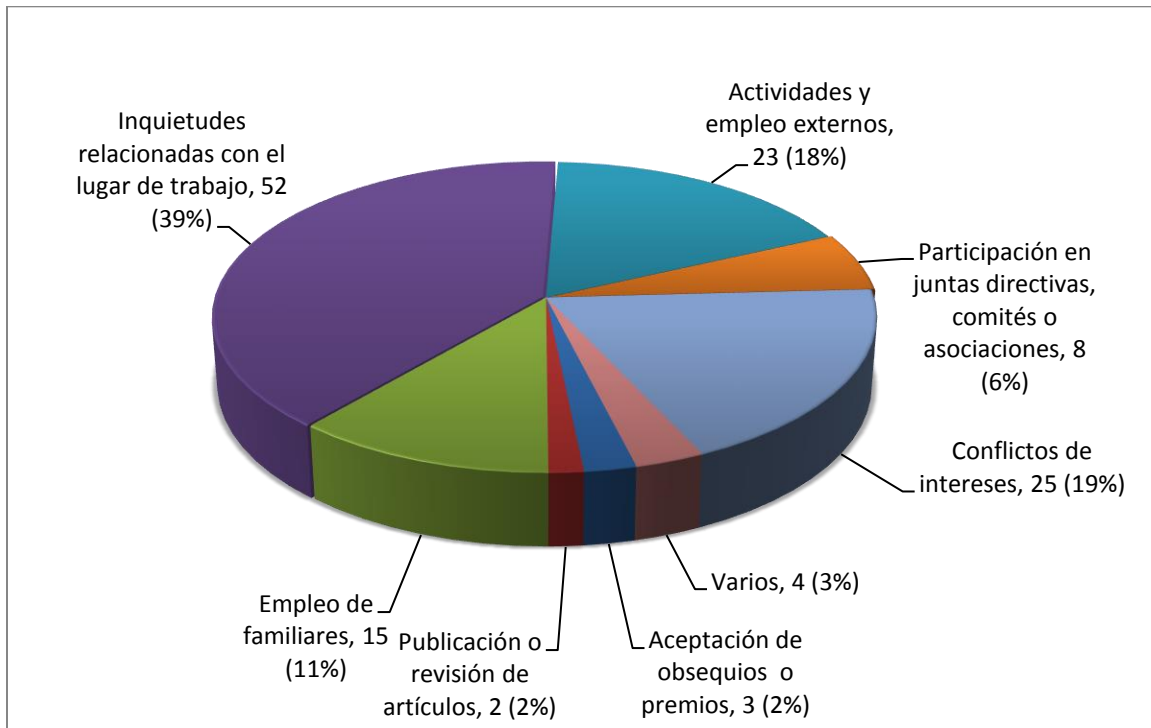
18. Como se muestra en la figura 1, en el 2017 la Oficina de Ética respondió a 132 consultas del personal acerca de una amplia gama de temas. Esta cifra representa un récord ya que sobrepasó la cifra máxima anterior de 115 consultas registrada en el 2015. Las 132 consultas corresponden a cerca de 6% de la plantilla total de personal de la Oficina Sanitaria Panamericana que es de más de 2.000 personas bajo todos los tipos de contrato. Habida cuenta de que la tasa de consulta promedio para la mayoría de las organizaciones es de alrededor de 4%, estas cifras indican una confianza superior al promedio y que el personal está dispuesto a solicitar orientación y asesoramiento de la Oficina de Ética.

Figura 1. Consultas del personal de la Oficina Sanitaria Panamericana, por año, 2008–2017



19. En la figura 2 se muestran los tipos de consultas recibidas en el 2017.

Figura 2. Consultas del personal de la Oficina Sanitaria Panamericana, por tipo de consulta, 2017



20. En el 2017, se recibieron 52 consultas acerca de asuntos generales del lugar de trabajo, como el uso apropiado de los recursos de la Oficina Sanitaria Panamericana, como teléfonos y computadoras, y la manera de dirigirse a un compañero de trabajo que es irrespetuoso y que fuma muy cerca del edificio.

21. En el 2017, 25 de las consultas se referían a posibles conflictos de intereses. En un caso, la Oficina de Ética recibió una consulta anónima por conducto del servicio de ayuda sobre ética que sostenía que un consultor de la OPS ocupaba un puesto de liderazgo en una organización no gubernamental (ONG) vinculada con la industria farmacéutica. La Oficina de Ética analizó la información suministrada, investigó el asunto, se comunicó con el consultor de la OPS en cuestión y llegó a la conclusión de que no existía conflicto de intereses.

22. La Oficina de Ética recibió 23 consultas en el 2017 con respecto a las actividades y el empleo externos de los funcionarios de la Oficina Sanitaria Panamericana. En un caso, un funcionario preguntó si podía participar en una elección local como oficial de elecciones sin afiliación a ningún partido. La Oficina de Ética determinó que esta actividad no plantearía un conflicto con las responsabilidades oficiales del funcionario ni con el mandato de la Organización.

