



ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD  
ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD



## 144.<sup>a</sup> SESIÓN DEL COMITÉ EJECUTIVO

Washington, D.C., EUA, del 22 al 26 de junio del 2009

---

*Punto 3.4 del orden del día provisional*

CE144/7 (Esp.)  
12 de mayo del 2009  
ORIGINAL: INGLÉS

### INFORME ANUAL DE LA OFICINA DE ÉTICA 2008-2009

#### **Resumen**

1. La Oficina de Ética fue establecida en mayo del 2006 para promover una cultura de ética y rendición de cuentas en la Organización Panamericana de la Salud (OPS). En este informe se destacan: a) las actividades y los logros de la Oficina de Ética durante su tercer año de operación; b) los informes recibidos y las investigaciones realizadas; c) las nuevas políticas y las iniciativas que se han diseñado para aumentar la transparencia, fortalecer el cumplimiento de la reglamentación y crear protección contra represalias; y d) las medidas futuras que se adoptarán para ayudar al personal a tomar buenas decisiones y mejorar la cultura ética de la Organización.

#### **Período abarcado por el informe**

2. Este informe abarca el trabajo llevado a cabo por la Oficina de Ética desde el 1 de mayo del 2008 hasta el 30 de abril del 2009.

#### **Situación y función**

3. La Oficina de Ética es una oficina funcionalmente independiente que presenta informes directamente al Comité Ejecutivo de la OPS. Para velar por la rendición de cuentas dentro de la Organización, la Oficina también presenta informes al Director Adjunto de la OPS para fines administrativos.

4. La función principal de la Oficina de Ética es crear conciencia sobre los valores centrales de la OPS para fomentar un comportamiento ético a todos los niveles de la Organización y garantizar el cumplimiento del Código de Principios Éticos y Conducta de la OPS, sus normas y reglamentos, y las Normas de conducta de la administración pública internacional de la Comisión de Administración Pública Internacional.

5. La Oficina de Ética también sirve de punto de contacto confidencial para notificar supuestos incumplimientos de las normas de conducta de la OPS. Para esta finalidad, se estableció un servicio telefónico de ayuda al que se tiene acceso dentro y fuera de la Organización. Las personas podrán hacer preguntas o informar sobre presuntos actos indebidos, reservándose el derecho de permanecer anónimas si así lo desean. Este servicio de ayuda es administrado por una empresa externa que se especializa en este tipo de servicios, así como en programas de ética y cumplimiento a nivel institucional.

6. La Oficina de Ética también se encarga de promover políticas y directrices para las áreas nuevas o en evolución relacionadas con la ética en el comportamiento institucional.

### **Actividades y logros de la Oficina de Ética**

7. Las cuatro principales funciones de la Oficina de Ética son:

- a) facilitar el asesoramiento y la orientación para el personal y la administración acerca de cuestiones éticas;
- b) brindar capacitación y actividades de formación acerca de temas de ética y el Código de Principios Éticos y Conducta de la OPS;
- c) realizar investigaciones de presuntas faltas de conducta, acoso e infracciones al Código de Principios Éticos y Conducta; y
- d) coordinar el Sistema de Gestión de los Asuntos de Integridad y los Conflictos (SGAIC).

8. A continuación se destacan las principales actividades emprendidas y los resultados obtenidos en estas cuatro esferas en el período 2008-2009.

### **Facilitar el asesoramiento y la orientación**

9. La Organización espera que su personal se comporte de manera adecuada y ética, pero reconoce que los límites de ese comportamiento no siempre son claros. Como resultado, uno de los componentes esenciales de la labor de la Oficina de Ética es proporcionar directrices y orientación al personal.

10. La base fundamental de la función asesora de la Oficina de Ética es el Código de Principios Éticos y Conducta de la OPS, que se emitió en enero del 2006. Este Código establece, de una manera detallada, los principios éticos de la Organización; los derechos, las responsabilidades y las obligaciones de todo el personal; el deber de cumplir la reglamentación; las normas de conducta de la OPS, y el uso adecuado de la propiedad y los recursos de la OPS. Es un código basado en principios y a la vez prescriptivo, porque contiene ejemplos específicos de comportamientos que no se consideran aceptables.

