

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

Washington, D.C., EUA, del 24 al 28 de junio del 2019

---

*Punto 3.5 del orden del día provisional*

CE164/8

8 de abril del 2019

Original: inglés

### INFORME ANUAL DE LA OFICINA DE ÉTICA CORRESPONDIENTE AL 2018

#### Introducción

1. La Oficina de Ética de la Organización Panamericana de la Salud (OPS), establecida en el 2006, trabaja para promover los valores y el compromiso de la Organización con el comportamiento ético, la transparencia, la rendición de cuentas y la equidad.
  2. La Oficina de Ética es una entidad independiente dentro de la estructura orgánica de la Oficina Sanitaria Panamericana y rinde cuentas de manera directa a los Cuerpos Directivos de la OPS por conducto del Comité Ejecutivo. Dentro de la Oficina Sanitaria Panamericana, la Oficina de Ética rinde cuentas al Director Adjunto en lo referente a la evaluación de desempeño y los asuntos administrativos corrientes, como los planes de trabajo bienales, el presupuesto, las necesidades de contratación de personal y la autorización de licencias y viajes en comisión de servicio.
  3. La Oficina de Ética se rige por los principios de integridad, independencia e imparcialidad en el ejercicio de su mandato de garantizar la conducta ética y el cumplimiento de los reglamentos y las políticas establecidos en la OPS con el propósito de promover las normas más altas de comportamiento ético. Desempeña sus funciones sin ninguna influencia externa, ya sea del personal, la gerencia o terceros ajenos a la Organización.
  4. Desde su establecimiento hace trece años, la Oficina de Ética ha tenido un mandato doble: *a)* ofrecer orientación y asesoramiento al personal de la Oficina Sanitaria Panamericana sobre cuestiones éticas para guiarlo en la dirección correcta; y *b)* emprender investigaciones administrativas para determinar los hechos en relación con acusaciones de conducta indebida. Sin embargo, desde el 1 de enero del 2018 la función de investigación ha sido transferida a una nueva Oficina de Investigaciones establecida para ese fin, por lo que este es el primer año en que la Oficina de Ética solo informará sobre sus actividades relacionadas con la ética. No obstante, a la espera de la contratación del jefe de la Oficina de Investigaciones, el jefe de la Oficina de Ética desempeñó las funciones de ese puesto
-

durante todo el 2018 y, en consecuencia, dedicó un tiempo considerable a las tareas de esa oficina.<sup>1</sup>

5. La Oficina de Ética se esfuerza por fomentar un entorno interno de trabajo en el que el respeto a los demás, la integridad, la confianza, la comunicación abierta y la tolerancia hacia las distintas culturas y opiniones no solo sean promovidos sino también compartidos por todo el personal. Aunque se espera que todas las personas que trabajan para la Oficina Sanitaria Panamericana apliquen los principios del Código de Principios Éticos y Conducta de la OPS (“el Código”) en sus actividades diarias, tanto dentro como fuera del lugar de trabajo, la Oficina de Ética se encarga de promover principios éticos altos y de resolver las dudas, preguntas o inquietudes que pudieran surgir acerca de esos principios.

6. Todos los miembros del personal de la Oficina Sanitaria Panamericana tienen acceso a la Oficina de Ética, independientemente del tipo de contrato que tengan. Se alienta a todo el personal a que solicite asesoramiento acerca de cómo cumplir con los principios de comportamiento ético establecidos en el Código y en otras políticas que rigen la conducta de los funcionarios públicos internacionales. La Oficina de Ética 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 y capacitación que ayude al personal a tomar decisiones éticas correctas e integrar los principios establecidos en el Código en el desempeño profesional cotidiano de todo el personal. La función de la Oficina de Ética resulta de vital importancia para ayudar a la OPS a transmitir una imagen de transparencia, confianza e integridad, tanto dentro de la Organización como en sus relaciones con los asociados externos, mientras lleva a cabo su misión de promover la salud en toda la Región de las Américas.

7. La Oficina de Ética utiliza diversas herramientas y recursos para promover principios éticos altos y la conciencia al respecto, incluidos materiales impresos y sesiones de capacitación presencial tanto en la Sede como en las representaciones de la OPS/OMS y los centros panamericanos. Al mantenerse al tanto de las nuevas tendencias y de las prioridades en constante cambio en los ámbitos de la ética y del cumplimiento, la Oficina de Ética puede formular nuevas políticas y emprender iniciativas, que luego se incorporan en las actividades de aprendizaje.

8. La Oficina de Ética coordina el Sistema de Gestión de los Asuntos de Integridad y los Conflictos de la OPS (SGAIC),<sup>2</sup> que agrupa a todas las oficinas 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 los reglamentos de la OPS se apliquen e interpreten de manera congruente,

---

<sup>1</sup> El 11 de marzo del 2019 se nombró al nuevo investigador principal.

<sup>2</sup> Los miembros del SGAIC son la Oficina de Ética, la Oficina del Mediador, la Oficina del Asesor Jurídico, el Departamento de Gestión de Recursos Humanos, el Oficial de Seguridad de la Información, la Oficina de Servicios de Supervisión Interna y Evaluación, la Oficina de Investigaciones, la Junta de Apelación y la Asociación de Personal de la OPS/OMS.

examinar los asuntos de interés mutuo, y proponer cambios de política y mejoras al sistema de resolución de conflictos de la Organización.

