



Organización
Panamericana
de la Salud



Organización
Mundial de la Salud
OFICINA REGIONAL PARA LAS Américas

170.^a SESIÓN DEL COMITÉ EJECUTIVO

Washington, D.C., EUA (sesión híbrida), del 20 al 24 de junio del 2022

Punto 3.5 del orden del día provisional

CE170/8
2 de mayo del 2022
Original: inglés

INFORME DE LA OFICINA DE ÉTICA CORRESPONDIENTE AL 2021

Introducción

1. La Oficina de Ética (ETH) 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. ETH es una entidad independiente dentro de la estructura orgánica de la Oficina Sanitaria Panamericana (la Oficina) y rinde cuentas de manera directa a los Cuerpos Directivos de la OPS por conducto del Comité Ejecutivo. Dentro de la Oficina Sanitaria Panamericana, ETH 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 viajes en comisión de servicio. ETH desempeña sus funciones sin ninguna influencia externa, ya sea del personal, la gerencia o terceros ajenos a la Organización.

2. La Oficina de Ética se guía por los principios de integridad, independencia e imparcialidad en el cumplimiento de su mandato de garantizar los estándares más altos de comportamiento ético en todos los aspectos de la labor de la Organización. ETH 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, capacitación y apoyo para ayudar al personal a tomar decisiones éticas correctas e integrar las disposiciones establecidas en el Código de Principios Éticos y Conducta de la OPS en el desempeño profesional cotidiano de todo el personal.

3. La Oficina de Ética está a disposición de todo el personal de la Oficina, independientemente de su situación contractual, y se alienta al personal a que se comunique con ETH para solicitar asesoramiento oportuno acerca de cómo cumplir con los principios de comportamiento ético establecidos en el Código y en otras políticas que rigen el comportamiento de los funcionarios públicos internacionales.

4. 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 responsables 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 común, y proponer cambios y mejoras al sistema de resolución de conflictos de la Organización.

5. Debido a la continuación del teletrabajo de emergencia en el 2021 por la pandemia de COVID-19, ETH siguió llevando a cabo sus actividades de manera virtual, con una perturbación mínima de sus actividades normales. El área más afectada por el entorno de trabajo virtual fue la de capacitación, ya que el aprendizaje presencial suele ser más eficaz que el aprendizaje en línea. Además de llevar a cabo sus actividades regulares, en el 2021 ETH priorizó: *a*) la preparación y publicación de varias políticas importantes; *b*) la puesta en marcha de un proceso para detectar y resolver los conflictos de intereses del personal y los consultores nuevos antes de su nombramiento; y *c*) el desempeño como punto focal de la OPS para diversas iniciativas de la Organización Mundial de la Salud (OMS), incluidas las relacionadas la prevención y respuesta a la explotación, el abuso y el acoso sexuales, y con la diversidad, la equidad y la inclusión.

6. En este informe, ETH pone de relieve sus actividades, logros y retos en el 2021, como también las acciones futuras que tiene previstas para continuar mejorando la cultura ética de la Oficina.

Asesoramiento y orientación

7. La función principal de ETH es ayudar al personal de la Oficina a cumplir sus responsabilidades y obligaciones en virtud del Código, al tiempo que aumenta su conocimiento práctico de las normas del comportamiento que se espera de ellos en su calidad de funcionarios públicos internacionales, a fin de ayudarlos a tomar las decisiones éticas correctas en su labor diaria. Se alienta al personal a que solicite el asesoramiento de ETH cuando tenga preguntas o no esté seguro de las posibles consecuencias de sus actos. Al brindar orientación y asesoramiento autorizados, ETH ayuda a evitar posibles traspiés, incluidos posibles actos indebidos, con lo cual se protege la reputación tanto de la Organización como de las personas mismas.