23. Otras 15 consultas guardaban relación con el empleo posible de familiares directos o parientes de funcionarios de la Oficina Sanitaria Panamericana. Debido a las connotaciones negativas asociadas con el nepotismo, por lo general la Organización no permite la contratación de familiares o parientes en la Oficina Sanitaria Panamericana, a menos que la persona participe en un proceso competitivo de selección, que el puesto exija aptitudes especializadas y que no haya ningún otro candidato con las mismas calificaciones.

24. Además, la Oficina de Ética recibió ocho consultas de funcionarios acerca de la posibilidad de formar parte de la junta directiva de alguna organización o asociación externa. Como parte del proceso de examen, la Oficina de Ética procura que la participación de la persona no ocasione 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 consultar si sería admisible ejercer la presidencia de un grupo regional de una asociación de profesionales afines. La Oficina de Ética determinó que ese servicio era compatible con el trabajo y la reputación de la Organización, y le permitió al funcionario aceptar la invitación, a condición de que no interfiriera con sus responsabilidades en la OPS y de que no se utilizara ningún recurso de la Organización en la ejecución de la actividad.

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

26. Asimismo, se recibieron dos consultas que se referían a la publicación de libros y cuatro a otros temas diversos.

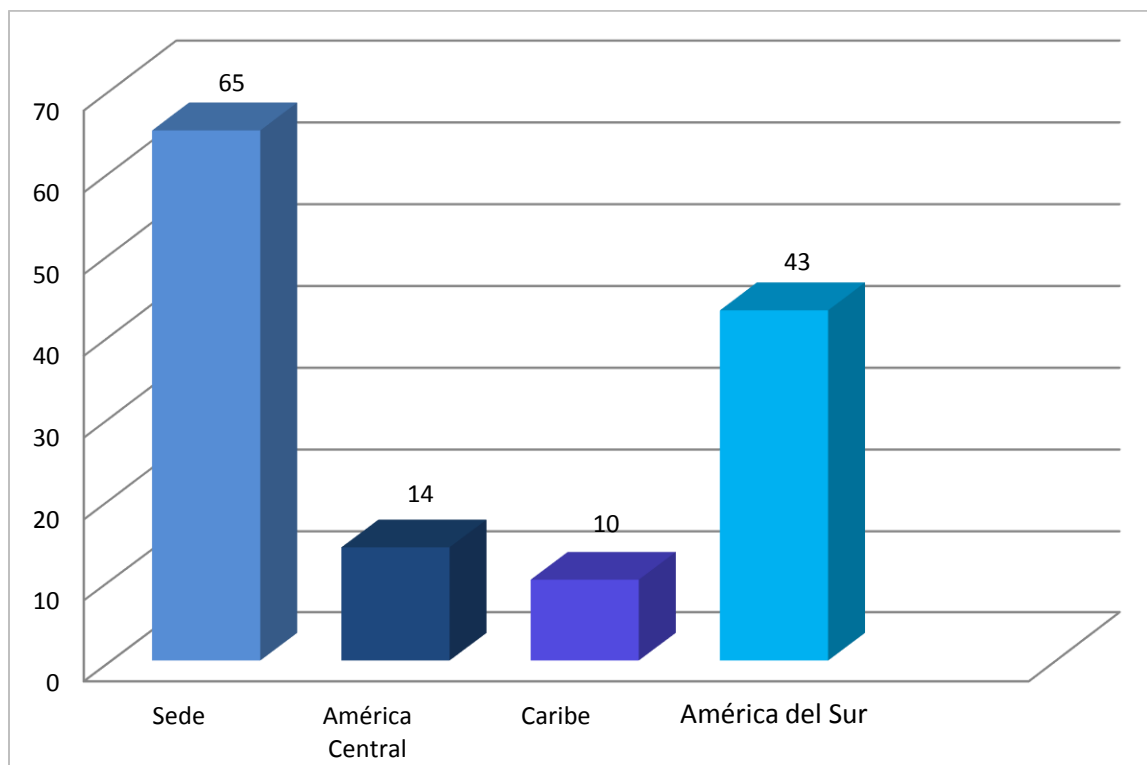
27. En el 2017, la Oficina de Ética amplió su análisis de las consultas recibidas con el propósito de conocer mejor a las personas que solicitan su apoyo y determinar dónde deben emprenderse otras actividades de extensión.

28. En la figura 3 se muestra que 49% (65) de todas las consultas provenían de personal que trabaja en la sede de la OPS, mientras que 51% (67) correspondían a personal que trabaja en los países: 32% (43) de América del Sur, 11% (14) de Centroamérica y 8% (10) del Caribe. Por otro lado, en el 2016, las consultas de oficinas situadas fuera de la Sede representaron 44%. La Oficina de Ética cree que el aumento a 51% en las consultas del personal de fuera de la Sede podría ser consecuencia del aumento de las iniciativas de extensión emprendidas por la Oficina de Ética en el 2017.

29. El porcentaje de consultas de cada una de las tres subregiones (América del Sur, Centroamérica y el Caribe) y la sede de la OPS corresponde en general al porcentaje de empleados ubicados en cada subregión, excepto en el caso del Caribe, que representa 15%

de la fuerza laboral general de la Oficina Sanitaria Panamericana pero solo un 8% de las consultas. En el 2018 se intensificarán las actividades de extensión en esta subregión.

