

156.^a SESIÓN DEL COMITÉ EJECUTIVO

Washington, D.C., EUA, del 22 al 26 de junio del 2015

Punto 3.4 del orden del día provisional

CE156/7

17 de abril del 2015

Original: inglés

INFORME ANUAL DE LA OFICINA DE ÉTICA (2014)

Introducción

1. La Oficina de Ética se estableció en el año 2006 con el propósito de promover y fomentar la conducta ética en la Oficina Sanitaria Panamericana (la Oficina) al brindar orientación y asesoramiento al personal sobre cómo cumplir con los principios del comportamiento ético establecidos en el Código de Principios Éticos y Conducta de la Organización Panamericana de la Salud (OPS). La Oficina de Ética desempeña un papel importante de apoyo a la Organización a fin de que mantenga su compromiso con la transparencia, la confianza, la integridad y la ética, y de ayuda para configurar la cultura ética de la Organización e integrar los principios establecidos en el Código de Principios Éticos y Conducta en el desempeño profesional cotidiano de todos los que trabajan para la Organización en la Región de las Américas.

2. En el presente informe se describen las actividades y los logros de la Oficina de Ética en el 2014 en torno a las siguientes áreas: *a)* el asesoramiento y la orientación que se proporcionó al personal de la Oficina 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. La Oficina de Ética rinde cuentas directamente a los Cuerpos Directivos de la OPS por intermedio del Comité Ejecutivo. Esto le permite a la Oficina de Ética funcionar sin ningún tipo de limitación interna ni de presión externa. Como entidad independiente dentro de la Organización, tiene plena autoridad y autonomía para llevar a cabo su misión, tanto lo que hace al asesoramiento que proporciona como a las investigaciones que realiza.

4. Para las cuestiones administrativas regulares, como la aprobación de viajes en comisión de servicios o de licencias, la Oficina de Ética depende del Director Adjunto de la OPS.

5. La Oficina de Ética tiene dos funciones principales: una función de asesoramiento con el propósito de ayudar a encaminar al personal en la dirección correcta y una función de investigación cuando es posible que el personal haya traspasado algún límite e incurrido en un comportamiento poco ético. La Oficina de Ética procura promover principios éticos estrictos y alentar un entorno interno de trabajo caracterizado por la confianza, la comunicación abierta y el respeto mutuo. Se espera que cada persona que trabaja para la OPS aplique los principios del Código de Principios Éticos y Conducta en sus actividades diarias, tanto dentro como fuera del lugar de trabajo.

6. Con el propósito de guiar al personal en la dirección correcta, la Oficina de Ética lleva adelante su misión al ayudar al personal a que se familiarice con el Código de Principios Éticos y Conducta de la OPS mediante capacitación, folletos y boletines. La Oficina de Ética está disponible para responder a las consultas del personal sobre cualquier tema que pueda tener implicaciones éticas o dar lugar a inquietudes de índole ética. La Oficina de Ética elabora nuevas políticas e iniciativas de acuerdo con las últimas tendencias y las áreas emergentes de interés en el ámbito de la ética y del cumplimiento, protegiendo de ese modo los intereses tanto de la Organización como del personal. Dentro de la Organización, es necesario aclarar los límites de lo que constituye un comportamiento aceptable, y la Oficina de Ética satisface esta necesidad mediante actividades de información y capacitación que promueven una conciencia ética y fomentan una apreciación adecuada de los reglamentos y las políticas de la Organización para que el personal tenga mayores probabilidades de cumplir con estos reglamentos y políticas durante sus actividades y actuación diarias.

7. Además de proporcionar orientación, asesoramiento y capacitación, la Oficina de Ética es responsable de investigar las presuntas faltas de conducta, incluidas las denuncias de fraude y corrupción, abuso del cargo para beneficio personal o para favorecer a un pariente o amigo, malversación de recursos, acoso en el lugar de trabajo y otras violaciones éticas posibles, además de todos los casos de robo o pérdida de activos y bienes de la Organización.

8. La Oficina de Ética supervisa el servicio de ayuda sobre ética de la OPS. Una vía segura de comunicación para que el personal pueda expresar sus inquietudes anónimamente y sin temor a represalias es esencial para cualquier programa eficaz de ética. El servicio de ayuda sobre ética es administrado por un proveedor externo y permite a los funcionarios hacer preguntas sobre cuestiones éticas o denunciar presuntas faltas de conducta por medio de un sitio web específico o de una línea telefónica gratuita desde cualquier país de la Región de las Américas. El servicio de ayuda sobre ética está disponible en los cuatro idiomas oficiales de la Organización (español, francés, inglés y portugués), y los usuarios pueden mantenerse en el anonimato si así lo desean.