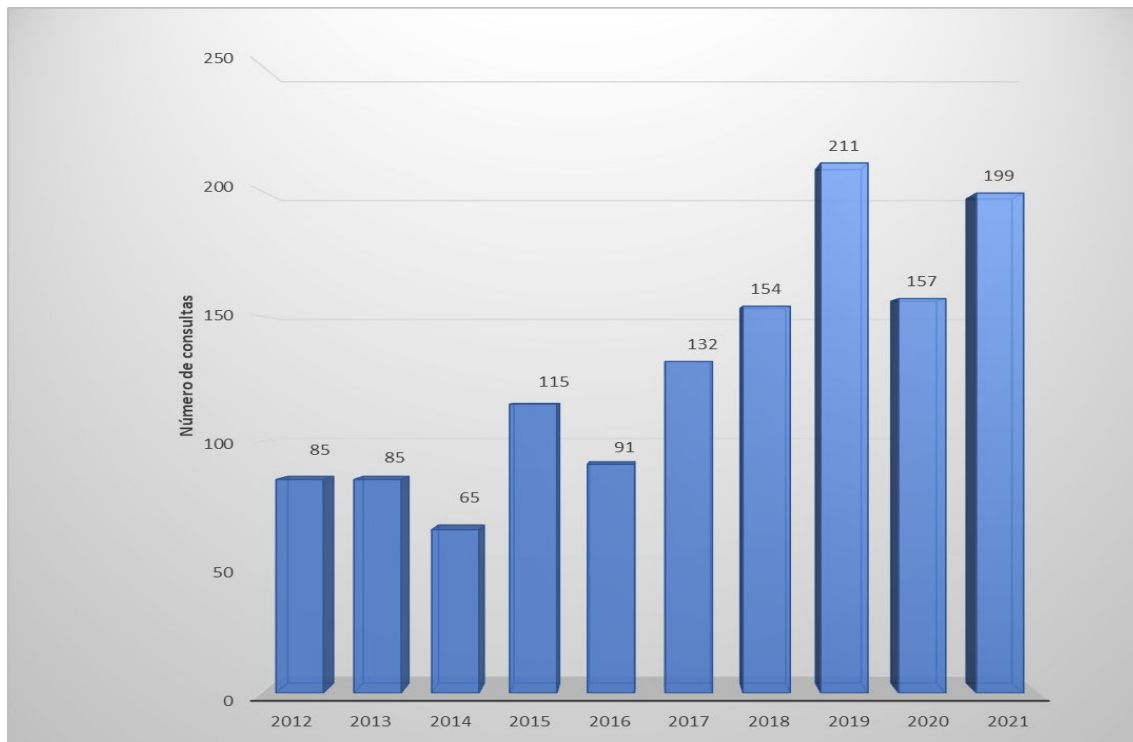
8. Como se muestra en la figura 1 a continuación, en el 2021 ETH recibió 199 consultas del personal acerca de una amplia gama de cuestiones.² Esta cifra representa un aumento sustancial con respecto a las 157 consultas recibidas en el 2020. Cabe destacar

¹ El SGAIC está integrado por miembros de la Oficina de Ética, la Oficina del Ombudsman, la Oficina del Asesor Jurídico, el Departamento de Gestión de Recursos Humanos, la Oficina 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.