9. En el presente informe la Oficina de Ética describe sus actividades, logros y retos durante el 2018. Se abarcan los siguientes ámbitos: *a)* el asesoramiento y la orientación proporcionados al personal de la Oficina Sanitaria Panamericana en respuesta a las consultas; *b)* las actividades de orientación y capacitación para seguir fomentando una mejor cultura ética; *c)* las nuevas iniciativas emprendidas en el 2018 para mejorar la concientización y reducir el riesgo de posibles conflictos de intereses; y *d)* las actividades futuras que se llevarán a cabo para mejorar aún más la cultura ética en la Oficina Sanitaria Panamericana.

10. A continuación se indican las principales actividades que se llevaron a cabo y los resultados logrados por la Oficina de Ética en el 2018 en cada uno de los ámbitos clave señalados anteriormente.

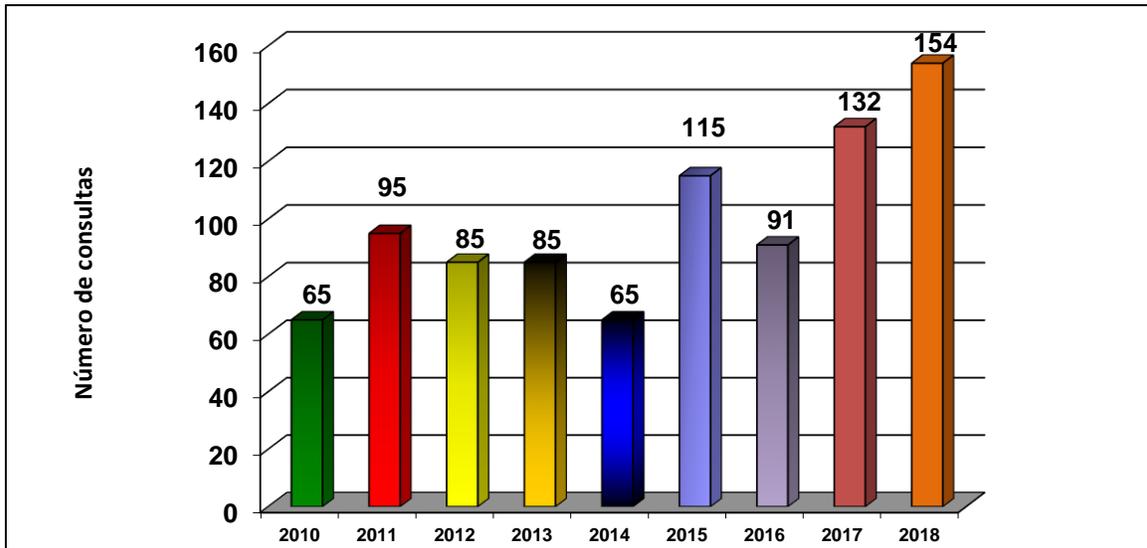
### **Asesoramiento y orientación**

11. La función de la Oficina de Ética consiste fundamentalmente en ayudar a los miembros del personal de la Oficina Sanitaria Panamericana a que cumplan con sus responsabilidades y obligaciones de conformidad con el Código. Se alienta a todos los miembros del personal a que soliciten el asesoramiento de la Oficina de Ética cuando tengan preguntas o no estén seguros de las posibles consecuencias de sus actos. Al brindar orientación con autoridad, la Oficina de Ética ayuda a evitar posibles conflictos de intereses entre las responsabilidades profesionales del personal y sus intereses personales, con lo cual se protege la reputación tanto de la Organización como de las personas mismas.

12. Cuando los empleados de la Oficina Sanitaria Panamericana tienen algún dilema, pregunta o inquietud de carácter ético, pueden elegir entre varias vías distintas para recibir orientación sobre la cuestión: *a)* consultar las diversas políticas escritas de la Organización, como el Código, y las Normas de Conducta de la Administración Pública Internacional de la Comisión de Administración Pública Internacional; *b)* plantear una pregunta por conducto del servicio de ayuda de la OPS sobre ética (de forma anónima si así lo desean); o *c)* establecer contacto directo con la Oficina de Ética (en persona o por correo electrónico) para recibir orientación y asesoramiento acerca de cómo abordar una situación determinada.