Figura 3. Consultas del personal de la Oficina Sanitaria Panamericana, por subregión, 2017



30. El desglose de las consultas del 2017 por sexo y categoría indicó que el personal femenino representaba 55% del total. En cuanto a la categoría, el personal de la categoría profesional representaba 64% del total, mientras que el personal de la categoría de servicios generales ascendía a 35% (figuras 4 y 5).

Figura 4. Consultas del personal de la Oficina Sanitaria Panamericana, por sexo, 2017

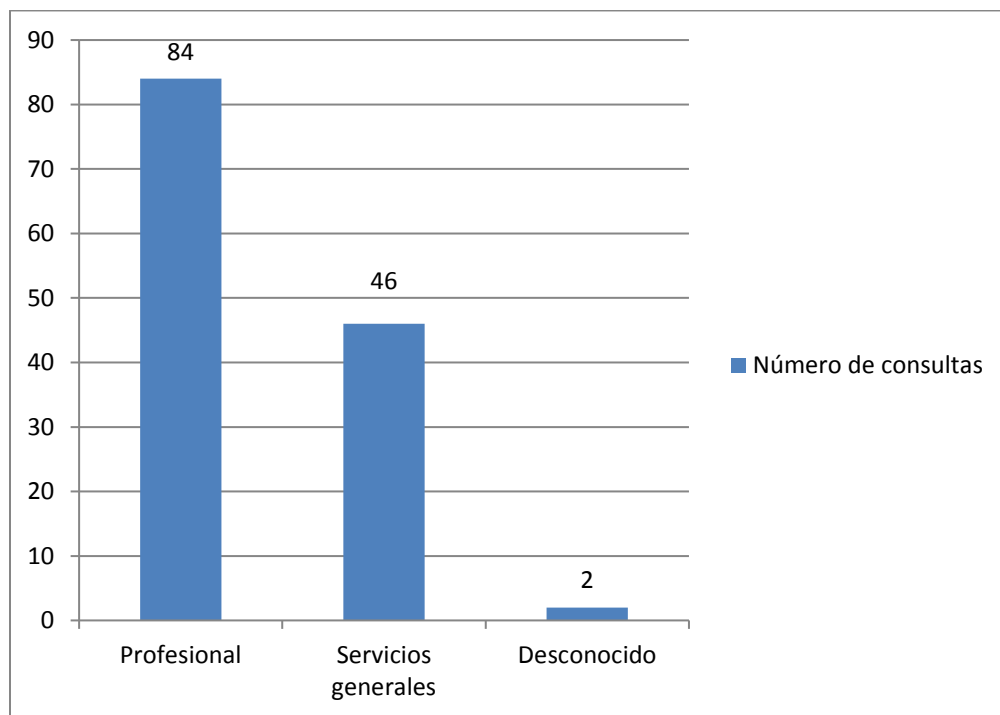
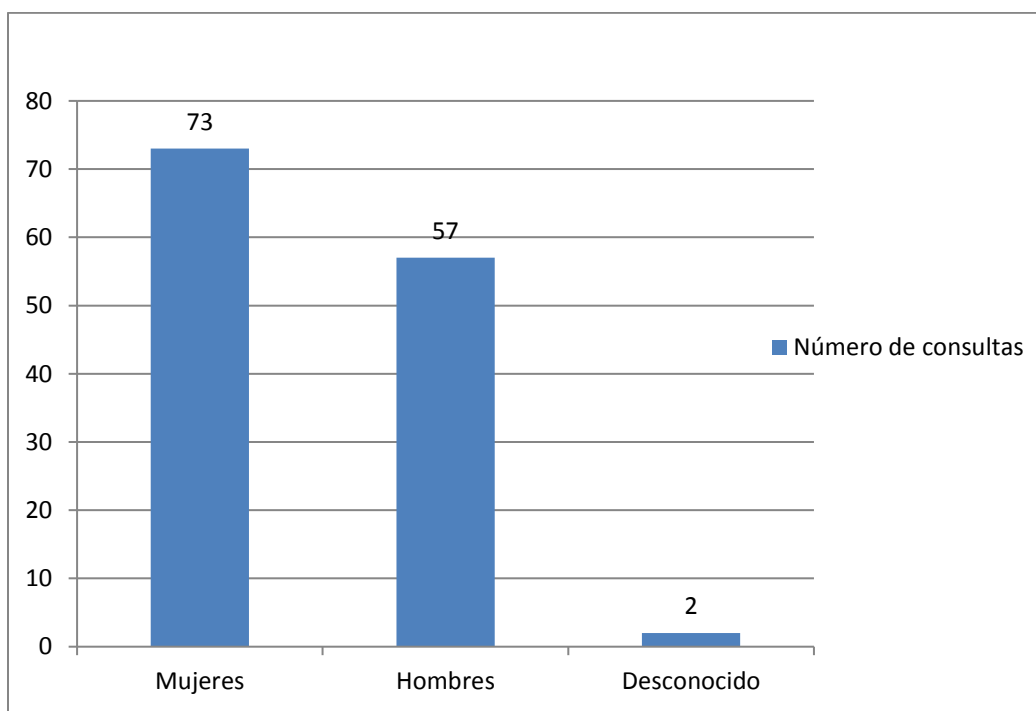