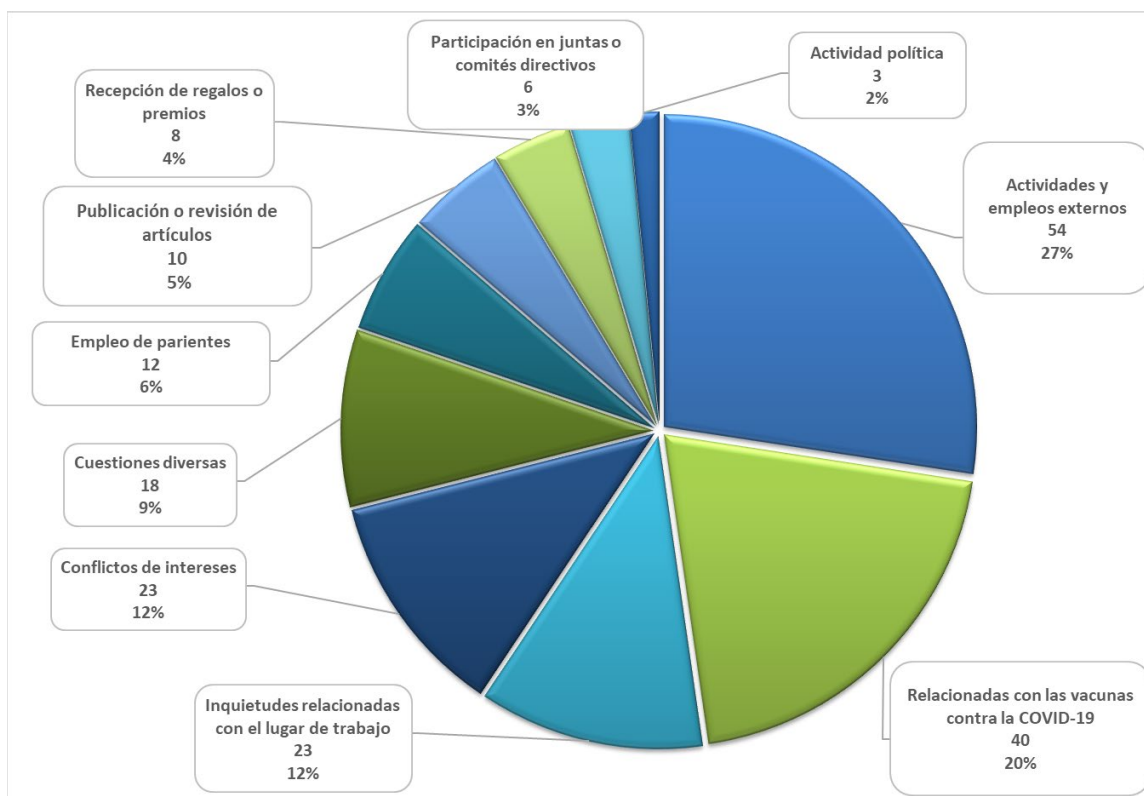
² La Oficina de Ética recibió seis consultas a través del servicio de ayuda de la OPS que no estaban relacionadas con el trabajo de ETH. Si bien se proporcionaron respuestas, estas consultas no se incluyen en el número total de consultas gestionadas por ETH en el 2021.

que 40 de estas consultas estuvieron relacionadas con los criterios para recibir una vacuna contra la COVID-19. Las 199 consultas recibidas en el 2021 representan el segundo mayor número de consultas recibidas en un solo año y es una cifra apenas inferior al récord de 211 consultas recibidas en el 2019.

Figura 1. Consultas por año, 2012-2021



9. En la figura 2, se muestran los tipos de consulta que se recibieron en el 2021. Por primera vez, más del 25% de las consultas recibidas por ETH se referían a actividades y empleos externos. Este aumento puede haberse debido a una combinación de factores, como la preocupación del personal por su bienestar financiero en vista de la precaria situación económica de la Organización en el 2021, o simplemente la intención de aumentar su participación en actividades profesionales y comunitarias.

Figura 2. Consultas, por tipo de consulta, 2021

10. Tras la aprobación de las primeras vacunas contra la COVID-19 en enero del 2021, los Estados Miembros de la OPS establecieron esquemas de vacunación y listas de prioridades para recibir las vacunas. ETH publicó un boletín de información de la OPS en febrero del 2021 en el que recordó al personal que respetara los esquemas de vacunación en sus países de residencia y que no solicitara ni recibiera acceso especial a las vacunas por su condición de personal de la OPS. Tras la publicación de este boletín, ETH recibió 40 consultas sobre el acceso a las vacunas contra la COVID-19.