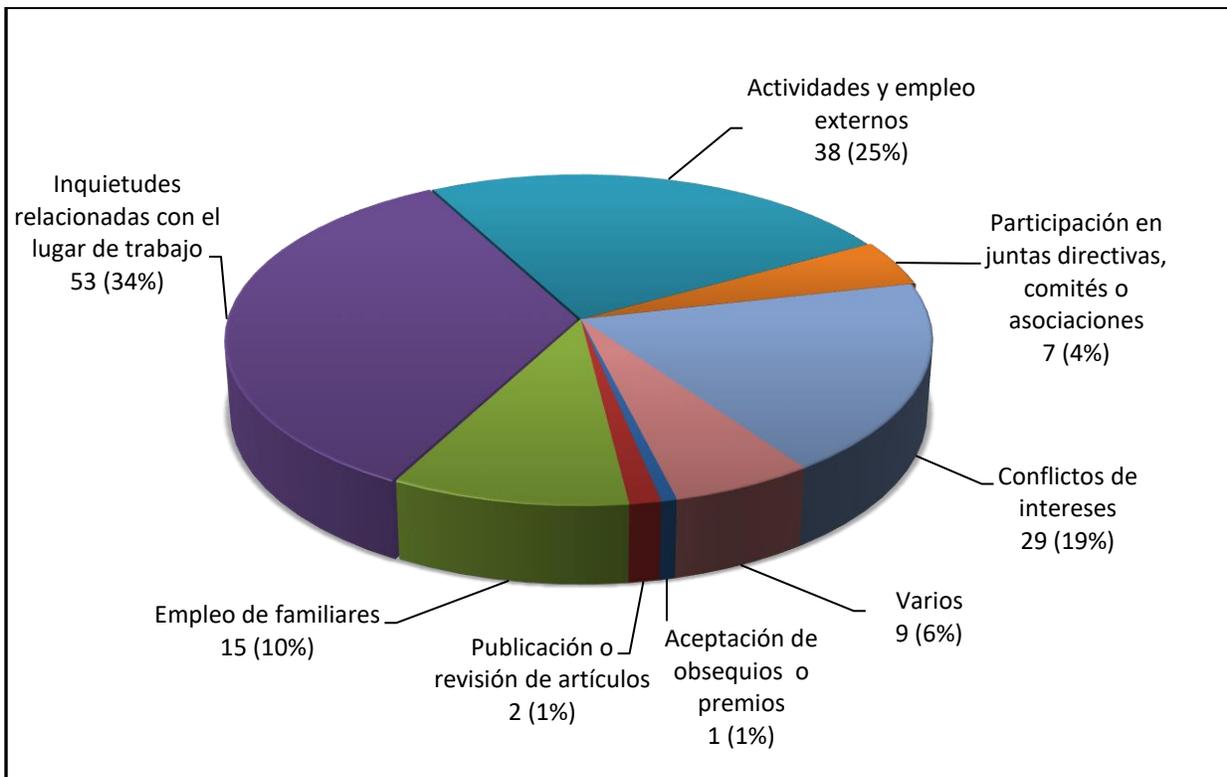
13. Como se muestra en la figura 1, en el 2018 la Oficina de Ética atendió 154 consultas del personal acerca de una amplia gama de temas. Esta cifra representa un aumento del 17% con respecto al 2017 e indica una disposición cada vez mayor por parte del personal de la OPS de buscar orientación cuando afronta cuestiones éticas, así como la confianza en la calidad del asesoramiento proporcionado. La cifra récord de 154 consultas recibidas en el 2018 corresponde a cerca del 7% de la dotación total de personal de la Oficina Sanitaria Panamericana, que es de más de 2.100 personas empleadas bajo distintos tipos de contratos.

**Figura 1. Consultas por año, 2010-2018**



14. En la figura 2 se muestran los tipos de consultas que se recibieron en el 2018.

**Figura 2. Consultas, por tipo de consulta, 2018**



15. En el 2018 se recibieron 53 consultas acerca de inquietudes generales sobre el lugar de trabajo, por ejemplo, si las ventas privadas están permitidas en las instalaciones de la Oficina Sanitaria Panamericana, cómo dirigirse a colegas cuyo comportamiento no refleja las normas establecidas en el Código y cómo responder cuando los supervisores solicitan al personal que realice servicios personales para ellos.

16. La Oficina de Ética recibió 38 consultas en el 2018 con respecto a actividades y empleos externos del personal de la Oficina Sanitaria Panamericana. Esta cifra representa un aumento del 65% con respecto al año anterior y podría ser resultado de una mayor sensibilización en la Sede tras la ampliación de las actividades de extensión de la Oficina de Ética. Al examinar estas consultas, la Oficina de Ética determina si la actividad o empleo externo en cuestión podría plantear un conflicto de intereses con la labor de la Organización, representar un riesgo para la reputación o interferir con la habilidad de la persona de realizar su trabajo en la OPS. Además, debe comprobar que todo empleo externo esté conforme con la situación inmigratoria del funcionario en su lugar de destino.

17. En el 2018, 29 consultas guardaron relación con posibles conflictos de intereses. En un caso, la Oficina de Ética atendió una consulta de un administrador quien reveló que su excónyuge trabajaba para un proveedor que participaba en una licitación. Tras examinar la información, la Oficina de Ética comprobó que era necesario que el administrador se recusara de la licitación para evitar incluso la apariencia de un conflicto de intereses.

18. Al igual que en el 2017, 15 consultas se refirieron al empleo de familiares directos o parientes del personal de la Oficina Sanitaria Panamericana. Debido a las connotaciones negativas del nepotismo, por lo general la Organización no permite la contratación de familiares ni parientes en la Oficina Sanitaria Panamericana, a menos que la persona participe en un proceso competitivo de selección, el puesto exija aptitudes especializadas y no haya ningún otro candidato igualmente cualificado.