Figura 5. Consultas del personal de la Oficina Sanitaria Panamericana, por categoría, 2017



Oportunidades de orientación y aprendizaje

31. En el 2017, la Oficina de Ética llevó a cabo sesiones informativas acerca de sus funciones, el Código de Principios Éticos y Conducta y el Sistema de Gestión de los Asuntos de Integridad y los Conflictos en seis representaciones y dos centros de la OPS (véase el cuadro a continuación). Estas ocho misiones, que fueron posibles en parte gracias al aumento del personal en el 2016, representaron el mayor número de visitas a las representaciones efectuadas por la Oficina de Ética en un solo año.

| Países | Centros |
|------------|-----------|
| Brasil | BIREME |
| Costa Rica | PANAFTOSA |
| Cuba | |
| Jamaica | |
| Nicaragua | |
| Panamá | |

32. En el 2017, la Oficina de Ética también brindó sesiones informativas al Departamento de Relaciones Externas, Asociaciones y Movilización de Recursos, así como a un grupo de pasantes en la sede de la OPS. La Oficina de Ética se propone intensificar su programa de extensión para el personal de la Sede en el 2018.

33. Además, la Oficina de Ética y la Oficina del Mediador impartieron una sesión de capacitación conjunta a todos los funcionarios administrativos durante la conferencia que celebraron en Washington, D.C., en el 2017.

Investigaciones

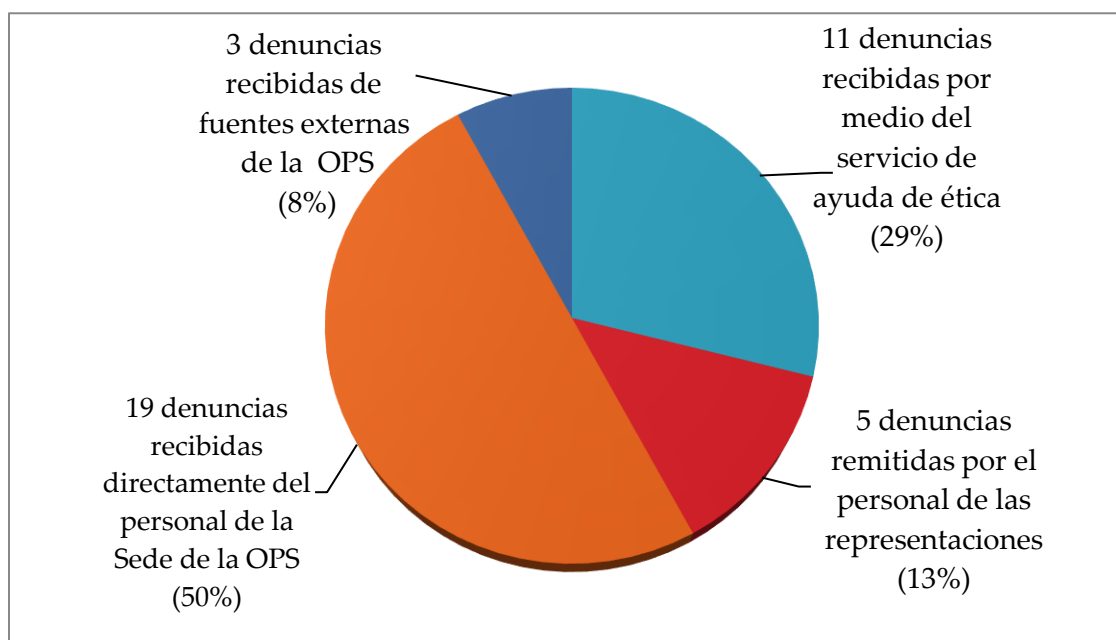
34. La otra función principal de la Oficina de Ética consiste en llevar a cabo investigaciones acerca de presuntas faltas de conducta y supuestas infracciones del Código. Estas investigaciones son de índole estrictamente administrativa y su propósito es establecer los hechos de una manera imparcial, objetiva e independiente.

35. En aquellos casos en que la Oficina de Ética determina que hay pruebas *prima facie* de que ha habido una falta de conducta, presenta un informe de su investigación al Departamento de Gestión de Recursos Humanos, responsable de adoptar una decisión definitiva con respecto a los méritos de la imputación y de decidir si se impondrán medidas administrativas o disciplinarias. Por lo tanto, la Oficina de Ética actúa como el investigador de los hechos, mientras que el Departamento de Gestión de Recursos Humanos es el encargado de adoptar las decisiones. Esta separación de las funciones entre la entidad que investiga los hechos y la que toma las decisiones asegura un mayor escrutinio y transparencia del proceso.