9. Además de sus dos funciones esenciales, la Oficina de Ética también actúa como entidad coordinadora del Sistema de Gestión de los Asuntos de Integridad y los Conflictos de la OSP y como secretaría del Comité Permanente de Protección de Recursos y Prevención de Pérdidas.

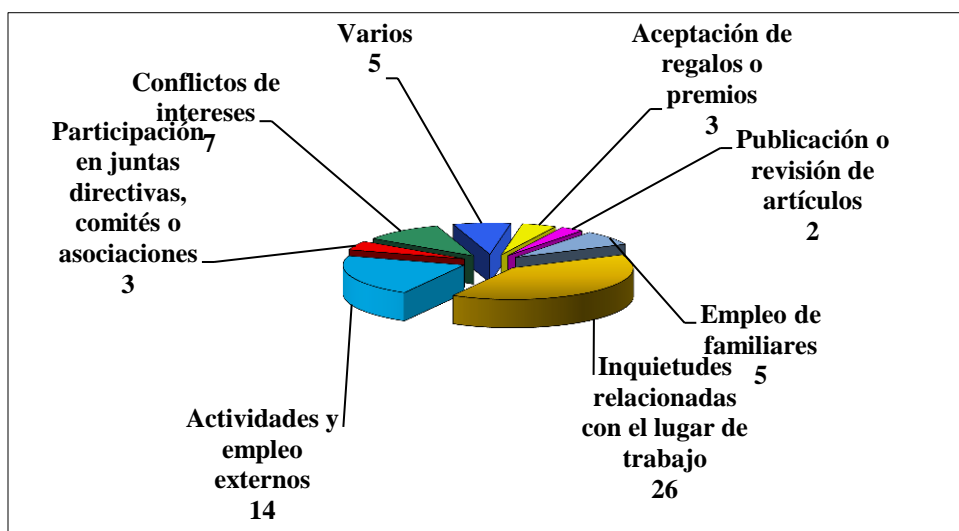
10. A continuación se destacan las principales actividades que la Oficina de Ética llevó a cabo en el 2014 y los principales resultados logrados en relación con cada una de las áreas clave descritas anteriormente.

Asesoramiento y orientación

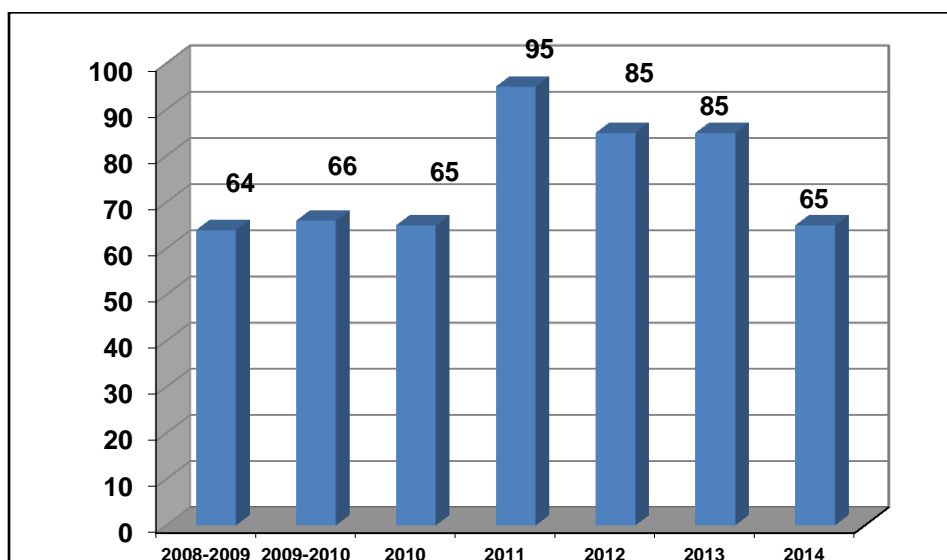
11. Como responsable de orientar al personal en la dirección correcta y de prestar asesoramiento sólido cuando surgen preguntas sobre el mejor curso de acción, la Oficina de Ética es un recurso clave para ayudar al personal a reconocer las situaciones que pueden dar lugar a un conflicto de intereses. Muchas veces surgen situaciones en las cuales los intereses privados o personales de los funcionarios interfieren, o parecen interferir, con sus responsabilidades con la Organización. La Oficina de Ética ayuda al personal a comprender que tiene la responsabilidad subyacente de asegurar que su comportamiento y acciones no creen un conflicto de intereses, ni la apariencia de un conflicto de intereses, a fin de proteger su propia reputación individual, así como la de la Organización.