11. Este Código sirve como una herramienta útil de referencia y ayuda a guiar al personal en sus acciones y actividades cotidianas para que siempre actúen dentro de las normas del comportamiento aceptable. La Oficina de Ética ha recibido un número cada vez mayor de consultas relacionadas con secciones específicas del Código. Esto es algo positivo, porque indica que los empleados conocen el Código de Principios Éticos y Conducta y lo consultan cuando tienen dudas sobre algún aspecto ético.

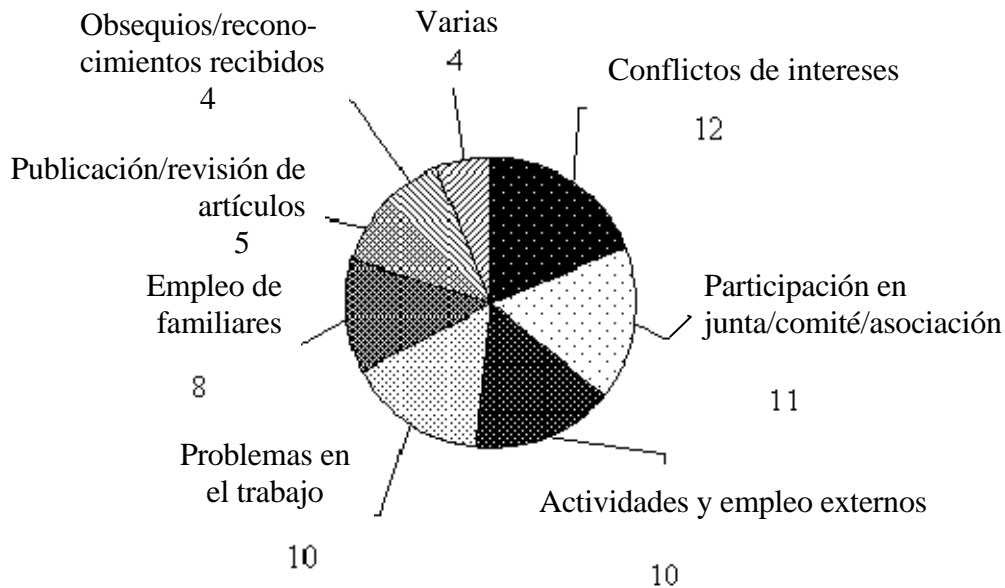
12. Además de proporcionar dirección y orientación general, el Código plantea varias áreas donde el empleado debe obtener la autorización de la Oficina de Ética antes de participar en una actividad específica. Por ejemplo, un funcionario tiene que obtener la aprobación de la Oficina de Ética antes de aceptar un obsequio o un reconocimiento, aceptar un empleo externo, o participar en una asociación profesional, junta o comité. En estos casos, la opinión de la Oficina de Ética es definitiva y la persona no puede emprender la actividad deseada si la Oficina de Ética determina que existe un conflicto de intereses real o potencial con la labor de esa persona o de la Organización.

13. Dado que los límites del comportamiento ético no siempre son claros, otro componente importante del trabajo de la Oficina de Ética es brindar asesoramiento al personal sobre cualquier asunto que pueda dar lugar a problemas de ética. Se alienta a los funcionarios a que hagan preguntas e incluso a que utilicen el servicio de ayuda sobre ética si desean mantener el anonimato. Al hacer preguntas —y recibir la orientación y el asesoramiento apropiados— el funcionario puede evitar situaciones que, de otro modo, podrían dar lugar a un conflicto de intereses, o bien comprometer la imagen o la credibilidad de la Organización o la persona. Por otro lado, cuando un funcionario obtiene la opinión de la Oficina de Ética y actúa en consecuencia, puede tener la seguridad de que estará protegido aunque posteriormente se suscite un problema.