36. En el 2017, la Oficina de Ética recibió 38 denuncias sobre comportamientos que planteaban posibles inquietudes de índole ética. Como se muestra en la figura 6, once de

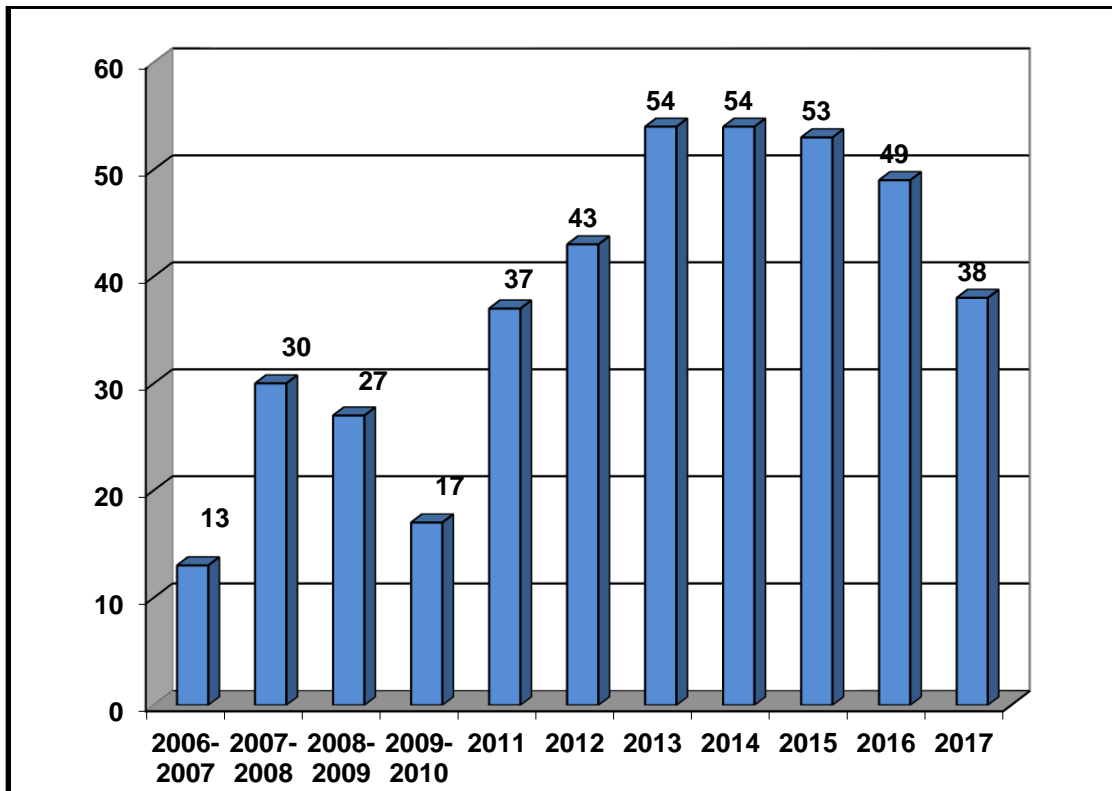
estas denuncias se presentaron por medio del servicio de ayuda sobre ética. Todos, excepto dos de ellos, fueron anónimos. Esta distribución fue similar a la observada en los tres años anteriores, dado que la mayor parte de las denuncias presentadas por intermedio del servicio de ayuda sobre ética han sido anónimas. Sin embargo, cabe destacar que en el 2017, como en el 2016, un mayor número de denuncias con respecto a inquietudes de índole ética fue recibido directamente del personal de la Oficina Sanitaria Panamericana (tanto de la Sede como de las representaciones en los países) y no por medio del servicio de ayuda sobre ética. Este modelo probablemente refleja las actividades ampliadas del programa de extensión de la Oficina de Ética, así como un aumento de la confianza de los funcionarios para expresar sus inquietudes directamente a la Oficina de Ética.

Figura 6. Denuncias sobre el comportamiento que planteaban inquietudes de índole ética, por fuente de información, 2017



37. En la figura 7 a continuación se muestra el número de denuncias recibidas acerca de inquietudes de índole ética en el período 2006-2017, en la que se puede observar que el menor número de denuncias desde el 2011 se registró en el 2017. Sin embargo, en ese mismo año se observó un aumento del número de denuncias relacionadas con el acoso y presunto fraude.

Figura 7. Denuncias sobre inquietudes de índole ética, por año, 2006–2017



38. De las 38 denuncias recibidas en el 2017, ocho fueron quejas formales de acoso del personal en diferentes departamentos. En una queja se alegaban supuestos comportamientos de acoso por un colega dirigidos a otro, que incluían mirarlo fijamente y contactos físicos indeseados. Otra queja provenía de una antigua empleada contingente de la Oficina Sanitaria Panamericana quien alegaba que un funcionario la había invitado a almorzar y había tratado de besarla.

39. Siete de las denuncias se referían a conducta inapropiada en el lugar de trabajo, como la divulgación no autorizada de información confidencial y alegatos de que ciertos supervisores son irrespetuosos con sus subordinados.

40. Cinco denuncias guardaban relación con los métodos de contratación y los procesos de selección utilizados en la Oficina Sanitaria Panamericana. En uno de los casos, la Oficina de Ética recibió una denuncia de que un funcionario había mentado durante la etapa de la entrevista de un proceso de selección, ya que había hecho que otra persona contestara las preguntas en inglés en su nombre o había utilizado algún tipo de dispositivo de traducción.