12. El personal de la Oficina tiene tres opciones principales a su disposición que sirven de ayuda para resolver dilemas o inquietudes de índole ética: *a)* puede consultar las políticas aplicables de la Organización, entre ellas el Código de Principios Éticos y Conducta 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)* puede hacer una consulta por medio del servicio de ayuda sobre ética y mantenerse en el anonimato si así lo desea; o *c)* puede acercarse directamente a la Oficina de Ética para solicitar orientación y asesoramiento sobre la manera de abordar una situación particular.

13. En el 2014, la Oficina de Ética respondió 65 consultas del personal sobre diversos temas. Las consultas recibidas en el 2014 se muestran en la figura 1.

Figura 1: Consultas del personal de la Oficina, por tipo de consulta, año civil 2014

14. El número de consultas recibidas en el 2014 fue considerablemente inferior a las 85 consultas recibidas en el 2013 y el 2012, como se muestra en la figura 2 a continuación. Es posible que esta disminución sea un indicio de la madurez del programa de ética en la OPS y del hecho de que muchos funcionarios han hecho consultas en años anteriores. De todas maneras, este número está dentro de lo habitual, puesto que las organizaciones normalmente reciben cada año consultas de cerca de 2% a 4% de la dotación total de personal. En vista de que la Oficina Sanitaria Panamericana emplea cerca de 1900 personas bajo todos los tipos de contrato, estamos dentro de ese orden de magnitud aunque esta cifra sea inferior a la de años anteriores.

Figura 2: Consultas recibidas, por período de notificación, 2008–2014

15. En el 2014, se recibieron 26 consultas relacionadas con temas generales relativos al lugar de trabajo, como el respeto de las diferencias culturales y la difusión de información médica confidencial.

16. La Oficina de Ética recibió 14 consultas en el 2014 con respecto a actividades u empleo externos de los funcionarios de la OPS. En un caso, un funcionario expatriado bajo un visado G4 en los Estados Unidos consultó si podía aceptar una asignación para enseñar en una universidad local sin percibir remuneración. La práctica en el pasado había sido permitir que el personal expatriado aceptase este tipo de asignaciones puesto que eran *ad honorem*. Sin embargo, la Oficina de Ética decidió verificar este tema con las autoridades, que indicaron que las asignaciones *ad honorem* tampoco están permitidas en aquellos casos en los que normalmente hubieran sido asignaciones remuneradas. La Oficina de Ética transmitió esta información a otras organizaciones internacionales en la zona. En otro caso, un funcionario pidió permiso para actuar como editor de publicaciones para una organización sin fines de lucro. En este caso, la Oficina de Ética determinó que el funcionario podía participar como revisor para esta organización siempre que la actividad no interfiriese con las responsabilidades oficiales ni las horas de trabajo normales del funcionario.

17. Siete consultas se clasificaron como posibles conflictos de intereses. Una de ellas fue sobre el nombramiento en una posición prominente en el ministerio de salud de un país de la Región del cónyuge de un funcionario. Dado que no había ninguna conexión entre el trabajo del funcionario y el área dentro del Ministerio de Salud en la cual estaría trabajando el cónyuge, la Oficina de Ética llegó a la conclusión de que no había ningún conflicto de intereses.

18. Se recibieron cinco consultas sobre el posible empleo de familiares directos u otros parientes de funcionarios de la Oficina en servicio. Debido a las connotaciones negativas en torno al nepotismo, los familiares directos y otros parientes no pueden ser empleados normalmente por la Oficina, a menos que dicha persona haya pasado por un proceso de selección competitivo para un puesto especializado en el que no haya habido ningún otro candidato igualmente capacitado.

19. La Oficina de Ética recibió tres consultas relacionadas con obsequios de proveedores. En ese sentido, 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 un caso, se consultó con la Oficina de Ética si la Organización podía aceptar una oferta de uno de sus proveedores de participar en una promoción que concedería a los funcionarios y sus familias un porcentaje de descuento en los productos del proveedor. La Oficina de Ética determinó que, de aceptar esta oferta, la Organización daría la impresión de que respaldaba al proveedor. En consecuencia, para evitar esa percepción y cualquier expectativa de reciprocidad por parte del proveedor en el futuro, la Oficina de Ética aconsejó que no se aceptase dicha oferta.