14. En resumen, como parte de sus responsabilidades de asesoramiento, la Oficina de Ética responde a las solicitudes de autorización para realizar diferentes actividades, a las consultas pertinentes a la interpretación o la aplicación del Código de Principios Éticos y Conducta y a las consultas generales sobre asuntos éticos. Durante el período que abarca este informe, la Oficina de Ética respondió por escrito a 64 preguntas o consultas del personal en estas áreas. También hubo muchas otras consultas de carácter informal, inclusive con otras oficinas internas de la OPS. Actualmente se están grabando estos tipos de consultas y se incluirán en informes futuros.

15. A continuación se ilustra un desglose general por tipo de consulta recibida:

### Desglose por tipo de consulta recibida



### Impartir capacitación y dar oportunidades educativas

16. La piedra angular del programa de capacitación de la Oficina de Ética es un curso en línea sobre el Código de Principios Éticos y Conducta de la OPS que se elaboró internamente y se puso en práctica en marzo del 2007. Este curso interactivo, que consiste en 24 estudios de casos, es obligatorio para todo el personal que trabaja en la OPS, independientemente del tipo de contrato que tengan, y se ofrece en los cuatro idiomas oficiales de la Organización.

17. Se le dio a todo el personal de la OPS hasta el 31 de agosto del 2007 para completar el curso y se les pidió que imprimiesen un certificado que indicaba que habían cumplido los requisitos del curso. A todos los funcionarios nuevos que se incorporan a la Organización también se les exige que tomen el curso y presenten el certificado. Para que las personas que residen en lugares con poco ancho de banda puedan tomar el curso, se preparó una versión en CD y se distribuyó a los países pertinentes. Esto ha permitido al personal de esos países completar el programa de capacitación sin retrasos innecesarios por tener que cargar los estudios de casos.

18. El programa de capacitación de la OPS fue bien recibido dentro y fuera de la Organización. La Organización Mundial de la Salud y el Banco Mundial expresaron interés en el curso y se les entregaron copias del CD.

19. Aunque este curso en línea seguirá siendo el elemento fundamental del programa de capacitación de la OPS, la Oficina de Ética reconoce la necesidad de realizar actividades adicionales de capacitación y aplicar estrategias de comunicación para que se resalte la importancia del comportamiento ético en la labor cotidiana de todos los funcionarios. Por esa razón la Oficina de Ética está sosteniendo conversaciones con diversas empresas para conseguir programas de capacitación comerciales sobre diversos temas, como por ejemplo la prevención del acoso en el trabajo, prácticas comerciales imparciales y éticas, y formas de abordar casos de sobornos y corrupción internacional. Estos cursos se ofrecerían de manera continua a todo el personal de la OPS o a grupos determinados según el tema.

20. Asimismo, se organizaron sesiones informativas sobre el Código de Principios Éticos y Conducta y el Sistema de Gestión de los Asuntos de Integridad y los Conflictos de la OPS (SGAIC) para todo el personal de República Dominicana y Uruguay. También se proporcionaron orientaciones individuales a nuevos funcionarios de la Sede.

21. En el 2009, la Oficina de Ética se propone organizar sesiones de orientación y capacitación para grupos reducidos de funcionarios en la Sede de la OPS con el fin de reforzar la importancia de la conducta ética y el reconocimiento de la función de la Oficina de Ética. En la medida de lo posible, la Oficina también tiene la intención de ofrecer sesiones similares al personal de los centros panamericanos y las representaciones.

### **Realizar investigaciones**

22. A veces puede ser difícil determinar si cierto acto o actividad plantea o no problemas de ética. La función central de la Oficina de Ética es orientar a las personas que trabajan para la OPS en la dirección correcta para evitar conflictos de intereses o comportamientos que pudieran considerarse inadmisibles para un funcionario público internacional. Al adoptar un enfoque proactivo y asignar a la conducta ética un lugar prioritario en el trabajo cotidiano, la Oficina de Ética aspira a reducir al mínimo el número de situaciones que podrían convertirse en problemas para los empleados o la Organización.

