

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

*Washington, D.C., EUA, del 26 al 30 de junio del 2023*

*Punto 3.5 del orden del día provisional*

CE172/8

14 de abril del 2023

Original: inglés

### INFORME DE LA OFICINA DE ÉTICA CORRESPONDIENTE AL 2022

#### Introducción

1. Establecida en el 2006, la Oficina de Ética (ETH) de la Organización Panamericana de la Salud (OPS) es una de las oficinas de ética más antiguas de las organizaciones internacionales. Desempeña un papel decisivo en la promoción de los valores de la Organización y su compromiso 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 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 sobre 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 (SGAIC) de la OPS,<sup>1</sup> 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<sup>2</sup> 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. Con la prórroga del teletrabajo de emergencia durante la mayor parte del 2022, ETH siguió llevando a cabo sus actividades de manera virtual, con una perturbación mínima de sus actividades normales. En el cuarto trimestre del 2022, el personal de la Sede regresó a sus oficinas con un esquema híbrido de teletrabajo y trabajo en persona, y ETH brindó servicios tanto en persona como virtualmente en el marco de este nuevo esquema de trabajo.

6. En el 2022, además de llevar a cabo sus actividades regulares, ETH integró varias otras iniciativas y responsabilidades institucionales en su cartera, a saber: *a)* la iniciativa de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI), que al principio estaba encabezada por la OMS, pero que recientemente se delegó a las oficinas regionales; *b)* el desempeño de manera interina de las funciones del Ómbudsman de la OPS desde la partida del titular del puesto en marzo del 2022, y *c)* prevención y respuesta frente a la explotación, el abuso y el acoso sexuales, que se abordan con más detalle en el documento CE172/26.

7. En este informe, ETH pone de relieve sus actividades, logros y retos en el 2022, así como las actividades futuras que tiene previstas para continuar mejorando la cultura ética de la Oficina.

### **Asesoramiento y orientación**

8. 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 que apliquen en su calidad de funcionarios públicos internacionales, a fin de ayudarles a tomar decisiones éticas correctas en su labor diaria. Se alienta al personal a que solicite asesoramiento cuando tenga preguntas o no esté seguro de las posibles consecuencias de sus actos. Al brindar orientación y asesoramiento fidedignos, ETH ayuda a evitar posibles traspies, incluidos actos indebidos, con lo cual se protege la reputación tanto de la Organización como de las personas mismas.