20. Además, la Oficina de Ética recibió tres consultas de funcionarios de la Oficina acerca de la posibilidad de integrar la junta de una organización u asociación externa. Cuando analiza consultas de esta índole, la Oficina de Ética procura que la participación de la persona no cree un conflicto de intereses con el mandato o la labor de la Organización. En un caso, un funcionario se comunicó con la Oficina de Ética para ver si estaría permitido formar parte de un comité de expertos internacionales para una organización sin fines de lucro. La Oficina de Ética examinó el mandato de la organización sin fines de lucro y llegó a la conclusión de que no había ningún conflicto de intereses evidente. Por lo tanto, la Oficina de Ética determinó que era aceptable que el funcionario formara parte de ese comité.

21. Por último, la Oficina de Ética recibió dos consultas sobre la publicación de libros y cinco consultas en relación con temas diversos.

Oportunidades de brindar información y capacitación

22. En el 2014, la Oficina de Ética llevó a cabo sesiones informativas sobre el Código de Principios Éticos y Conducta, y el Sistema de Gestión de los Asuntos de Integridad y los Conflictos (SGAIC) de la OPS para los siguientes grupos del personal:

- a) un grupo de pasantes nuevos, el 6 de marzo del 2014;
- b) un segundo grupo de pasantes nuevos, el 10 de junio del 2014;
- c) todo el personal de la Representación de la OPS en El Salvador, el 20 de agosto del 2014;
- d) todo el personal de la Representación de la OPS en Brasil, el 10 de septiembre del 2014;
- e) la unidad técnica Mais Médicos en la Representación de la OPS en Brasil, el 12 de septiembre del 2014;
- f) todo el personal de BIREME, en São Paulo (Brasil), el 15 de septiembre del 2014;
y
- g) todo el personal de PANAFTOSA, en Rio de Janeiro (Brasil), el 17 de septiembre del 2014.

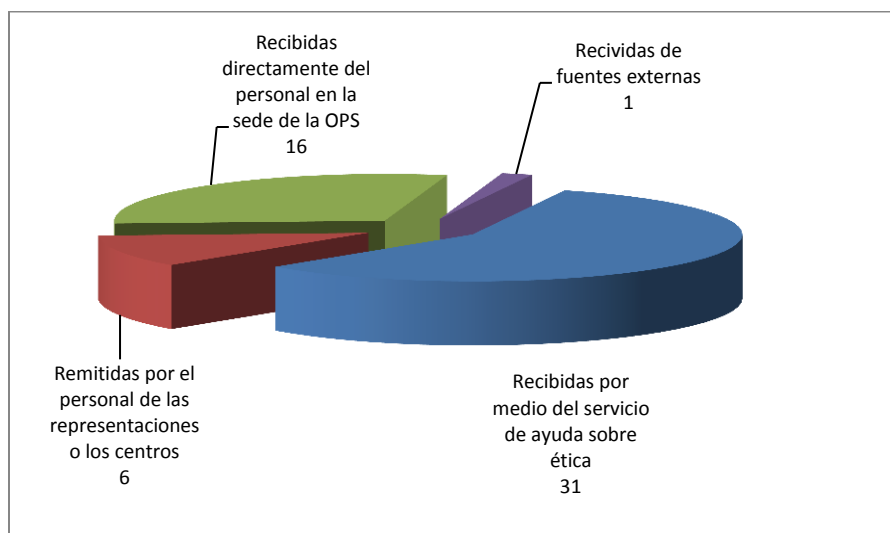
Investigaciones

23. La otra función importante de la Oficina de Ética consiste en investigar las acusaciones de faltas de conducta y las presuntas irregularidades o violaciones con respecto al Código de Principios Éticos y Conducta de la OPS.

24. Cuando lleva a cabo estas investigaciones, la función de la Oficina de Ética se limita a determinar los hechos mediante una averiguación imparcial e independiente. Estas investigaciones son de índole estrictamente administrativa y su propósito es establecer los hechos. 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. Este procedimiento garantiza una separación adecuada de las funciones entre quien investiga los hechos y quien toma la decisión que corresponda.

25. En el 2014, la Oficina de Ética recibió 54 denuncias de actos que planteaban posibles inquietudes de índole ética. Como se muestra en la figura 3 a continuación, 31 de estas denuncias se hicieron por medio del servicio de ayuda sobre ética. De estas 31 denuncias, 27 fueron anónimas. Por lo tanto, al igual que en el 2013, la mayor parte de las denuncias hechas en el 2014 por medio del servicio de ayuda sobre ética fueron anónimas.