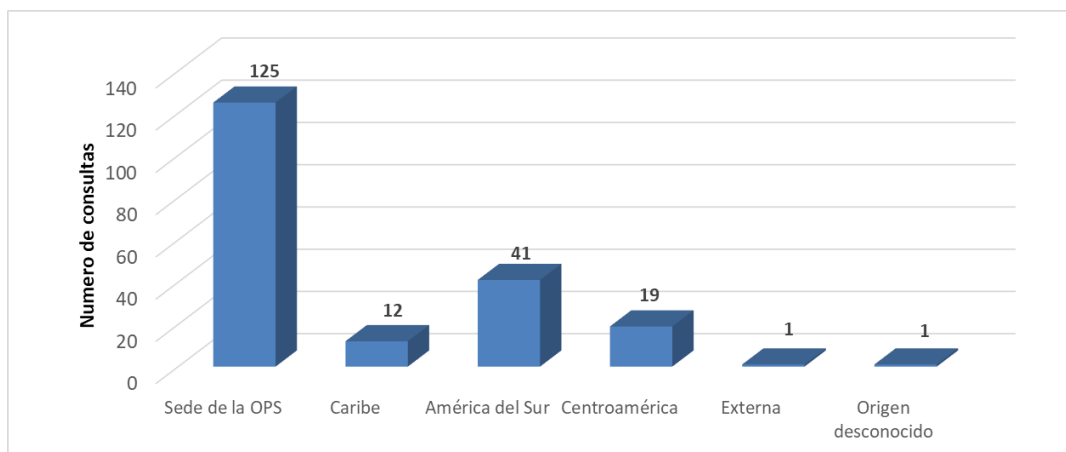
11. Además, ETH recibió 23 consultas en el 2021 sobre inquietudes generales relativas al lugar de trabajo. Estas 23 consultas representaron la continuación de una tendencia a la baja, puesto que en el 2020 se habían recibido 37 consultas de este tipo y, en el 2019, 61. Este descenso probablemente se deba al teletrabajo obligatorio para toda la Organización durante los últimos dos años, que redujo las interacciones diarias del personal y la consiguiente posibilidad de conflictos interpersonales. ETH dará seguimiento a esta tendencia a medida que la Organización avance en el regreso a la oficina en el 2022.

12. La Oficina de Ética también recibió 23 consultas relacionadas con posibles conflictos de intereses en el 2021. ETH tomó medidas proactivas para reducir la posibilidad de que hubiera conflictos de intereses ampliando su programa de declaración de intereses para incluir al personal y los consultores nuevos.

13. Además, ETH recibió 12 consultas relacionadas con el empleo de familiares directos u otros parientes de funcionarios de la Oficina Sanitaria Panamericana en servicio; 10 consultas relacionadas con la publicación de libros; ocho consultas relacionadas con regalos hechos por proveedores o vendedores; seis consultas de funcionarios acerca de la posibilidad de formar parte de la junta directiva de alguna organización o asociación externa; tres consultas relacionadas con la actividad política; dos consultas sobre la actividad en las redes sociales; y 18 consultas relativas a cuestiones diversas.

14. En la figura 3 se muestra que 63% de las consultas provino de personal que trabaja en la sede de la OPS, mientras que 36% correspondió a personal que trabaja en las representaciones y los centros panamericanos, según el siguiente desglose: 20% de América del Sur, 10% de Centroamérica y 6% del Caribe. Una consulta provino de una fuente externa y otra fue de origen desconocido.

Figura 3. Consultas por ubicación, 2021



Oportunidades de orientación y aprendizaje

15. Si el personal está informado y es consciente de las expectativas relacionadas con el comportamiento adecuado, es más probable que tome las decisiones éticas correctas, formule preguntas y sirva como modelo positivo para sus compañeros y colegas. Con este fin, una de las principales funciones de ETH es llevar a cabo actividades de aprendizaje y concientización. ETH emplea diversos métodos y recursos para alcanzar este objetivo, como materiales impresos, sesiones de capacitación presencial, tecnología interactiva y herramientas multimedia, con lo cual promueve altos estándares éticos y conciencia tanto en la sede como en las representaciones de la OPS/OMS y los centros panamericanos.

16. En el 2021, ETH ofreció sesiones de capacitación en línea para todos los representantes de la OPS/OMS sobre los diferentes recursos institucionales disponibles para ayudarlos en cuestiones de integridad y resolución de conflictos, en el manejo de entornos políticos difíciles y en el uso de los nuevos formularios de divulgación de conflictos de intereses para el personal y los consultores nuevos.