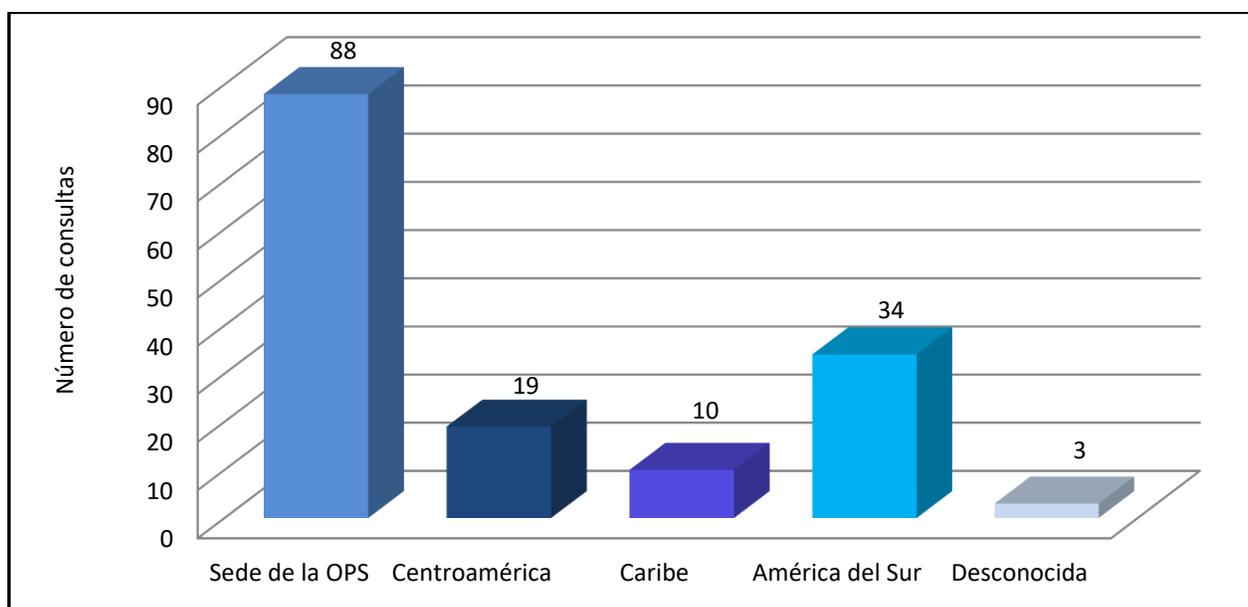
19. Además, siete consultas se referían a la posibilidad de formar parte de la junta directiva de alguna organización o asociación externa. Como parte del proceso de examen, la Oficina de Ética procura que la participación del funcionario no genere un conflicto de intereses con el mandato o la labor de la Organización. En un caso, un funcionario se comunicó con la Oficina de Ética para consultar si sería admisible participar en un comité para seleccionar a quienes recibirían un prestigioso premio. La Oficina de Ética determinó que ese servicio era compatible con la labor y reputación de la Organización, y permitió al funcionario aceptar la invitación, a condición de que no interfiriera con sus responsabilidades en la OPS y no utilizara ningún recurso institucional para realizar la actividad. La Oficina de Ética también destacó que la lealtad profesional de los funcionarios siempre debe estar con la OPS y que todas las actividades cotidianas deben estar orientadas por ese compromiso.

20. En el 2018 solo se recibió una consulta acerca de la aceptación de obsequios de proveedores o vendedores. En el Código se estipula que se pueden aceptar obsequios de una fuente externa solo “si el regalo no es frecuente y tiene un valor mínimo”. En

consecuencia, se exige al personal de la Oficina Sanitaria Panamericana que no acepte ningún obsequio importante para evitar cualquier percepción de preferencia y toda expectativa de reciprocidad por parte del proveedor en el futuro. Dos consultas se refirieron a la publicación de libros y nueve a otros temas diversos.

21. En la figura 3 se muestra que 57% (88) de todas las consultas provinieron de personal que trabaja en la sede de la OPS, mientras que 41% (63) correspondieron a personal que trabaja en las representaciones de la OPS/OMS y los centros panamericanos, desglosadas como sigue: 22% (34) de América del Sur, 12% (19) de Centroamérica y 6% (10) del Caribe.<sup>3</sup> Tres consultas no incluyeron información sobre el lugar de destino.