Figura 3: Denuncias de actos que planteaban inquietudes de índole ética, según la manera en que la Oficina de Ética recibió la información, 2014

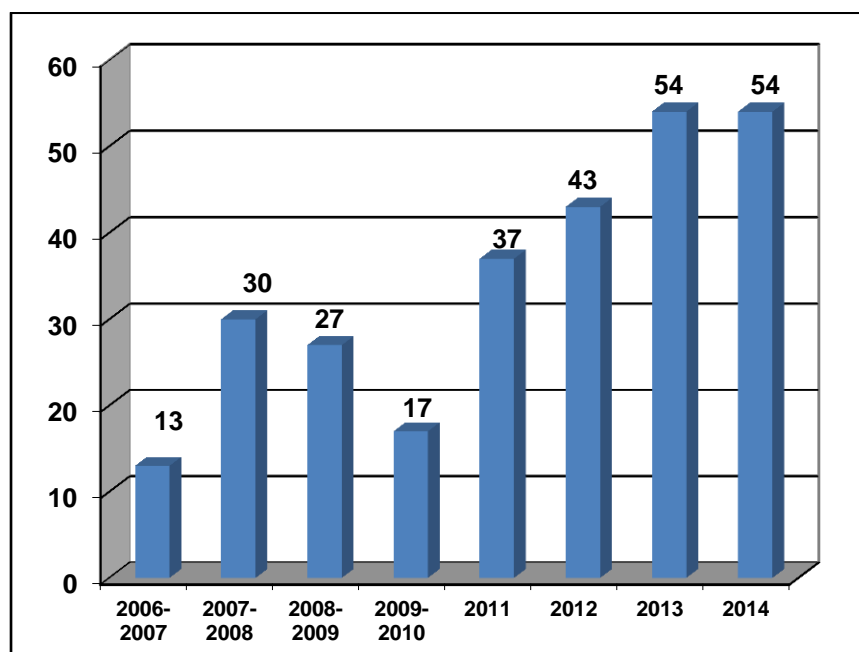


26. En la figura 4 se muestra el número de denuncias relacionadas con inquietudes de índole ética recibidas del 2006 al 2014. En el 2014, la Oficina de Ética recibió el mismo número de denuncias (54) que en el 2013. Al igual que en el 2013, algunas de las denuncias recibidas en el 2014 se relacionaban con un mismo tema. No obstante, estas denuncias fueron tratadas individualmente puesto que se habían hecho de manera anónima por medio del servicio de ayuda sobre ética y no era posible determinar si provenían de la misma persona o si habían sido hechas por personas distintas.

27. La Oficina de Ética recibió información sobre 45 temas nuevos en el 2014 que planteaban posibles inquietudes de índole ética; esta cifra incluyó varias denuncias sobre el mismo tema. En comparación, la Oficina de Ética había recibido información sobre 30

temas nuevos en el 2013 cuando se tenían en cuenta las denuncias duplicadas. Esto indica que el número total de casos nuevos recibidos por la Oficina de Ética en el 2014 fue un 50% mayor que en el año anterior.

Figura 4: Número de denuncias relacionadas con inquietudes de índole ética recibidas por la Oficina de Ética, del 2006 a 2014



28. En el 2014, la Oficina de Ética investigó tres casos de cese de servicios inadecuados. Un caso estuvo relacionado con un funcionario de alto nivel que supuestamente orquestó el cese del nombramiento de un funcionario en servicio para que alguien con quien dicho funcionario de alto nivel tenía una relación personal pudiera ser contratado en su lugar. La Oficina de Ética determinó que esta imputación tenía mérito y que el funcionario de alto nivel había concebido deliberadamente un plan para reemplazar al funcionario en servicio con su conocido personal. Como consecuencia de los resultados de la investigación de la Oficina de Ética, se rescindió el contrato del funcionario de alto nivel.

29. Además, la Oficina de Ética recibió información acerca de un posible uso indebido de los recursos de la OPS, lo que representa un costo para la Organización y puede tener un efecto perjudicial sobre su reputación. La Oficina de Ética investiga todo presunto uso indebido para asegurar que los funcionarios no estén usando recursos de la OPS para fines personales o propósitos indebidos, como ver o bajar contenido inadecuado de la internet, o publicar información inapropiada o inexacta en sitios de redes sociales.

30. La Oficina de Ética investigó el supuesto uso indebido de vehículos oficiales y conductores por parte de un funcionario de alto nivel. La Oficina de Ética llegó a la

conclusión de que el funcionario de alto nivel había usado vehículos oficiales y conductores para hacer diligencias personales tanto del propio funcionario como de miembros de la familia del funcionario. Se tomaron medidas contra el funcionario en cuestión.