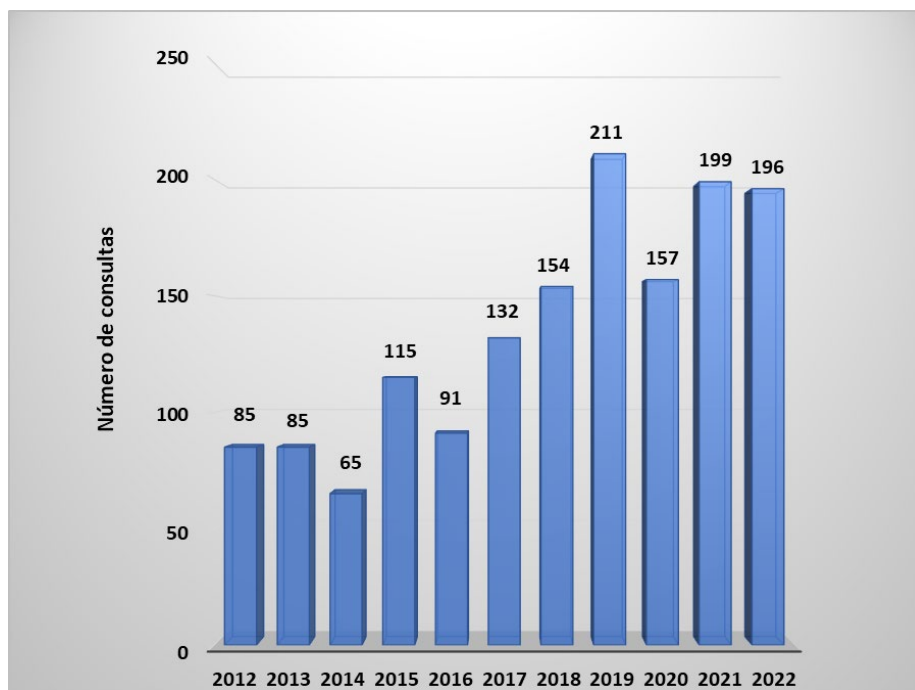
---

<sup>1</sup> El SGAIC está integrado por miembros de la Oficina de Ética, la Oficina del Ómbudsman, la Oficina del Asesor Jurídico, el Departamento de Gestión de Recursos Humanos, el Oficial 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.

<sup>2</sup> El SGAIC se reunió 24 veces en el 2022 y centró su labor en la actualización del *Protocolo de investigación*.

9. Como se muestra en la figura 1 a continuación, en el 2022 ETH recibió 196 consultas del personal acerca de una amplia gama de cuestiones.<sup>3</sup> Esta cifra está en consonancia con las 199 consultas recibidas en el 2021, con la notable diferencia de que hubo un descenso considerable, como cabía prever, en el número de consultas relacionadas con la vacunación, de 40 en el 2021 a solo una en el 2022. Por otro lado, hubo un aumento concomitante de las inquietudes relacionadas con el lugar de trabajo y de cuestiones relacionadas con conflictos de intereses, que puede atribuirse a la reanudación de operaciones más cercanas a la normalidad, lo cual implica más interacciones del personal y una mayor participación en actividades externas.

**Figura 1. Consultas por año, 2012-2022**



10. En la figura 2 se muestran los tipos de consulta que se recibieron en el 2022. Al igual que en el 2021, las consultas relacionadas con actividades y empleo externos constituyeron más del 25% de las consultas recibidas. El aumento de las consultas relacionadas con el empleo externo durante los dos últimos años puede atribuirse a la inestabilidad económica generada por la pandemia de COVID-19, el aumento de la inflación y simplemente el deseo de las personas de mejorar su situación económica general.

11. Un total de 54 personas se comunicaron con ETH con inquietudes relativas al lugar de trabajo en el 2022. Esto representó más del doble del número de denuncias recibidas en el 2021 (23 en total), después de dos años de tendencia a la baja de dos en

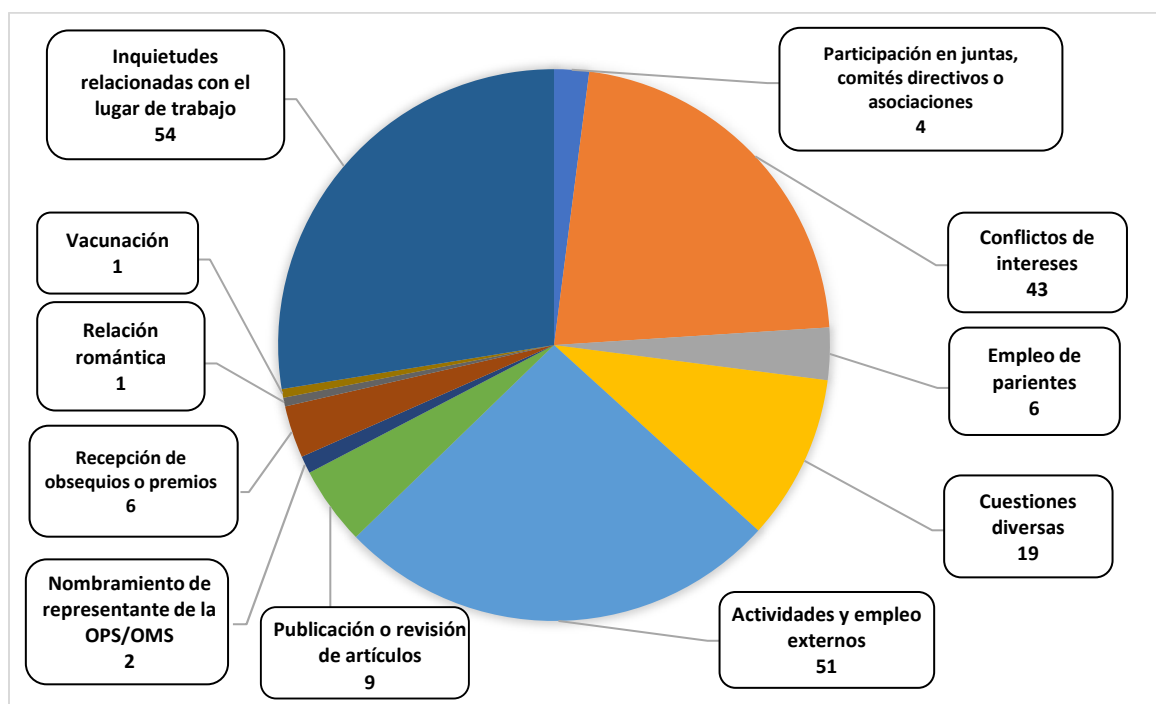
<sup>3</sup> La Oficina de Ética recibió también tres consultas por intermedio del servicio de ayuda de la OPS que no estaban relacionadas con la Oficina. Si bien se proporcionó una respuesta, estas consultas no se incluyen en el número total de consultas atendidas en el 2022.