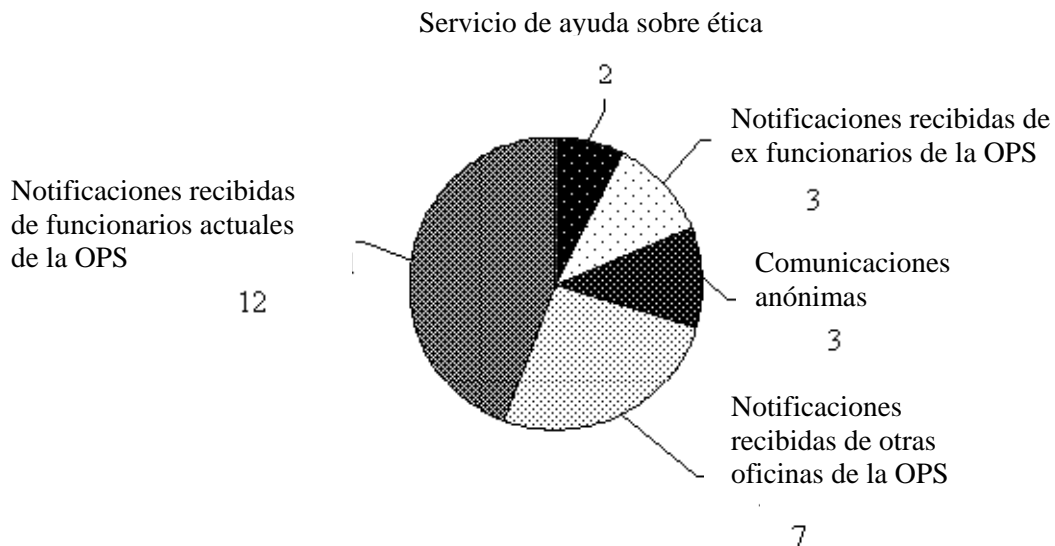
23. No obstante esta función preventiva clave de la Oficina de Ética, seguirá habiendo casos en que las personas que trabajan para la Organización puedan incurrir en un comportamiento poco ético porque no estaban enteradas de que se trataba de una conducta inapropiada o porque deliberadamente decidieron emprender una actividad indebida o fraudulenta. Cuando se notifica un caso de este tipo, ya sea directamente a la Oficina de Ética, por medio del servicio de ayuda sobre ética o a uno de los otros integrantes del Sistema de Gestión de los Asuntos de Integridad y los Conflictos (véase más adelante), se inicia una investigación preliminar para determinar si hay datos

probatorios que apoyen el alegato. Si se considera necesario, se realiza entonces una investigación plena para determinar los hechos y decidir si hubo o no una contravención de una norma de conducta de la Organización.

24. Las investigaciones sobre los alegatos de faltas de conducta cometidas por algún funcionario que trabaja para la Organización son realizadas, en general, por la Oficina de Ética. Estas investigaciones en el lugar de trabajo son procedimientos administrativos de determinación de los hechos para averiguar si son válidos los alegatos de faltas de conducta y determinar si tuvo o no lugar la supuesta contravención. En los casos en que la Oficina de Ética lleva a cabo una investigación y llega a la conclusión de que es mayor la probabilidad de que haya ocurrido una falta de conducta que la probabilidad de que no haya ocurrido, el asunto se refiere a los funcionarios pertinentes de la Organización para que se decida si se debe o no iniciar una acción disciplinaria o de otro tipo contra el infractor. Esta separación de funciones hace que no sea la misma oficina la que determina los hechos y la que toma la decisión con respecto a cualquier acción que puede iniciarse.

25. Durante el período que abarca el informe (2008-2009), la Oficina de Ética recibió 27 notificaciones sobre comportamientos que planteaban problemas de ética. A continuación se ilustra el desglose de las maneras en que la Oficina de Ética recibió información sobre un problema o un alegato:

#### Desglose de las notificaciones recibidas en la Oficina de Ética



26. Para efectos de comparación, durante el año previo se recibieron 20 notificaciones. Se observa, además, que el número de problemas notificado mediante el servicio de ayuda sobre ética disminuyó de cinco a dos durante el período que abarca este informe. Aunque el porcentaje de notificaciones recibidas por medio de los servicios de ayuda suele ser bajo en la mayoría de las organizaciones, la Oficina de Ética pondrá en marcha otra campaña de sensibilización para reiterar que existe el servicio de ayuda sobre ética, mediante el cual las personas pueden notificar comportamientos poco éticos con la opción de mantener el anonimato.