31. La Oficina de Ética investigó un correo electrónico supuestamente ofensivo enviado por un funcionario a otro. El correo electrónico en cuestión tenía texto que se consideró racista. Tras investigar esta imputación, la Oficina de Ética consideró que el funcionario no había cumplido su deber de demostrar sensibilidad cultural como corresponde a un funcionario público internacional.

32. La Oficina de Ética también llevó a cabo una investigación sobre el supuesto uso indebido de las redes sociales por parte de un consultor contratado por la OPS. El consultor había publicado comentarios ofensivos en un sitio de redes sociales con respecto al resultado de un acontecimiento deportivo. Además, el consultor se había identificado como alguien que tenía una relación laboral con la OPS. Se determinó que el consultor no había tratado con respeto al público y que sus acciones habían incidido negativamente en la Organización. En consecuencia, se rescindió el contrato del consultor, aunque las observaciones ofensivas no estaban relacionadas con la OPS y habían sido publicadas fuera de la oficina en el tiempo libre del consultor.

33. La Oficina de Ética también recibió una queja de alguien de fuera de la Organización que acusó a un funcionario de hacer uso indebido de su posición en la Organización para dañar su reputación y práctica profesional. Tras investigar estas acusaciones, la Oficina de Ética determinó que, si bien el funcionario había claramente atacado la reputación profesional de la persona, no había usado ningún recurso de la OPS ni contactos que se hubieran producido en el desempeño de sus funciones en la OPS como para dar lugar a una queja personal contra el individuo en cuestión.

34. Las otras investigaciones importantes realizadas por la Oficina de Ética en el 2014 tuvieron que ver con imputaciones de acoso. En estas quejas formales de acoso, algunos funcionarios alegaron que sus supervisores o colegas de trabajo habían creado un entorno de trabajo hostil, habían cometido actos de intimidación o habían abusado de su autoridad.

35. La Oficina de Ética también investigó varios casos sobre supuestas irregularidades en los procesos de selección. La mayor parte de estos casos se relacionaban con un supuesto trato injusto debido a amistades personales entre los candidatos seleccionados y los gerentes a cargo del proceso de selección. Como resultado de estas quejas, la Oficina de Ética preparará una evaluación y formulará recomendaciones a la gerencia para ayudar a guiar a los comités de selección y velar por que los procesos de selección no solo sean objetivos sino que den también una imagen de objetividad.

36. Por último, la Oficina de Ética manejó varios temas en 2014 en relación con rumores, conflictos interpersonales e incumplimiento de las normas de confidencialidad.

Estos problemas tienen que ver con la relación entre los supervisores, los subordinados y los colegas, y podrían haberse resuelto mediante el diálogo o la mediación. Dado el número de quejas, la Oficina de Ética reconoce que hay gran necesidad de capacitación en cuanto a la comunicación respetuosa y cortés. Dado que en el 2015 se ha puesto en marcha una iniciativa para promover un entorno de trabajo respetuoso, la Oficina de Ética formará parte de un grupo de trabajo dirigido por la Oficina del Mediador y ayudará a elaborar una iniciativa para brindar apoyo a un entorno de trabajo que sea más respetuoso, colegiado y saludable.

Fraude, robo y pérdida de bienes de la OPS

37. La Oficina de Ética también es el punto focal para todos los casos de fraude, robo y pérdida de bienes, activos o equipo de la OPS. Esto significa que todos los robos y las pérdidas de activos y equipo de la OPS deben notificarse a la Oficina de Ética.

38. La OPS tiene una política de tolerancia cero del fraude y la corrupción, lo que implica que todos los presuntos casos de fraude y corrupción se investigan activamente y que se toman las medidas correspondientes, incluido el cese del nombramiento, según corresponda.

39. La OPS también espera que el personal cuide los bienes de la Organización como si fueran propios. Con este fin, en las normas de la OPS de rendición de cuentas relativas a los bienes de la Organización, instituidas en julio del 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 de conducta intencional. De acuerdo con esta política, es posible que el personal de la OPS tenga que reembolsar a la Organización el costo del recurso faltante si se determina que no se tomaron medidas razonables para proteger la propiedad y el equipo de la OPS ante la posibilidad de robo o pérdida.

40. En el 2014, la Oficina de Ética recibió 24 denuncias de fraude y robo o pérdida de recursos y equipo de la OPS, o de uso fraudulento de tarjetas de crédito institucionales o de viaje de la OPS por parte de personas que no eran titulares de dicha tarjeta. A continuación se describen estos casos (que también figuran en el Informe Financiero del Director correspondiente al 2014).