relación con este tipo de cuestiones. De las 54 solicitudes de orientación o asistencia, cuatro personas se dirigieron a ETH específicamente en su calidad de Ómbudsman interino. Además de estas cuatro solicitudes, es probable que algunas inquietudes relacionadas con el lugar de trabajo planteadas por el personal en el 2022 hubieran sido atendidas por el Ómbudsman si hubiera habido un titular en el cargo. El regreso a las oficinas probablemente haya contribuido al aumento de las inquietudes relacionadas con el lugar de trabajo, dado que aumentaron las interacciones personales.

12. La Oficina de Ética recibió 43 consultas en el 2022 relacionadas con conflictos de intereses, casi el doble del número de consultas recibidas en el 2021. El aumento de este tipo de consultas puede estar relacionado con la reciente introducción de formularios de declaración de conflicto de intereses para el personal y los consultores nuevos, medida que ha aumentado la conciencia de la importancia de evitar y revelar conflictos de intereses reales o potenciales.

13. Además, ETH recibió nueve consultas relacionadas con la publicación de libros, seis consultas relacionadas con obsequios hechos por proveedores o vendedores, seis consultas relacionadas con el empleo de familiares directos u otros parientes de funcionarios de la Oficina Sanitaria Panamericana en servicio, cuatro consultas de funcionarios acerca de la posibilidad de formar parte de la junta directiva de alguna organización o asociación externa, dos preguntas sobre el nombramiento de un representante de la OPS/OMS, una pregunta acerca de relaciones románticas en el lugar de trabajo y 19 consultas relativas a otras cuestiones diversas.