**Figura 3. Consultas por subregión, 2018**



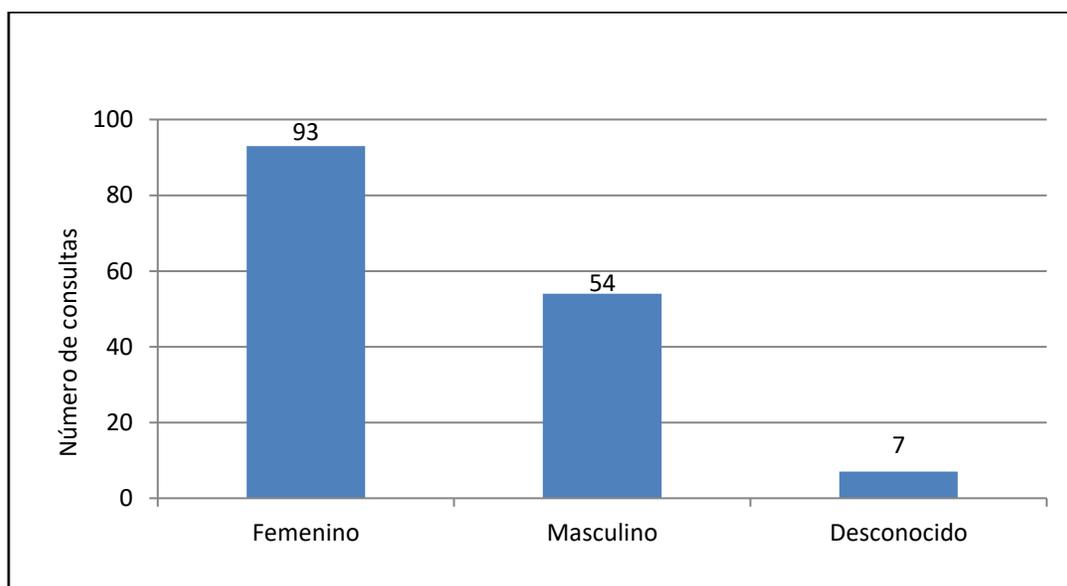
22. En la figura 4 se muestra que el personal femenino representó 60% del número total de consultas recibidas. Este porcentaje concuerda con su representación en la fuerza laboral de la OPS, que está constituida por 60,3% de mujeres.<sup>4</sup> De las 93 consultas de mujeres, 87% (81) correspondieron a titulares de contratos de las Naciones Unidas y 13% (12) a personal que no pertenece a las Naciones Unidas. En la figura 4 también se muestra que 35% de todas las consultas recibidas en el 2018 correspondieron a hombres, aunque los hombres representan 39,7% de la fuerza laboral de la Organización. De las 54 consultas planteadas por hombres, 93% correspondieron a titulares de contratos de las Naciones Unidas y solo 7% a personal que no pertenece a las Naciones Unidas. Siete consultas no incluyeron información sobre el sexo.

<sup>3</sup> Otro 2% de las consultas en el 2018 se recibieron a través de la línea telefónica de ayuda de la OPS provenientes de lugares desconocidos.

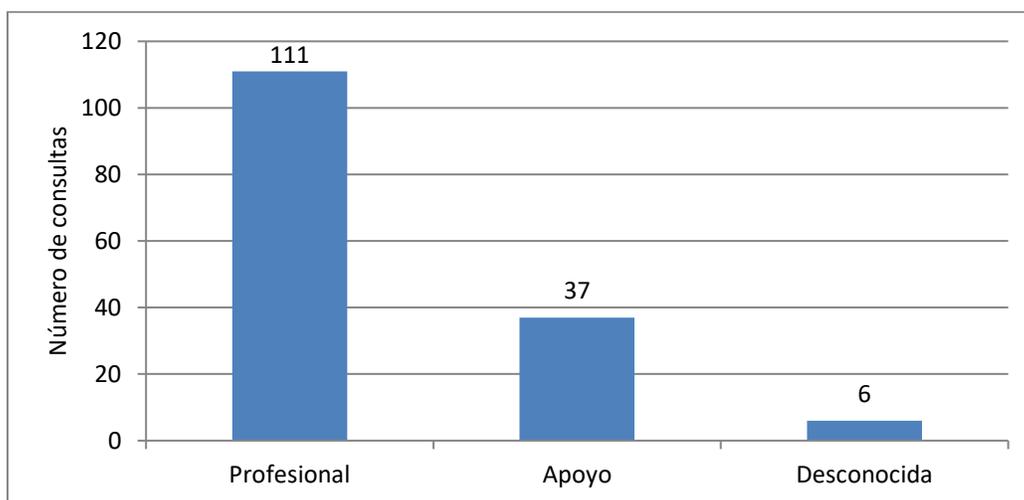
<sup>4</sup> Sobre la base del recuento total de 2.116 miembros del personal al 31 de diciembre del 2018, proporcionado por el Departamento de Gestión de Recursos Humanos (HRM).

23. En términos generales, el desglose de las consultas por sexo se aproxima a la situación demográfica en la Organización. Sin embargo, el número relativamente bajo de consultas por parte del personal que no pertenece a las Naciones Unidas indica que deben realizarse más actividades de extensión para sensibilizarlo sobre los recursos de la Organización a su alcance, así como sobre sus derechos y obligaciones establecidos en el Código.