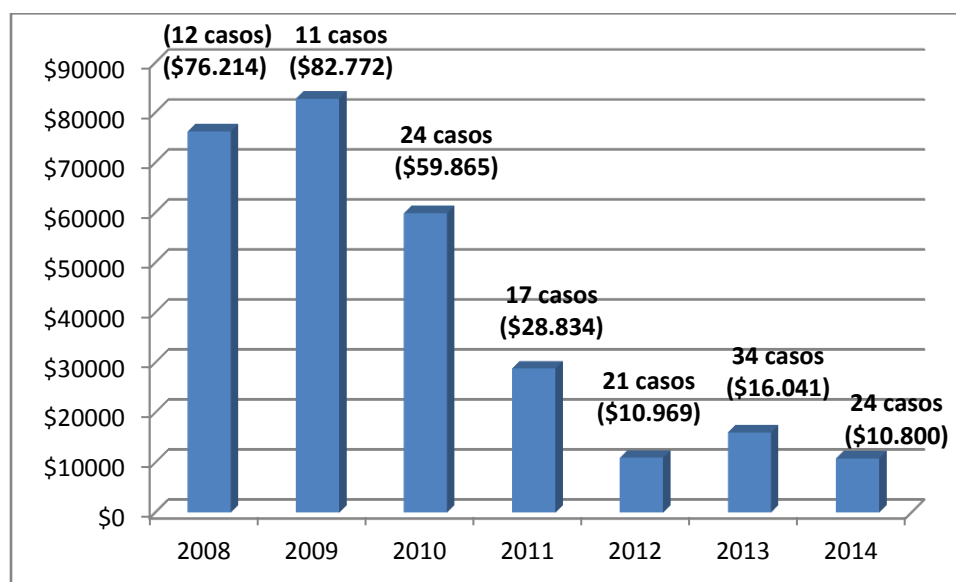
- a) Tres casos consistieron en el robo o la pérdida de libros de texto del Programa Ampliado de Libros de Texto y Materiales de Instrucción (PALTEX). El monto total de las pérdidas ascendió a \$21.032 y se lo recuperó por completo de los puntos de venta en cuestión.¹

¹ La recuperación total de la pérdida de libros de texto de PALTEX se debe al hecho de que 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. En los casos en los que no se logra el reembolso, se rescinde el contrato con el punto de venta y se lo elimina de la lista de distribuidores.

- b) Dieciocho casos fueron de robo o 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 \$10.800.
- c) Hubo también un intento de cobrar un cheque fraudulento emitido a nombre de la OPS por un monto de \$82.000, aunque esta transacción no prosperó.
- d) Hubo dos casos de uso indebido de tarjetas de crédito de compras o de viaje de la OPS cometidos por terceros fuera de la Organización. En estos dos casos, los cargos fraudulentos ascendieron a \$444 y fueron reembolsados por las instituciones financieras en cuestión.

41. En la figura 5 se muestra el número de casos de fraude, robo y pérdida de activos, así como su importe, del 2008 al 2014.

Figura 5: Casos de fraude, robo y pérdidas, del 2008 al 2014



42. Como se muestra en la figura, el importe de las pérdidas siguió siendo relativamente pequeño en el 2014, dado que solo se perdieron o robaron activos por \$10.800. Como puede observarse, esto representa una reducción considerable con respecto a años anteriores.

Nuevas iniciativas

43. En el 2014 la Oficina de Ética emitió una serie de folletos informativos sobre los conflictos de intereses, el empleo y las actividades externas, y los obsequios y la hospitalidad, con el propósito de aumentar el nivel de conciencia del personal sobre estos temas.