27. Las investigaciones que realizó la Oficina de Ética abarcaron una amplia gama de temas y dieron lugar a diversas acciones por parte de la Organización, dependiendo de los resultados y de la gravedad de la falta cometida. Seguidamente se presenta un breve panorama de los diversos asuntos notificados a la Oficina de Ética, las investigaciones realizadas y las acciones tomadas, así como de los casos que todavía se están investigando.

#### ***Investigaciones concluidas***

28. Durante el año que abarca la evaluación, la Oficina de Ética concluyó investigaciones y presentó informes en relación con los siguientes alegatos:

- a) Un supervisor que presuntamente le pidió al personal a su cargo que le prestara servicios personales durante las horas normales de trabajo. En la investigación se descubrió que le había pedido a varios empleados que creasen un sitio web, preparasen material promocional y elaborasen presentaciones que no estaban relacionadas con la labor de la OPS.
- b) Una serie de acuerdos de servicios contractuales que parecían haberse celebrado con la intención de eludir la delegación asignada de autoridad. La investigación reveló que no se respetaron las reglas de contratación de la Organización y que se había hecho un intento deliberado de estructurar cada contrato de tal manera que se mantuviera debajo de la delegación de autoridad.
- c) Un funcionario que presuntamente exigía dinero a varias personas a cambio de contratos de corto plazo. En la investigación se encontró que dicha persona había exigido y recibido sobornos.
- d) Falsificación de solicitudes de reembolso de gastos de viaje y de facturas de hoteles. En la investigación se descubrió que la persona no se había alojado en esos hoteles, pero que había obtenido y presentado cuentas falsas de los hoteles con la finalidad de recibir viáticos más altos.
- e) Actividades políticas de un funcionario con base en varios artículos que aparecieron en la prensa. En la investigación se determinó que esa persona no se

- había presentado como candidato a un cargo público, pero que sí había realizado actividades políticas.
- f) Uso de teléfonos de la OPS para fines privados. En la investigación se encontró que la persona había hecho numerosas llamadas de larga distancia por razones personales y que no había reembolsado los gastos a la Organización.
  - g) Falsificación de recibos de artículos comprados con fondos de la caja chica. En la investigación se descubrió que la persona había alterado los recibos para registrar una cantidad mayor que lo que en realidad se pagó.
  - h) Desvío de fondos de contribuciones voluntarias. En la investigación no se encontraron elementos probatorios que sustenten el alegato de que se habían desviado fondos y que se habían utilizado para otras finalidades.

29. No todos los casos investigados por la Oficina de Ética implican contravenciones a las normas de ética, aunque el alegato tenga algún mérito. En un caso, por ejemplo, se le notificó a la Oficina que un supervisor había incurrido en un comportamiento poco ético al comunicarse con el médico de un empleado para que emitiera un nuevo certificado médico. Se investigó el caso y se determinó que, si bien esta persona no debió haber llamado al médico, había actuado de buena fe y no había contravenido ninguna norma de ética.

30. Por otro lado, no todos los casos en los cuales hubo una contravención de las normas de ética incluyen un beneficio personal para la persona en cuestión. En un caso, un funcionario quiso usar los fondos remanentes de la partida de la unidad antes de que venciera la asignación al final del año. Para ello, le pidió a un contratista que alterara una factura indicando que los servicios se habían prestado el año anterior en vez del año en el que realmente se iban a prestar. Este caso ejemplifica que pueden darse contravenciones a las normas de ética aun cuando un empleado considere que sus acciones son en defensa de los intereses de la unidad de trabajo o de la propia Organización.