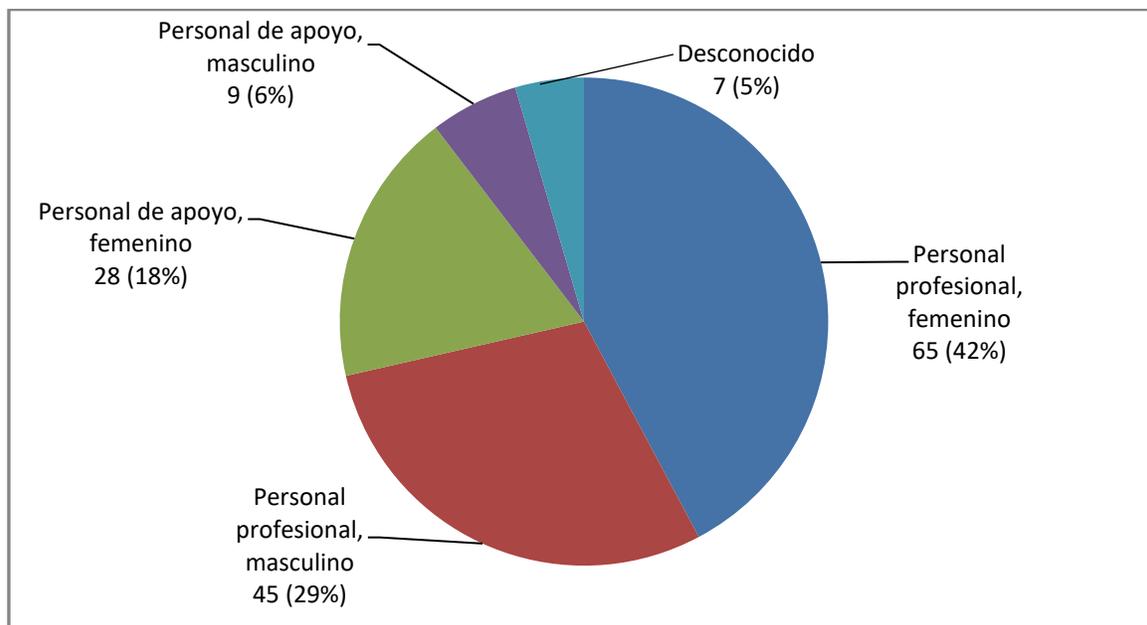
**Figura 4. Consultas, por sexo, 2018**



24. En la figura 5 se indica el número de consultas por categoría laboral. En el 2018, el personal de la categoría profesional, que constituye el 59% de la plantilla total de personal de la OPS, realizó 72% (111) de las consultas. En cambio, el personal de apoyo, que constituye el 41% de la fuerza laboral de la OPS, representó 24% (37) de las consultas. Si bien es razonable esperar que el mayor número de consultas provenga del personal de la categoría profesional debido a su participación en comités, consejos o asociaciones profesionales, la discrepancia entre las dos categorías indica que es necesario intensificar los esfuerzos para alentar a los miembros del personal de apoyo a comunicarse con la Oficina de Ética para recibir asesoramiento y orientación.

**Figura 5. Consultas, por categoría laboral, 2018**

25. En la figura 6 se muestran los datos correspondientes al 2018 desglosados por sexo y por categoría laboral. Como puede observarse, ese año el mayor número de consultas provino del personal profesional femenino, que representó 42% de todas las consultas pero constituyó el 33,3% de la dotación total de personal. El siguiente grupo con mayor número de consultas fueron los profesionales de sexo masculino, que plantearon 29% de todas las consultas y representaron el 26% de la plantilla total. En cambio, el porcentaje más bajo de contacto con la Oficina de Ética en el 2018 correspondió al personal de apoyo masculino, que representó tan solo 6% del número total de consultas, pero constituyó el 13,7% de la fuerza laboral total.

**Figura 6. Consultas, por sexo y por categoría laboral, 2018**

## Oportunidades de orientación y aprendizaje

26. Los objetivos de la Oficina de Ética al ofrecer oportunidades de orientación y aprendizaje al personal de la OPS son: *a)* impartir un conocimiento sólido del Código y las expectativas de la Organización en cuanto al comportamiento aceptable; *b)* proporcionar herramientas y recursos para que el personal de la Oficina Sanitaria Panamericana pueda resolver las preocupaciones de índole ética y para saber cuándo y cómo buscar ayuda; y *c)* sentar las bases para establecer un fundamento ético sólido y un lugar de trabajo respetuoso.

27. En el 2018, la Oficina de Ética impartió sesiones de capacitación sobre el comportamiento ético adecuado, los conflictos de intereses, la prevención y detección de fraudes, el uso de las redes sociales, la prevención del acoso personal y sexual, y la protección de los denunciantes de irregularidades en cinco representaciones de la OPS/OMS y seis departamentos de la Sede. En total, más de 500 personas recibieron capacitación y el número de personas capacitadas en la Sede fue el mayor registrado en un solo año. Este alcance pone de manifiesto los esfuerzos renovados de la Oficina de Ética para que todo el personal de la OPS se beneficie de la capacitación y las actividades de extensión sobre cuestiones éticas.

<b>País</b>	<b>Departamento de la Sede</b>
Argentina	Comunicaciones (CMU)
Belice	Coordinación de Países y Subregiones (CSC)
Ecuador	Evidencia e Inteligencia para la Acción de Salud (EIH)
Haití	Gestión de Recursos Humanos (HRM)
Honduras	Servicios de Tecnología de la Información (ITS)
	Sistemas y Servicios de Salud (HSS)

28. En el 2018, la Oficina de Ética también proporcionó orientación a un nuevo grupo de administradores de la OPS y a un grupo de pasantes en la Sede.

29. Además, la Oficina de Ética y la Oficina del Mediador coauspicieron una sesión de la Feria de Aprendizaje, celebrada en el marco de la Reunión de Gerentes del 2018 en Ciudad de Panamá. La doctora Christine Porath, especialista de renombre en materia de civilidad en el lugar de trabajo, fue invitada a la reunión y proporcionó a la gerencia superior y a los representantes de la OPS/OMS perspectivas importantes sobre el costo que supone la incivildad en el lugar de trabajo en cuanto a una menor productividad y una moral baja, así como un mayor ausentismo y rotación del personal.