41. Cuatro denuncias se referían a supuestos conflictos de intereses. En un caso, se notificó que un miembro de un comité de selección mantenía una amistad personal cercana con un candidato al puesto.
42. Otra denuncia fue un alegato de que un funcionario estaba prestando dinero a otros funcionarios de su oficina a tasas de interés exorbitantes.
43. Siete de las denuncias tenían que ver con otras formas de faltas de conducta. Por segundo año consecutivo, una empleada doméstica, que trabajaba en los Estados Unidos con un visado G-5 patrocinado por la OPS, presentó una denuncia contra un funcionario de la Oficina Sanitaria Panamericana por supuesto abuso de autoridad y explotación. La Oficina de Ética llevó a cabo una investigación formal y presentó sus resultados al Departamento de Gestión de Recursos Humanos.
44. La Oficina Sanitaria Panamericana no tolera el fraude ni la corrupción. Por lo tanto, todos los casos presuntos de fraude y corrupción se investigan activamente. La Organización toma las medidas disciplinarias pertinentes y proporcionales, lo que en algunos casos puede conducir al cese del nombramiento.
45. Se recibieron seis imputaciones de presunto fraude, que se detallan a continuación:
- a) Se alegó que un funcionario de alto nivel había presentado una reclamación para obtener el reembolso de un boleto aéreo cuando los costos del viaje se habían cargado con anterioridad a una tarjeta de compras de la OPS. Sin embargo, la Oficina de Ética determinó que el funcionario había usado una tarjeta de crédito personal para el viaje y, en consecuencia, tenía derecho al reembolso.
 - b) Se informó que un funcionario había viajado fuera del país para asistir a un evento familiar mientras se encontraba en licencia por enfermedad. La Oficina de Ética determinó que el funcionario había compensado la ausencia al tomar licencia anual.
 - c) Se alegó que en un país, un funcionario de alto nivel del ministerio de salud había elaborado un plan de soborno utilizando como intermediaria a una representación de la OPS. La Oficina de Ética hizo el seguimiento, pero no pudo obtener suficiente información de apoyo para iniciar una investigación.
 - d) Se informó que una persona se había hecho pasar por funcionario de la Oficina Sanitaria Panamericana utilizando una dirección falsa de correo electrónico de la Organización para conseguir fraudulentamente boletos de avión en una agencia de viajes. Este asunto fue manejado por otra oficina de la OPS.
 - e) Durante una auditoría, se determinó que algunos funcionarios de la Oficina Sanitaria Panamericana podrían estar notificando ingresos menores de los percibidos realmente por sus cónyuges para recibir ciertas prestaciones, como la asignación por cónyuges dependientes. Este asunto está bajo investigación actualmente.

- f) Un establecimiento médico, abierto ostensiblemente en colaboración con una representación de la OPS/OMS, se vio afectado por problemas financieros y presunta corrupción por funcionarios locales. Habida cuenta de que este asunto no tenía que ver con el personal de la Oficina Sanitaria Panamericana, fue remitido a la Oficina del Asesor Jurídico para el seguimiento.

Presunto fraude, robo, daño y pérdida de propiedad de la OPS

46. Todos los casos de presunto fraude, robo, daño y pérdida de la propiedad deben notificarse a la Oficina de Ética, que sirve de punto focal en la Oficina Sanitaria Panamericana para estos asuntos.

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, sea robado, se dañe o se destruya como consecuencia de negligencia o de una falta intencional de conducta. Por lo tanto, el personal de la Oficina Sanitaria Panamericana deberá 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 2017, la Oficina de Ética recibió 50 denuncias de robo, daño, pérdida de recursos y equipos de la Organización, o de uso fraudulento de tarjetas de crédito institucionales o de viaje de la OPS por personas que no eran funcionarios. Este fue el mayor número de denuncias de este tipo recibidas desde la creación de la Oficina de Ética. Sin embargo, las pérdidas netas siguieron siendo más o menos congruentes con la cantidad registrada en años recientes. Estos casos, que también se describen en el *Informe Financiero del Director e Informe del Auditor Externo correspondiente al 2017*, fueron los siguientes:

- a) Tres 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 US\$ 11.386,78.² Los puntos de venta reembolsaron a la OPS el monto total de estas pérdidas.³
- b) Cuarenta y un casos consistieron en el robo, el daño o la pérdida de bienes atractivos (computadoras portátiles, tabletas, teléfonos inteligentes, proyectores, etc.) en las representaciones y en la sede de la OPS. El monto de estas pérdidas ascendió a \$24.830,18.