17. Además, se impartió capacitación en línea sobre una amplia gama de temas relacionados con la ética para las siguientes entidades y representaciones:

- a) Sistemas y Servicios de Salud/Servicios de Salud y Acceso
- b) Coordinación de Países y Subregiones
- c) Relaciones Externas, Alianzas y Movilización de Recursos
- d) Barbados
- e) Haití
- f) Honduras
- g) Jamaica
- h) Nicaragua

Otras actividades e iniciativas

18. Uno de los principales logros en el 2021 fue la publicación de tres políticas bajo la responsabilidad de ETH.

19. En primer lugar, en abril del 2021 se publicó una nueva política sobre prevención y respuesta a la explotación y el abuso sexuales. La prevención y la respuesta a la explotación y el abuso sexuales se convirtieron en una prioridad apremiante a fines del 2021 debido a la publicación del informe de la Comisión Independiente sobre Explotación y Abuso Sexuales en relación con la respuesta de la OMS al décimo brote de ébola en la República Democrática del Congo. El jefe de la Oficina de Ética de la OPS es miembro del equipo mundial de tareas de la OMS, y ayudó a la OMS a redactar la carta de respuesta del personal directivo a las conclusiones de la Comisión Independiente. Sobre la base de las enseñanzas obtenidas, se están tomando medidas para actualizar la política sobre explotación y abuso sexuales de la OPS, crear material de capacitación y organizar una campaña de concientización para enviar el mensaje elocuente de que la OPS tiene tolerancia cero para la explotación y abuso sexuales, y tolerancia cero para la inacción.

20. En segundo lugar, en junio del 2021 se publicó una nueva política contra el fraude y la corrupción. Esta política tiene como finalidad promover una cultura de integridad y subraya el compromiso de la Organización de prevenir y detectar el fraude, la corrupción y otras prácticas y actividades deshonestas, y responder a ellos. En la política:

- a) se indica lo que constituye fraude, corrupción y otros actos deshonestos (denominados colectivamente “actividades prohibidas”);

- b) se aborda el marco de gestión y la responsabilidad de prevenir las actividades prohibidas; y
- c) se describen los mecanismos disponibles para denunciar presuntas actividades prohibidas y responder a ellas.

21. En tercer lugar, en septiembre del 2021 se publicó una revisión de la política sobre la protección contra represalias. La política se actualizó con los siguientes objetivos:

- a) facilitar la presentación de una denuncia de represalia;
- b) ampliar el alcance de la protección para incluir a las personas que buscan asesoramiento o asistencia para resolver un problema en el lugar de trabajo o que apelan una decisión administrativa o disciplinaria;
- c) especificar el derecho a apelar para las personas que deseen impugnar una decisión sobre los méritos de su denuncia de represalias; y
- d) describir el papel clave que desempeña ETH en la protección de las personas contra represalias.

22. En septiembre del 2021 se puso en marcha una encuesta para comprender mejor el clima ético y el entorno de trabajo de la Organización. Esta fue la primera vez que se realizó un estudio de este tipo en la OPS. La encuesta, integrada por 16 a 20 preguntas, fue administrada por una empresa externa a más de 2.400 miembros del personal de todos los niveles de la Organización, y se recibieron 1.163 respuestas. ETH ha recibido los resultados de la encuesta, y los difundirá a la gerencia y al personal en el 2022.

23. En el 2020, ETH creó un formulario de divulgación de conflictos de intereses diseñado específicamente para el personal recién seleccionado. Este formulario debe ser completado por todos los candidatos seleccionados para ocupar puestos de plazo fijo en la Organización. En el 2021, ETH examinó 125 formularios de divulgación para el personal nuevo y se aseguró de que se tomaran las medidas para resolver cualquier conflicto de intereses real o potencial antes de que el personal en cuestión comenzara a trabajar en la Organización.

24. En el 2021, también se comenzó a utilizar un formulario similar de divulgación de conflictos de intereses para todos los consultores internacionales y nacionales. A lo largo del año, ETH examinó 155 formularios de divulgación de este tipo y abordó las situaciones en las que había posibles conflictos.

25. En el 2021, la OPS se unió a la iniciativa de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI), de la OMS, cuyo propósito es fomentar un mejor lugar de trabajo en el que se acepten las diferencias y todas las personas se sientan incluidas, al tiempo que todo el personal está plenamente comprometido y siempre es tratado con respeto. ETH ha estado colaborando en la iniciativa mediante la puesta en marcha de una encuesta destinada a todo el personal de la OPS y la organización de un foro para el personal con el equipo de DEI de la OMS y

sus especialistas externos para explicar los resultados de la encuesta y comunicar los pasos siguientes de la iniciativa de DEI.