30. La Oficina de Ética también presentó una ponencia en el marco del programa de orientación PLUS@PAHO recién puesto en marcha y dirigido al personal nuevo. Al participar en un programa específicamente diseñado para los empleados nuevos, la Oficina de Ética espera que una nueva generación de personal de la Oficina Sanitaria Panamericana aprecie la importancia de la ética en su trabajo diario y esté consciente de que la OPS es una organización con principios éticos estrictos que no tolera los comportamientos poco éticos.

31. Por último, la Oficina de Ética puso en marcha en la plataforma iLearn de la OPS su primer programa de capacitación, que tiene una duración 2,5 horas y comprende tres actividades, a saber: *a)* un curso de las Naciones Unidas sobre la prevención del acoso, el acoso sexual y el abuso de autoridad en el lugar de trabajo; *b)* el video de las Naciones Unidas “Servir con orgullo: tolerancia cero para la explotación y el abuso sexuales”; y *c)* una encuesta de usuarios. El programa es obligatorio para todos los miembros del personal de la OPS, independientemente de su puesto o tipo de contrato.

### **Otras actividades e iniciativas**

32. En el 2018, la Oficina de Ética automatizó la presentación del formulario de declaración anual de intereses, que envió al personal designado para que indicara toda actividad que pudiera generar algún conflicto de intereses con el trabajo o mandato de la Organización. La Oficina de Ética examinó 178 respuestas y se aseguró de que cualquier conflicto de intereses posible o real se resolviera a favor de la Organización.

33. En colaboración con la Oficina de Gestión del Conocimiento, Publicaciones y Traducciones (KMP) y el Departamento de Sistemas y Servicios de Salud (HSS), la Oficina de Ética coauspició una sesión sobre cómo evitar el plagio, el autoplagio y otras prácticas de redacción y autoría cuestionables. La sesión se organizó en respuesta al nuevo *Código de conducta para la investigación responsable* de la Organización Mundial de la Salud y a su *Política sobre la conducta indebida en la investigación*. La sesión estuvo dirigida por el profesor Miguel Roig de la Universidad St. John's y tuvo por objeto fortalecer la concientización del personal y la comprensión de algunos temas fundamentales sobre la integridad de las investigaciones.

34. La Oficina de Ética también colaboró con la Oficina del Mediador para preparar una sesión de capacitación específica sobre acoso sexual. La finalidad de este programa de capacitación es facilitar una mejor comprensión de lo que constituye el acoso sexual, la manera de evitar comportamientos que pudieran dar lugar a una imputación de acoso sexual y aumentar la concientización sobre los recursos a disposición del personal de la Oficina Sanitaria Panamericana para prevenir y abordar el acoso sexual.

35. Por último, la Oficina de Ética publicó un boletín de información pública en octubre del 2018 sobre la elección presidencial de Brasil. En ese boletín se recordó al personal de la Oficina Sanitaria Panamericana su obligación de evitar todo acto o actividad que pudiera considerarse una crítica a un gobierno o partido político de algún Estado Miembro, incluidos los partidos de oposición.

### **Acciones futuras**

36. En el 2018 la Oficina de Ética se ocupó de un número cada vez mayor de preocupaciones del personal profesional sobre comportamientos abusivos y despreciativos por parte de sus supervisores. En algunas ocasiones, el personal se ha mostrado preocupado por el hecho de que sus contribuciones en materia de cuestiones técnicas son desestimadas

sumariamente por sus supervisores. A su vez, algunos supervisores han señalado que el personal adopta una actitud defensiva cuando sus propuestas y opiniones no son puestas en práctica. Esto ha generado fricción entre algunos supervisores y los funcionarios a su cargo.

37. Es importante que los miembros del personal de todos los niveles se sientan en libertad de expresar sus opiniones y de entablar conversaciones de carácter profesional sin temor a represalias o a ser marginados. Los supervisores deben ser capaces de recibir las observaciones y opiniones de sus subordinados sin adoptar una actitud defensiva ni presuponer que se está desafiando su autoridad. Asimismo, es importante que el personal comprenda que los supervisores son los responsables de las decisiones y las medidas que se adoptan en la entidad a su cargo y que tienen la autoridad para tomar la decisión definitiva, por lo que el personal debe aceptar sus decisiones y proseguir con su trabajo aun cuando no esté de acuerdo con ellas.

38. Con miras a animar a los supervisores y a sus subordinados a participar de forma plena y abierta en los debates sin preocuparse del orgullo profesional, la Oficina de Ética fomenta el concepto de “disensión respetuosa” alentando a todas las partes a que eviten sacar conclusiones precipitadas, valoren las experiencias y los puntos de vista de los demás, y comprendan cómo se lleva a cabo el proceso decisorio en la OPS.