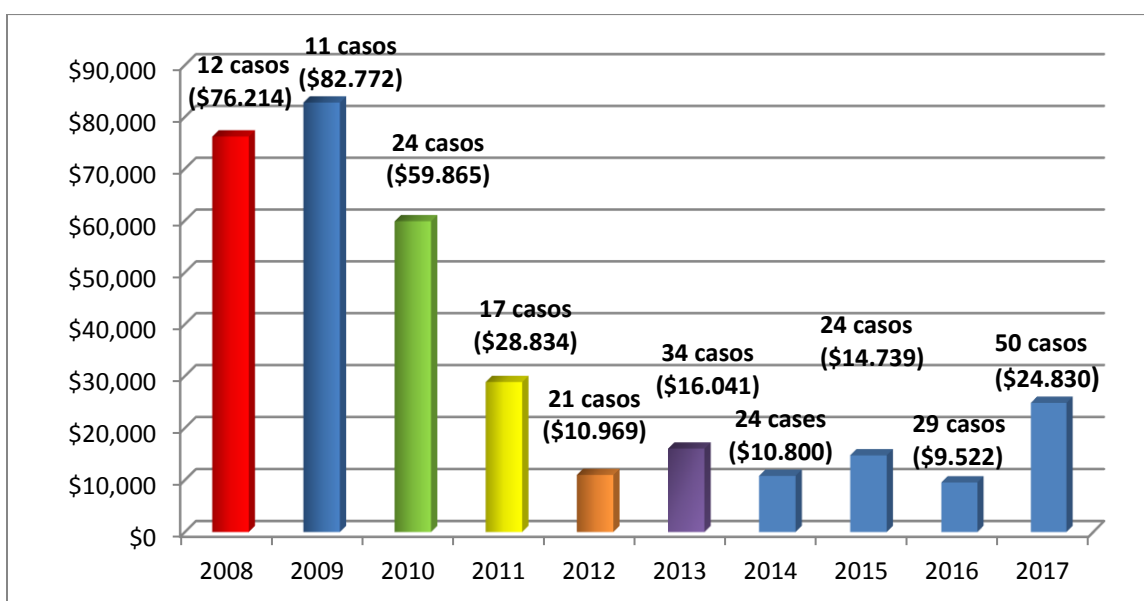
² A menos que se indique otra cosa, todas las cifras monetarias en este documento se expresan en dólares de los Estados Unidos.

³ 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 consiguiente, la OPS suele recuperar 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.

- c) Varias personas ajenas a la Organización hicieron transacciones fraudulentas con tarjetas de crédito de compras o de viaje asignadas a seis funcionarios de la OPS. Los cargos fraudulentos, que sumaron \$2.436,95, fueron reembolsados en su totalidad por las instituciones financieras que emitieron las tarjetas de compras o de viajes.

49. En la figura 8 se muestra el número de casos de fraude, robo o pérdida y el monto en dólares de la pérdida neta para la Organización en el período 2008-2017.

Figura 8. Casos de fraude, robo o pérdida denunciados y monto en dólares de la nueva pérdida, por año, 2008–2017



50. Como se muestra, el número de denuncias casi se duplicó el año pasado, a pesar de que las pérdidas netas siguieron siendo relativamente bajas en el 2017 y ascendieron a \$24.830. Es posible que el aumento del número de denuncias se deba también en parte a que la Oficina de Ética intensificó sus actividades de extensión en el 2017, al mejoramiento de la gestión de los inventarios y a los procesos más simplificados del Sistema de Información Gerencial de la Oficina Sanitaria Panamericana (PMIS, por su sigla en inglés).

Otras acciones e iniciativas

51. En el 2017, la Oficina de Ética automatizó el cuestionario de declaración de intereses, que exige al personal designado que revele toda actividad que pudiera dar lugar a un conflicto de intereses con la labor o el mandato de la Organización. El cuestionario se emitió en forma electrónica para el personal y se seguirá emitiendo de manera sistemática. El examen de las respuestas del personal y la determinación de los posibles conflictos de intereses lo lleva a cabo internamente la Oficina de Ética.

52. La Oficina de Ética presidió un grupo de trabajo que examinó las 16 recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección (DCI) del Sistema de las Naciones Unidas acerca de la *Prevención y detección del fraude y respuesta a él en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas* (2016), que evaluó los programas de gestión de los riesgos de fraude en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y la aplicación de normas y procedimientos antifraude. La Oficina de Ética está encabezando el grupo de trabajo que tiene a cargo la elaboración de una política integral contra el fraude y la corrupción, entre otras iniciativas. Como parte de esta actividad, la Oficina de Ética también revisará la política de la OPS para la protección contra las represalias de las personas que denuncien irregularidades, con el propósito de asegurar que siga siendo pertinente y esté actualizada.

53. Además, la Oficina de Ética administró un proceso a nivel de toda la Organización para elegir a los representantes del personal en la Junta de Apelación de la OPS. Se crearon plataformas separadas en línea para solicitar la postulación de candidatos y para la elección misma. Se emitieron más de 1.650 votos y se eligió a un grupo completo de representantes del personal, tanto de la categoría de servicios generales como de la categoría profesional, que pasó a formar parte de la Junta.

54. En el 2017, la Oficina de Ética también concretó dos contratos con proveedores de servicios externos para ampliar al máximo su programa de capacitación. El primer contrato permite el acceso de la Oficina de Ética a más de 2.000 instrumentos de capacitación que son completamente adaptables y ayudarán a generar un verdadero cambio del comportamiento en el lugar de trabajo. El segundo contrato brinda acceso a la tecnología manual de votación que permite que las sesiones de capacitación sean más interactivas. Estas herramientas aumentarán la eficacia del programa de capacitación de la Oficina de Ética al suministrar técnicas de aprendizaje y herramientas de comunicación más creativas e interesantes.