26. Además, ETH publicó ocho boletines a nivel de toda la Organización en el 2021, en los cuales se abordó una serie de temas de interés para el personal de la OPS, conforme se indica a continuación:

- a) *8 de febrero del 2021*: Recordar al personal que siguiera los esquemas de vacunación y las listas de prioridades establecidos por las autoridades locales de salud, y que no utilizara su condición de personal de la Organización para recibir un trato preferencial.
- b) *24 de mayo del 2021*: Recordar al personal cómo utilizar el servicio de ayuda de la OPS para formular preguntas sobre cuestiones éticas o para denunciar presuntas faltas de conducta.
- c) *15 de junio del 2021*: Informar al personal sobre la nueva política de explotación y abuso sexuales de la OPS, y sobre las denuncias de explotación y abuso sexuales que involucraban al personal de la OMS.
- d) *15 de julio del 2021*: Informar al personal sobre la participación de la OPS en el Equipo de Tareas para la Prevención y Respuesta contra la Explotación y el Abuso Sexuales y el Acoso Sexual, de la OMS.
- e) *21 de septiembre del 2021*: Poner en marcha la encuesta sobre el clima ético.
- f) *1 de octubre del 2021*: Informar al personal sobre la publicación del informe de la Comisión Independiente sobre Explotación y Abuso Sexuales³ en relación con la respuesta al décimo brote de ébola en la República Democrática del Congo.
- g) *28 de octubre del 2021*: Solicitar manifestaciones de interés del personal para desempeñarse en calidad de secretario de la Junta de Apelación de la OPS.
- h) *13 de diciembre del 2021*: Difundir los resultados de la encuesta sobre diversidad, equidad e inclusión de la OMS, e invitar al personal a asistir a una sesión informativa sobre los resultados y los pasos siguientes de la iniciativa.

27. 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 que los miembros de alrededor de 45 organizaciones internacionales e instituciones financieras intercambian información y experiencias, y colaboran en temas de interés común. Philip MacMillan, jefe de la Oficina de Ética de la OPS, se desempeñó como Presidente de la 13.^a conferencia de la ENMO, que fue organizada por el Banco Central Europeo y celebrada virtualmente en julio y noviembre del 2021.

³ El informe está disponible [en inglés] en: <https://www.who.int/publications/m/item/final-report-of-the-independent-commission-on-the-review-of-sexual-abuse-and-exploitation-ebola-drc>.

Actividades futuras

28. Una de las prioridades pendientes para ETH es la publicación de un nuevo código de ética. Con la asistencia de un asociado externo, se comenzó la labor relacionada con esta iniciativa en el 2021, y se prevé que el nuevo código estará listo para mediados del 2022. Este código modernizado está diseñado para ser más interesante e informativo, y se espera que defina las bases del comportamiento ético en la Organización para los próximos años.

29. La prevención y la respuesta a la explotación y el abuso sexuales seguirán estando entre las actividades prioritarias para ETH. En el 2022 se establecerá un nuevo puesto profesional de alto nivel dedicado a prevenir y responder a la explotación y el abuso sexuales, el cual formará parte de ETH. Todo el personal deberá participar en sesiones de capacitación en línea organizadas tanto por las Naciones Unidas como por la OMS. ETH también pondrá en marcha campañas de concientización para el personal y para las comunidades atendidas por la OPS.

30. Tras la publicación de tres importantes políticas institucionales en el 2021, ETH liderará una revisión y actualización completas de la política de la OPS sobre la prevención y la resolución de los problemas de acoso en el lugar de trabajo.

31. Por último, a medida que evolucione el alcance del trabajo realizado por ETH, la Oficina considerará si se necesitan otros recursos financieros y de personal para mejorar su eficacia general y responder mejor al aumento de las demandas del personal, la administración y los Estados Miembros de la OPS.

Intervención del Comité Ejecutivo

32. Se invita al Comité Ejecutivo a que tome nota del presente informe y haga los comentarios o los comentarios que considere pertinentes.

- - -