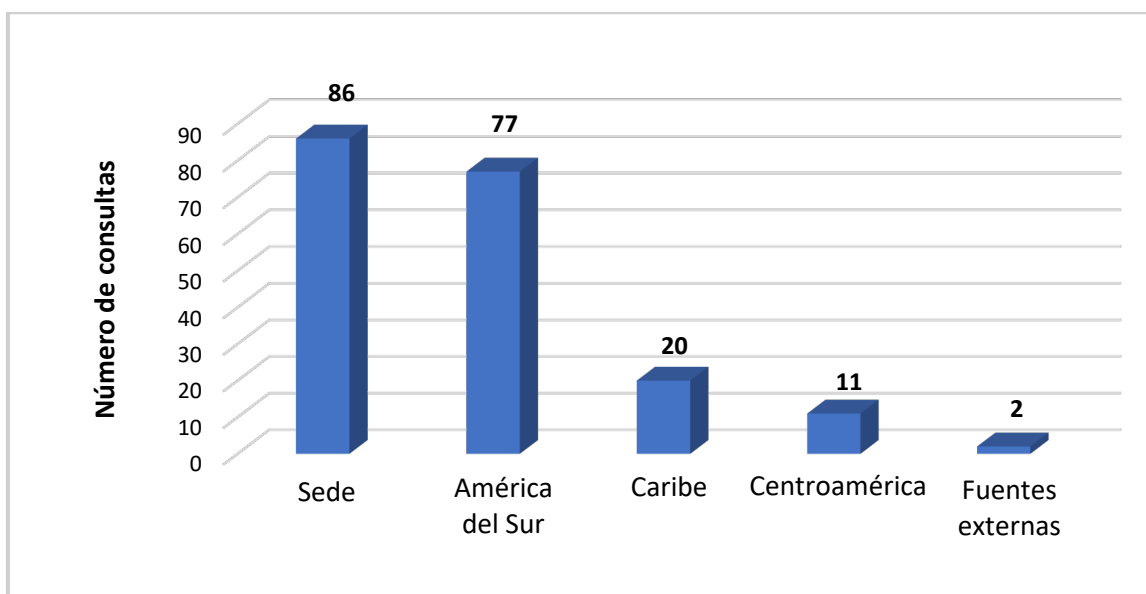
**Figura 2. Consultas por tipo, 2022**



14. La OPS es una de las pocas organizaciones internacionales que ofrece al personal la opción de hacer preguntas anónimas sobre cuestiones éticas. Para facilitar este tipo de denuncias, el servicio de ayuda de la OPS está bifurcado, de modo que las consultas se dirigen a ETH y las denuncias de presuntos casos de conducta indebida se dirigen a la Oficina de Investigaciones. En el 2022, ETH recibió 15 consultas por medio del servicio de ayuda, cuatro de las cuales fueron anónimas.

15. Por primera vez desde que se estableció ETH en el 2006, un mayor número de consultas provino del personal de las representaciones y los centros panamericanos que del personal de la Sede. Como se muestra en la figura 3, el 44% de las consultas provino de personal que trabaja en la Sede de la OPS, mientras que el 55% correspondió a personal que trabaja en las representaciones de la OPS/OMS y los centros panamericanos, desglosadas de la siguiente manera: 39% de América del Sur, 10% del Caribe y 6% de Centroamérica. Dos consultas (1%) provinieron de fuentes externas a la Oficina.

**Figura 3. Consultas por ubicación, 2022**



16. Sobre la base de los asuntos que se presentaron en el 2022, ETH remitió cinco a la Oficina de Investigaciones para su consideración y acción, según correspondiera.

### **Oportunidades de orientación y aprendizaje**

17. Si el personal está informado y es consciente de las expectativas relacionadas con la conducta adecuada, es más probable que tome decisiones éticas correctas, haga preguntas y sirva de modelo para sus compañeros y colegas. Con este fin, una de las principales funciones de ETH es realizar 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.

18. En el 2022, ETH ofreció un nuevo curso obligatorio de capacitación en línea creado por las Naciones Unidas sobre prevención de la explotación y el abuso sexuales. A fines del 2022, más del 86% del personal de la Oficina había tomado el curso. Además, ETH ofreció una sesión informativa sobre prevención y respuesta contra la explotación y el abuso sexuales y el acoso sexual a todas las representaciones de la OPS/OMS en el Caribe y Centroamérica. En el documento CE172/26, *Actualización sobre la prevención y respuesta frente a la explotación y el abuso sexuales en la OPS*, se brinda información más detallada sobre las actividades en este ámbito.

19. Además, se impartió capacitación en línea sobre una amplia gama de temas relacionados con la ética, entre ellos el comportamiento ético apropiado durante la elección del Director, para *a)* representantes de la OPS/OMS, *b)* puntos focales de comunicaciones en los países y *c)* personal de las representaciones de la OPS/OMS en Brasil y Honduras.

20. Hacia fines del 2022, ETH reanudó los viajes para ofrecer sesiones de capacitación en persona. La capacitación presencial es más eficaz, interesante e informativa que la virtual y, por lo general, genera más preguntas de los participantes. Se impartió capacitación presencial sobre temas de ética al personal de la representación en los países del Caribe Oriental, del Programa Subregional para el Caribe y de la representación en Bolivia.