55. Habida cuenta de la importancia de la ética en el lugar de trabajo, se decidió traducir tanto las políticas como los folletos, boletines y otros documentos de referencia que se encuentran en el sitio web de la Oficina de Ética a los cuatro idiomas oficiales de la Organización. Esta iniciativa permitirá que todo el personal entienda bien estos documentos fundamentales en el idioma que manejan mejor.

Acciones futuras

56. Con la decisión de separar las funciones de ética y las de investigación, la Oficina de Ética modificará sus funciones y empezará a centrarse exclusivamente en las de asesoramiento y extensión. En el 2018, la Oficina de Ética trabajará muy de cerca con la recién establecida Oficina de Investigaciones con el propósito de asegurar una transición sin problemas de los casos y los informes que manejaba anteriormente. Se prevé que la Oficina de Investigaciones esté plenamente dotada de personal y en funcionamiento para mediados del 2018.

57. La Oficina de Ética elaboró una encuesta interna del personal para medir su nivel de concientización acerca del clima ético en la OPS y el entorno de trabajo en sus unidades respectivas. Aunque la encuesta ya está preparada, no se realizó porque en el 2017 la Organización Mundial de la Salud envió una encuesta similar a todo el personal en todo el mundo, incluso al de la Oficina Sanitaria Panamericana. Como resultado, se decidió aplazar esta encuesta hasta el 2018.

58. En el 2018, la Oficina de Ética dedicará considerables esfuerzos a la prevención y el control del fraude, de conformidad con las recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección. Debido a que los funcionarios administrativos de la Sede y de las representaciones y los centros son una primera línea de defensa contra el fraude y la corrupción, la Oficina de Ética organizará una conferencia, junto con otras oficinas interesadas, para destacar la importancia de la función de estas personas para ayudar a prevenir y detectar posibles casos de fraude y corrupción, así como para proteger los recursos y los bienes de la Organización.

59. El movimiento “#MeToo” se difundió ampliamente en la web en octubre del 2017 como un *hashtag* en las redes sociales para ayudar a demostrar la prevalencia generalizada de la agresión y el acoso sexuales, en especial contra las mujeres en el lugar de trabajo. Aunque en la OPS no se han notificado casos de agresión sexual, la Organización no ha sido inmune a las imputaciones de acoso sexual. En el 2018, la Oficina de Ética emprenderá una campaña para dejar claro que: *a*) el acoso sexual (y otras formas de acoso) no se tolerará en la OPS; *b*) las personas no deben tener miedo de hablar si están sujetas al acoso y serán protegidas por la Organización; y *c*) todas las personas que trabajan en la Oficina Sanitaria Panamericana merecen ser tratadas con dignidad y respeto.

60. En los últimos años, la Oficina de Ética ha contemplado una revisión del Código, que se emitió en el 2005. Ahora que cuenta con más personal y sin el compromiso significativo del tiempo que antes dedicaba a las investigaciones, la Oficina ahora podrá emprender una evaluación exhaustiva del Código para actualizarlo y hacerlo más atractivo visualmente.

61. Por último, la Oficina de Ética elaborará un boletín informativo trimestral para destacar cuestiones éticas que se observan dentro y fuera de la Organización. Esta iniciativa forma parte de una estrategia concertada para mantener al personal de la Oficina Sanitaria Panamericana consciente de la importancia de la ética en el lugar de trabajo y las consecuencias del comportamiento poco ético.

Intervención del Comité Ejecutivo

62. Se invita al Comité Ejecutivo a que tome nota de este informe, solicite más información o aclaraciones sobre la labor o las actividades de la Oficina de Ética en el 2017, y aporte orientación adicional a la Organización según lo considere conveniente.

Anexo



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

- 1. Punto del orden del día:** 3.5 - Informe anual de la Oficina de Ética correspondiente al 2017
- 2. Unidad a cargo:** Oficina de Ética (ETH)
- 3. Funcionario a cargo:** Sr. Philip MacMillan
- 4. Vínculo entre este punto del orden del día y la [Agenda de Salud Sostenible para las Américas 2018-2030](#):**
No corresponde.
- 5. Vínculo entre este punto del orden del día y el [Plan Estratégico de la Organización Panamericana de la Salud 2014-2019 \(modificado\)](#):**
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.
- 6. Vínculo entre este punto del orden del día y el [Programa y Presupuesto de la OPS 2018-2019](#):**
Resultado inmediato 6.2.3: Mejora del comportamiento ético, el respeto en el lugar de trabajo y el proceso legal con todas las garantías en toda la Organización
- 7. Lista de centros colaboradores e instituciones nacionales vinculados a este punto del orden del día:**
No corresponde.
- 8. Prácticas óptimas en esta área y ejemplos provenientes de los países de la Región de las Américas:**
No corresponde.
- 9. Repercusiones financieras de este punto del orden del día:**
Este punto del orden del día no tiene repercusiones financieras específicas, pero la Oficina de Ética sigue dependiendo del nivel requerido de financiamiento para poder cumplir su mandato.