- a) En el folleto sobre los conflictos de intereses se explica que un conflicto de intereses surge cuando los intereses personales del personal interfieren o parecen interferir con sus responsabilidades oficiales en la OPS. Al subrayar la importancia de que el personal reconozca cuándo sus decisiones o acciones pueden dar lugar a un posible conflicto de intereses, se pueden evitar situaciones que podrían afectar negativamente la reputación e integridad de la Organización. Se alienta al personal de la Oficina a que indique posibles conflictos de intereses para ayudar a la Organización a mantener la confianza del público en su capacidad de seguir siendo imparcial y objetiva.
- b) El folleto sobre los obsequios y la hospitalidad fue concebido para sensibilizar al personal acerca de las implicaciones de aceptar obsequios y hospitalidad de los proveedores y otros asociados. Es importante que el personal de la Oficina reconozca cuando un regalo podría utilizarse para tratar influir en las acciones o decisiones del funcionario. En el folleto se advierte contra situaciones que podrían percibirse como *quid pro quo* o “algo a cambio de algo”, y se alienta al personal a ser prudente al interactuar con proveedores, asociados y funcionarios gubernamentales.
- c) El tercer folleto emitido por la Oficina de Ética fue sobre el tema del empleo y las actividades fuera de la OPS. Dado que la Oficina de Ética recibe muchas consultas sobre este tema, era importante recordar al personal que se espera que priorice el trabajo de la Organización por encima del empleo no remunerado y las actividades fuera de la Organización. Si bien se permite al personal realizar actividades externas, dichas actividades no deben interferir con sus responsabilidades oficiales ni llevarse a cabo durante el horario oficial de trabajo.

44. En noviembre del 2014, la Oficina de Ética puso en marcha un nuevo programa de divulgación de conflictos de intereses para determinar los conflictos de intereses que puedan existir o surgir a fin de salvaguardar los mejores intereses de la Organización y su personal. Este programa consistió en un cuestionario de declaración de intereses que se envió a 125 funcionarios de nivel superior por medio de una encuesta en línea. El cuestionario incluye preguntas con el propósito de obtener información sobre una amplia gama de temas, incluido el empleo y la contratación de familiares y parejas, el empleo y las actividades externas, los intereses financieros, y los obsequios, la hospitalidad y los reconocimientos.

45. En su función de coordinación del Sistema de Gestión de los Asuntos de Integridad y los Conflictos de la OPS, la Oficina de Ética realizó una evaluación exhaustiva del reglamento interno de la Junta de Apelación de la OPS, que culminará con la emisión de nuevos artículos en el 2015.

Actividades futuras

46. Habida cuenta de la obligación que tiene el personal de denunciar presuntos actos indebidos y de cooperar en investigaciones y auditorías, además de la importancia de

proteger a los denunciantes de irregularidades frente a las represalias, la Oficina de Ética pondrá en marcha un programa de capacitación específicamente adaptado a los gerentes. El objetivo de este programa será que los gerentes reconozcan la importancia de que las personas puedan transmitir sus inquietudes y quejas sin temor a represalias. Ayudará a guiar a los gerentes en su interacción diaria con funcionarios que hayan presentado denuncias de actos indebidos, y a proteger a los gerentes frente a reclamos frívolos y evitar que den pasos equivocados que puedan conducir a consecuencias adversas. Al poner en marcha este programa de capacitación para los gerentes, la Oficina asegurará el cumplimiento de los requisitos establecido en la iniciativa para promover la transparencia y la rendición de cuentas en las Naciones Unidas. Esta capacitación se extenderá posteriormente a otras categorías del personal.

47. Además, como parte de un énfasis renovado en este importante tema, la Oficina de Ética actualizará la *Política de protección contra las represalias en casos de denuncia de actos indebidos o de cooperación en una investigación o una auditoría*, que la OPS instituyó en el 2009, para que se ajuste a las mejores prácticas y los desarrollos más recientes en este campo.

48. La Oficina de Ética tiene previsto colaborar con la Oficina del Mediador y otras unidades en la Organización para crear y aplicar una iniciativa de respeto en el lugar de trabajo sobre lo que constituye una conducta adecuada en el lugar de trabajo y cómo los colegas pueden interactuar mejor. Esta iniciativa se pondrá en marcha oficialmente en el 2015.

49. Además, la Oficina de Ética emprenderá un examen de su dotación de personal y asignación de responsabilidades con el propósito de poder dedicar mayores esfuerzos a su función de asesoramiento. Es importante que la Oficina de Ética elabore estrategias de concientización que hagan hincapié en la prevención a fin de reducir el riesgo de conductas inadecuadas. Las reuniones presenciales y la capacitación a todos los niveles de la Organización podrían ayudar a mejorar la cultura ética en la OPS y brindar al personal una oportunidad de familiarizarse más con el trabajo de la Oficina de Ética y las diferentes iniciativas y políticas que rigen la conducta ética.

Intervención del Comité Ejecutivo

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

Anexo



**Organización
Panamericana
de la Salud**



**Organización
Mundial de la Salud**
OFICINA REGIONAL PARA LAS **Américas**

CE156/7

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 (2014)
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 modificado:	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 una 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 respeto de los procedimientos reglamentarios [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 requerido de financiamiento para poder cumplir su mandato.

- - -