### **Otras actividades e iniciativas**

21. En el cuarto trimestre del 2021, NAVEX Global, un proveedor externo de servicios, hizo una encuesta para comprender mejor el clima ético en toda la Organización. NAVEX Global presentó los resultados de la encuesta, junto con sus recomendaciones, a la Gerencia Ejecutiva en abril del 2022. En junio del 2022 se dieron a conocer los resultados de la encuesta al personal de la Oficina en dos reuniones generales de personal, una en inglés y otra en español, con interpretación al francés y al portugués. Se hicieron grabaciones de estas sesiones, que se colocaron en la intranet de la OPS para que cualquier persona que no hubiera asistido a las mismas pudiera verlas cuando le resultara conveniente. Se están adoptando medidas para abordar los resultados de la encuesta (véase el párrafo 33 más adelante).

22. En su calidad de coordinador del SGAIC de la OPS, ETH trabajó estrechamente con los miembros del sistema para modificar el *Protocolo de investigación* de la OPS, tarea que culminó con la publicación de un protocolo actualizado a principios del 2023. Algunos de los cambios más importantes realizados en el protocolo son el nuevo requisito de investigar a fondo todas las denuncias de naturaleza personal —incluidas las denuncias de explotación y abuso sexuales, acoso sexual, acoso personal, discriminación y represalias— y presentar informes de investigación al personal directivo superior para su consideración.

23. Como en el 2022 se celebraron elecciones para un nuevo Director de la OPS, ETH emitió un boletín informativo dirigido al personal para informar que se debía permanecer neutral y objetivo, que no se podía respaldar públicamente a ningún candidato y que no se podía organizar ningún evento social en apoyo de un candidato en particular. Las elecciones se llevaron adelante sin problemas, y no se informó a ETH sobre ningún asunto o preocupación.

24. Para facilitar la denuncia de inquietudes éticas y presuntos casos de conducta indebida, en el 2022 se restableció el componente telefónico del servicio de ayuda de la OPS. Además de hacer una pregunta o presentar una denuncia en línea, tanto las personas que trabajan en la OPS como las que no están en la Organización tienen la opción de llamar a un número gratuito desde cualquier país de la Región de las Américas y hablar con una persona. Esta función adicional, que está disponible con interpretación simultánea a cualquier idioma, facilitará el acceso al servicio de ayuda, especialmente para las personas de comunidades atendidas por la OPS que no tienen fácil acceso a computadoras y teléfonos inteligentes.

25. En septiembre del 2022, ETH administró el programa de declaración anual de intereses de la Organización. De conformidad con este programa, todo el personal superior y los funcionarios de ciertas categorías (Gerencia Ejecutiva, representantes en los países, directores de departamento, jefes de unidad, oficiales administrativos y todo el personal de compras y finanzas) deben llenar un cuestionario y revelar toda actividad personal o externa que pueda dar lugar a un conflicto de intereses. El cuestionario se envió a 215 funcionarios de la Oficina, y se recibieron y se examinaron 207 respuestas.

26. La Oficina de Ética también administra el programa de declaración de conflictos de intereses para el personal recién seleccionado, que ayuda a detectar cualquier conflicto de intereses real o potencial antes de que alguien se incorpore a la Organización. En el 2022, ETH examinó 112 formularios de declaración del personal nuevo, y coordinó con los candidatos y sus posibles supervisores cualquier cuestión observada que fuera necesario abordar.

27. Recientemente, ETH también puso en marcha un nuevo programa de declaración de conflictos de intereses para todos los consultores internacionales y nacionales. En el 2022, ETH examinó 604 formularios de declaración de consultores y abordó más de 175 situaciones en las que había posibles conflictos. Un gran porcentaje de los conflictos abordados por ETH surgieron porque muchos candidatos a consultores dijeron que tenían otro empleo a tiempo completo o parcial que podría absorber una parte del tiempo que tendrían que dedicar a la OPS, lo cual podría afectar la puntualidad y la calidad de su trabajo. Otro asunto planteado con regularidad por medio de este programa fue la posible contratación de familiares, que normalmente no está permitida por el Código. En estos casos, así como en otros en los que un consultor no pudo o no quiso modificar los compromisos con respecto al tiempo o mitigar otro conflicto de intereses, ETH informó a la gerencia sobre el conflicto de intereses y el riesgo en estas contrataciones.