31. La Oficina de Ética remite los informes de sus investigaciones a los funcionarios pertinentes de la Organización cuando determina que es mayor la probabilidad de que haya ocurrido una falta de conducta que la probabilidad de que no haya ocurrido. Tras seguir los pasos necesarios del proceso, los funcionarios pertinentes deciden si se debe o no imponer una sanción disciplinaria o de otro tipo contra el infractor. Con base en las investigaciones realizadas por la Oficina de Ética (incluidas las que se llevaron a cabo durante el último período abarcado por el informe pero cuyas decisiones fueron tomadas durante el período actual), la Organización tomó las siguientes medidas:

- a) a tres empleados se les asesoró en el comportamiento apropiado en el lugar de trabajo o se les dieron instrucciones de cumplir con las reglas y los procedimientos establecidos;



- b) a dos empleados se les permitió renunciar a la Organización;
- c) cuatro empleados recibieron cartas de reprimenda;
- d) a un empleado se le redujo el grado;
- e) dos empleados fueron despedidos por faltas de conducta; y
- f) un empleado fue destituido sumariamente por faltas de conducta.

32. Por otra parte, no se encontraron contravenciones a las normas de ética en dos casos que fueron notificados y, por lo tanto, se cerraron.

***Investigaciones en curso***

33. La Oficina de Ética tiene actualmente 13 casos activos desde el 1 de mayo del 2009. De estos 13 casos se han concluido cuatro investigaciones, pero aún no se han emitido los informes. En los otros nueve casos se han iniciado investigaciones, pero todavía no han concluido.

34. Las investigaciones que se concluyeron corresponden a los siguiente alegatos:

- a) trato desigual en la unidad de trabajo, personas contratadas sin las calificaciones requeridas y favoritismo con respecto a los funcionarios a los que se les permiten viajes en comisión de servicio;
- b) presentación de recibos de taxis para reembolso cuando no se había utilizado ese servicio;
- c) establecimiento de una empresa para hacer negocios con la OPS y procesamiento de un contrato sin revelar un posible conflicto de intereses; y
- d) irregularidades en los recibos que presentó un empleado a la OPS para que se le pagara un subsidio diferencial de educación.

35. Los casos pendientes se relacionan con los siguientes alegatos:

- a) otorgamiento de un contrato sin el proceso adecuado de licitación y soborno a un empleado de la OPS para que le adjudicase el contrato a la empresa seleccionada;
- b) presuntas irregularidades en una oficina, como la contratación de familiares y amigos, prácticas de adquisiciones inadecuadas y presentación de solicitudes fraudulentas de reembolso de gastos de viaje;
- c) uso indebido de los privilegios de la Organización;
- d) posible conflicto de intereses con respecto a la compra de equipo;

- e) uso de la designación de “doctor” por varios empleados de la OPS que no son médicos y no tienen títulos de doctorado;
- f) violación de los derechos de los trabajadores en una oficina;
- g) una persona que puede haberse beneficiado indebidamente de un pago de subsidios de educación;
- h) una persona que trabaja para la OPS que profirió comentarios amenazantes contra la persona que le había alquilado una vivienda; y
- i) falsificación de la firma de un supervisor en un formulario de solicitud de licencia.

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

36. Como empleador responsable, la OPS procura proporcionar a su personal acceso a un sistema eficiente y creíble de promoción de la integridad y resolución de conflictos. Es por eso que en los últimos años se ha centrado en poner a disposición del personal los mecanismos necesarios para plantear problemas y conflictos en el trabajo. En este sentido, reviste particular importancia el establecimiento de la función del Mediador en mayo del 2005, la Oficina de Ética en mayo del 2006 y el Sistema de Gestión de los Asuntos de Integridad y los Conflictos (SGAIC) en octubre del 2007.

37. La finalidad fundamental de este sistema es incorporar todos los recursos existentes que tienen que ver con la integridad y la resolución de conflictos en un sistema coherente para que fuesen más accesibles, eficaces y de fácil comprensión para el personal. Estos recursos incluyen el Mediador, la Oficina de Ética, la Oficina del Asesor Jurídico, la Oficina de Seguridad de la Información, la Gestión de Recursos Humanos, la Oficina de Servicios de Supervisión Interna, la Asociación de Personal de OPS/AMRO, el Grupo de Examen de Reclamaciones (para casos de acoso) y la Junta de Apelación.