39. A fines del 2018, las Naciones Unidas puso en marcha la encuesta “espacios seguros” sobre el acoso sexual en el lugar de trabajo a nivel de todo el sistema de las Naciones Unidas. Los miembros del personal de la OPS participaron en esta encuesta anónima y los resultados, difundidos a todos los organismos participantes a principios del 2019, proporcionaron una mayor concientización sobre la prevalencia del acoso sexual en las Naciones Unidas, incluso en la OPS. Los resultados mostraron que se deben intensificar los esfuerzos para: *a)* marcar la pauta en los niveles superiores para transmitir el mensaje inequívoco de que no se tolera el acoso sexual en la administración pública internacional; *b)* mejorar el grado de conocimiento sobre los recursos institucionales a disposición del personal para prevenir, denunciar y abordar el acoso sexual; y *c)* hacer que los perpetradores rindan cuentas de sus actos. La Oficina de Ética está preparando un plan de acción para poner en marcha estas iniciativas en la OPS.

40. El personal de la OPS está conformado por ciudadanos de cerca de 55 países. Toda persona que trabaja en la OPS, independientemente de su país de origen, raza, religión u orientación sexual, merece ser tratada con respeto. Con esta finalidad, la Oficina de Ética prepara actualmente una campaña con un enfoque doble: una parte está dirigida a que los miembros del personal abandonen todo comportamiento inapropiado o irrespetuoso: “Córtalo”, mientras que la otra está encaminada a alentarlos a comunicar toda inquietud sin temor a represalias: “Comunícalo”.

41. En el 2019 se publicará una nueva política contra la corrupción y el fraude. La Oficina de Ética dirigió un grupo de trabajo que se encargó de establecer una política más sólida para abordar los distintos tipos de fraude y factores de riesgo, así como destacar las medidas proactivas que pueden adoptarse para reducir la incidencia de actividades fraudulentas. Esta nueva política tiene en cuenta las recomendaciones que figuran en el

informe de la Dependencia Común de Inspección sobre la prevención y detección del fraude y la respuesta a él en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas.

42. Por otra parte, la Oficina de Ética emprenderá en el 2019 un examen integral de la *Política de protección contra las represalias en casos de denuncia de actos indebidos o de cooperación en una investigación o una auditoría*, publicada por la OPS en el 2009. En este examen se analizarán las mejores prácticas, así como las recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección derivadas de su examen de las políticas y prácticas de protección de los denunciantes de irregularidades en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas.

43. En el 2018 la Oficina de Ética también dirigió actividades encaminadas a elaborar una nueva política que aborde la explotación y el abuso sexuales, con la finalidad de garantizar que ningún empleado de la OPS haga mal uso de su puesto, o intente hacerlo, para abusar o explotar sexualmente a una persona que se encuentre en una posición vulnerable debido a su edad, situación socioeconómica o situación de seguridad. Esta política está ultimándose y se publicará en el 2019.

44. En el 2019, la Oficina de Ética colaborará con el Departamento de Gestión de Recursos Humanos para que las personas en proceso de ser contratadas para ocupar puestos o realizar misiones en la Organización cumplan con las normas más estrictas de la OPS en materia de integridad y no hayan incurrido anteriormente en comportamientos o conflictos de intereses que pudieran entrañar algún riesgo para la reputación de la Organización una vez que reciban su nombramiento.

45. Por último, en el 2019 la Oficina de Ética elaborará un nuevo código de principios éticos y conducta que incorporará las mejores prácticas y los avances más recientes en el campo de la ética, y tendrá una presentación visual más atractiva.

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

46. Se invita al Comité Ejecutivo a que tome nota de este informe, solicite más información o aclaraciones sobre la labor o las actividades de la Oficina de Ética en el 2018, y aporte orientación adicional a la Organización según lo considere conveniente.

Anexo

**Plantilla analítica para vincular los puntos del orden del día  
con los mandatos institucionales**

<b>1. Punto del orden del día:</b> 3.5 - Informe anual de la Oficina de Ética correspondiente al 2018
<b>2. Unidad a cargo:</b> Oficina de Ética (ETH)
<b>3. Funcionario a cargo:</b> Sr. Philip MacMillan
<b>4. Vínculo entre este punto del orden del día y la <a href="#">Agenda de Salud Sostenible para las Américas 2018-2030</a>:</b> No corresponde.
<b>5. Vínculo entre este punto del orden del día y el <a href="#">Plan Estratégico de la Organización Panamericana de la Salud 2014-2019 (modificado)</a>:</b> Categoría 6: Servicios corporativos y funciones habilitadoras Área programática 6.2: Transparencia, rendición de cuentas y gestión de riesgos Resultado intermedio 6.2: La OPS funciona de manera responsable y transparente y dispone de marcos de gestión y de evaluación de riesgos que funcionan adecuadamente
<b>6. Vínculo entre este punto del orden del día y el <a href="#">Programa y Presupuesto de la OPS 2018-2019</a>:</b> Resultado inmediato 6.2.3: Mejora del comportamiento ético, el respeto en el lugar de trabajo y el proceso legal con todas las garantías en toda la Organización
<b>7. Lista de centros colaboradores e instituciones nacionales vinculados a este punto del orden del día:</b> No corresponde.
<b>8. Prácticas óptimas en esta área y ejemplos provenientes de los países de la Región de las Américas:</b> No corresponde.
<b>9. Repercusiones financieras de este punto del orden del día:</b> Este punto del orden del día no tiene repercusiones financieras específicas, pero la Oficina de Ética sigue dependiendo del nivel requerido de financiamiento para poder cumplir su mandato.