28. La Oficina de Ética continúa supervisando la iniciativa de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) de la Organización, incluida la participación en el Grupo Catalizador Regional de la OPS y el trabajo para aumentar la DEI en las diversas áreas de la Organización.

29. 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 49 organizaciones internacionales e instituciones financieras intercambian información y experiencias, y colaboran en temas de interés común. La conferencia anual del 2022 se celebró en forma presencial, por primera vez desde el 2019, en la Sede de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), situada en París, Francia. El Gerente del Programa de Ética de la OPS continúa desempeñando un papel importante en la red a través de su participación en el Comité Ejecutivo de la ENMO.

### **Actividades futuras**

30. Aunque en el 2022 continuó la elaboración de un nuevo código de conducta ética, el progreso se retrasó debido a una serie de actividades y prioridades en pugna, entre ellas la función de Ómbudsman interino y el énfasis en las actividades de prevención y respuesta contra la explotación y el abuso sexuales y el acoso sexual. Ahora se está prestando una atención renovada al nuevo código, que se prevé que estará listo y se publicará para mediados del 2023. En este código modernizado, que será más interesante e informativo, se definirán las bases de la conducta ética en la Organización para los próximos años.

31. La prevención y respuesta contra la explotación y el abuso sexuales y el acoso sexual, así como la protección de las víctimas, siguen siendo una prioridad para la Oficina y son el centro de varias actividades emprendidas por ETH. En el 2022 se creó en ETH un nuevo puesto profesional superior dedicado a la prevención y la respuesta frente a la conducta sexual inapropiada y se nombró a un profesional a corto plazo para el puesto en noviembre del 2022. Se puede encontrar más información sobre este tema en el documento CE172/26, *Actualización sobre la prevención y respuesta frente a la explotación y el abuso sexuales en la OPS*.

32. A principios del 2022, la OPS comenzó a utilizar la base de datos UN Clear Check para detectar a candidatos que habían estado empleados o contratados en el sistema de las Naciones Unidas y que habían sido despedidos o disciplinados por conducta sexual inapropiada. A fin de ampliar aún más el examen preliminar de los candidatos, la OPS trabajará con una empresa externa que tiene la capacidad de llevar a cabo verificaciones de antecedentes penales y de registros de delincuentes sexuales en todo el mundo. Esto ayudará a evitar que ingresen en la Organización personas de dudosa reputación.



33. La encuesta del 2021 para comprender mejor el clima ético indicó que solo el 68% del personal de la OPS conocía el servicio de ayuda, que se puede usar para formular preguntas sobre cuestiones éticas o para denunciar presuntos casos de conducta indebida, incluso de manera anónima si se lo desea. Se están adoptando otras medidas para que el personal conozca el servicio de ayuda, como hacerlo más visible y accesible, simplificar los formularios y aprovechar cada oportunidad para concientizar al personal mediante una labor más amplia de divulgación y capacitación.

34. En la actualidad, la OPS tiene dos políticas separadas, una sobre la prevención y respuesta contra la explotación y el abuso sexuales y otra sobre el acoso sexual, que está incluida en una sección independiente de la política de la OPS sobre prevención y resolución del acoso en el lugar de trabajo. En el 2023 se elaborará una política integral única que abarque todos los tipos de conducta sexual inapropiada, en tanto que la política de la OPS sobre prevención y resolución del acoso en el lugar de trabajo se actualizará con la incorporación de las mejores prácticas más recientes.

#### **Intervención del Comité Ejecutivo**

35. Se invita al Comité Ejecutivo a que tome nota de este informe y haga los comentarios que considere pertinentes.

- - -