38. Mediante este sistema, el personal puede determinar más fácilmente adónde debe dirigirse o con quién debe ponerse en contacto para tratar un asunto o problema determinado. Se estableció un sitio web exclusivo que suministra información detallada sobre su funcionamiento y se colocó un enlace en la página inicial de la intranet de la OPS para darle más visibilidad y accesibilidad a ese sitio web.

39. Los miembros de este sistema se reúnen periódicamente para analizar su funcionamiento, las posibles mejoras, la administración del proceso de justicia, las nuevas políticas que se están formulando en materia de integridad y resolución de conflictos, las políticas elaboradas por organismos de las Naciones Unidas y otras organizaciones internacionales, y su utilidad potencial para la OPS, así como otros temas pertinentes.

40. Para dar a conocer mejor este nuevo sistema, los diferentes integrantes del sistema actuarán como embajadores cuando visiten un centro o una representación en viaje de comisión de servicio, y en breve empezarán a hacer una presentación estandarizada al personal. Esta estrategia ayudará a difundir con la mayor amplitud posible información acerca de este sistema, las funciones de los recursos respectivos y las maneras en que el personal puede plantear problemas éticos o de otra índole en el trabajo.

## **Nuevos acontecimientos**

### ***Protección de las personas que suministran información***

41. Todos los funcionarios de la OPS deberán mantenerse atentos para velar por que los recursos y los activos de la Organización se utilicen únicamente para fines oficiales, y deberán notificar cualquier incidente que razonablemente crean que puede entrañar un uso indebido de recursos, robo o pérdida de propiedad, u otra actividad que atente contra la misión o la responsabilidad de la Organización para con sus Estados Miembros. Al ejercer esta responsabilidad, los funcionarios deben percibir que pueden revelar libremente información sin ninguna reserva, que la información que suministran será tratada con carácter confidencial en la mayor medida posible y que contarán con la protección de la Organización.

42. El Código de Principios Éticos y Conducta ya contiene una prohibición específica contra las represalias. Establece que tomar represalias contra cualquier persona que notifique un comportamiento que posiblemente no sea ético a funcionarios de la Organización constituye una contravención al Código. Sin embargo, para subrayar que las personas que suministren información o cooperen en una investigación o auditoría gozarán de protección, la Organización ha elaborado recientemente una amplia política sobre este tema. El objetivo de esta política es hacer que las personas que trabajan en la OPS y las que mantengan relaciones empresariales con la Organización puedan notificar que sospechan alguna actividad indebida o poco ética sin temor a represalias.

43. Esta política establece las salvaguardias que la OPS ha instituido para alentar a las personas a que expongan inquietudes legítimas y describe las medidas que se tomarán para protegerlas y manejar quejas sobre represalias. Contiene una prohibición específica contra las represalias, explica los pasos a seguir cuando una persona considera que ha sido objeto de represalia e indica las medidas correctivas y las sanciones que pueden aplicarse en esos casos.

### ***Protocolo para realizar investigaciones en el trabajo***

44. Desde su inicio, la Oficina de Ética ha seguido los principios y las prácticas generalmente aceptados como base para realizar investigaciones en el trabajo. Esos principios y prácticas fueron codificados y en breve la OPS publicará un protocolo para

realizar esas investigaciones. El propósito del protocolo es garantizar que todas las investigaciones en el trabajo se lleven a cabo de manera uniforme, objetiva y transparente y se sigan las normas establecidas y aceptables de una investigación administrativa dentro de un organismo internacional.

45. El protocolo describe además los principios orientadores y los pasos del proceso de investigación, la autoridad y función del investigador, la responsabilidad para cooperar en una investigación, los derechos de las personas involucradas en una investigación, la realización de entrevistas, la publicación de los informes de la investigación y las medidas preventivas que se han instituido para proteger la confidencialidad de la información, la reputación de las personas que están siendo investigadas y la identidad de las personas que suministran información o cooperan en una investigación. Se aplica a todas las investigaciones que se llevan a cabo en la OPS, independientemente de cuál sea la oficina encargada de esa tarea.

#### ***Protección de los recursos y prevención de pérdidas***

46. Para ayudar a mitigar el riesgo de pérdida, fraude, y el robo de los recursos y bienes que son propiedad de la OPS, la Organización también estableció recientemente el Comité de Protección de Recursos y Prevención de Pérdidas, al que se le encomendó la tarea de velar por que se identifiquen y manejen con eficacia los riesgos y que todos los casos conocidos sean debidamente notificados, investigados y resueltos. El Comité desempeñará una función clave en la prevención y disuasión de esos incidentes y será el mecanismo de captura y supervisión de todos los casos notificados de fraude, robo y pérdida que ocurran en la Organización.

47. La principal función de este Comité es velar por que la Organización haya instituido controles internos y frenos y contrapesos adecuados para ayudar a la prevención y disuasión de robos y fraudes, y monitorear los casos de robo o fraude que se hayan descubierto y notificado. Su autoridad se limita a casos en los que existe una repercusión financiera directa para la Organización, y no participa en los casos de presuntas faltas de conducta cuando no haya ninguna implicación financiera discernible para la Organización, dado que existen otros mecanismos para tratar estos casos.

#### **Acciones futuras**

48. Como en años anteriores, la Oficina de Ética no ha observado ninguna tendencia manifiesta, y los informes y consultas que se han recibido siguen abarcando una amplia gama de temas. No obstante, considerando el número de casos investigados en el último año, la falsificación de solicitudes de reembolso de gastos de viaje y de recibos de hoteles, taxis y caja chica representa un área de alto riesgo que debe vigilarse de cerca.

49. El Código de Principios Éticos y Conducta de la OPS fue promulgado hace tres años y requiere una actualización para tener en cuenta las enseñanzas extraídas y las prácticas más recientes, así como para ampliar su alcance e incluir a vendedores, proveedores y contratistas con los que trabaja la Organización. Además, sería útil ofrecer más ejemplos concretos de lo que constituye un comportamiento aceptable y un comportamiento inadmisibles a fin de dar una orientación y una dirección más eficaces. También se considerará la inclusión de más preguntas y respuestas, situaciones de la vida real y ejemplos del lugar de trabajo que demuestren las implicaciones para aplicar uno o más procedimientos. El código también deberá tener un formato más atractivo, con gráficos de colores, deberá tener más visibilidad y ser más accesible para el personal.

50. En la actualidad, la Oficina de Ética está estudiando la posibilidad de elaborar, subcontratando a un proveedor externo, un cuestionario o actividad de evaluación dirigida a todo el personal de la OPS. El objetivo de esta actividad sería conocer mejor el nivel de ética que existe dentro de la Organización y medir el grado de concientización y comprensión del personal sobre la importancia de la ética, el cumplimiento de la reglamentación y el comportamiento adecuado en el desempeño de sus deberes y responsabilidades cotidianas de trabajo.

51. La Oficina de Ética tiene la intención de seguir proponiendo políticas y directrices nuevas y revisadas para dar al personal una mayor orientación y pautas claras, y procurar una mayor congruencia entre ellas. Entre las políticas que se presentarán para su consideración cabe mencionar la recaudación de fondos para organizaciones de beneficencia en el lugar de trabajo, la aceptación de obsequios, la participación en consejos asesores y comités, la contratación de familiares como voluntarios no remunerados y la redacción de artículos, entre otras.

52. Los temas pendientes que deben concluirse son, entre otros, una política específica sobre empleo fuera de la OPS y la revisión del formulario de declaración de intereses que se entrega a ciertos funcionarios de la Organización. Además, la Oficina del Asesor Jurídico está dirigiendo un examen integral del sistema de administración de justicia en la OPS, cuya conclusión está prevista para noviembre del 2009.

### **Intervención del Comité Ejecutivo**

53. Se invita al Comité Ejecutivo a que tome nota de este informe y a que solicite mayor información o aclaraciones sobre la labor realizada por la Oficina de Ética en el transcurso del año pasado.