



ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD
ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD



148.^a SESIÓN DEL COMITÉ EJECUTIVO

Washington, D.C., EUA, del 20 al 24 junio del 2011

Punto 3.4 del orden del día provisional

CE148/7 (Esp.)
4 de mayo del 2011
ORIGINAL: INGLÉS

INFORME ANUAL DE LA OFICINA DE ÉTICA, 2010

Resumen

1. En mayo del 2006, se estableció la Oficina de Ética para promover una cultura de ética y rendición de cuentas en la Organización Panamericana de la Salud (OPS). En el presente informe se destacan: a) las actividades y los logros de la Oficina de Ética en su quinto año de funcionamiento; b) las denuncias que ha recibido la Oficina y las investigaciones realizadas; c) las nuevas políticas establecidas para que las investigaciones se lleven a cabo de manera uniforme y para aumentar la objetividad, la eficiencia y el profesionalismo del sistema de administración de justicia de la OPS; y d) las medidas futuras para mejorar la cultura ética de la Organización.

Período que abarca el informe

2. Este informe abarca el trabajo llevado a cabo por la Oficina de Ética desde el 1 de enero del 2010 hasta el 31 de diciembre del 2010. A diferencia de los informes anteriores, que abarcaban el período que iba desde el 1 de mayo de un año hasta el 30 de abril del año siguiente, este informe anual —así como los informes futuros— se referirá a un año civil completo. Este cambio facilitará la notificación y la compilación de datos estadísticos, al igual que la comparación con otras organizaciones internacionales.

3. En vista de la transición hacia la presentación de informes referidos a un año civil, el informe de este año se solapará en cierta medida con el informe de año pasado, que abarcaba el período comprendido entre el 1 de mayo del 2009 y el 30 de abril del 2010. En consecuencia, se repetirá en este informe alguna información del informe anterior.

Situación y función

4. La Oficina de Ética es una entidad funcionalmente independiente que presenta informes directamente a los Cuerpos Directivos de la OPS por intermedio del Comité Ejecutivo. Para conseguir que sus funciones sean totalmente independientes, la Oficina no está bajo la supervisión directa de otra entidad de la Organización. Los asuntos administrativos están a cargo de la oficina del Director Adjunto.

5. La función principal de la Oficina de Ética es brindar asesoramiento y orientación al personal acerca de cuestiones de ética y velar por el cumplimiento del Código de Principios Éticos y Conducta de la OPS. Como parte de esta función asesora, la Oficina de Ética imparte capacitación y ofrece sesiones informativas a los funcionarios para destacar las políticas y los programas existentes destinados a abordar las cuestiones o inquietudes éticas que pudieran tener.

6. La Oficina de Ética también investiga imputaciones de actos indebidos y presuntas infracciones al Código de Principios Éticos y Conducta. Además, sirve como punto focal de la Organización para todos los casos de robo o pérdida de activos y equipo, e investiga este tipo de incidentes siempre que sea necesario.

7. La Oficina de Ética también supervisa el servicio de ayuda sobre ética, que permite a los funcionarios hacer preguntas sobre cuestiones de índole ética o notificar supuestas faltas de conducta. El servicio de ayuda se ofrece en los cuatro idiomas oficiales de la OPS (inglés, español, portugués y francés) y el personal que lo utiliza puede quedar en el anonimato si así lo desea.

8. La Oficina de Ética también actúa como coordinador del Sistema de Gestión de los Asuntos de Integridad y los Conflictos (SGAIC) de la OPS y como secretaria del Comité Permanente sobre Protección de Activos y Prevención de Pérdidas.

9. Como parte de estas diversas funciones y responsabilidades, la Oficina de Ética también tiene a su cargo la tarea de actualizar o elaborar nuevas normas y procedimientos en el ámbito de la ética y el cumplimiento de normas, la justicia interna y la prevención del fraude.

10. A continuación se presentan las principales actividades emprendidas y los resultados logrados en cada una de estas áreas en el 2010.

Asesoramiento y orientación

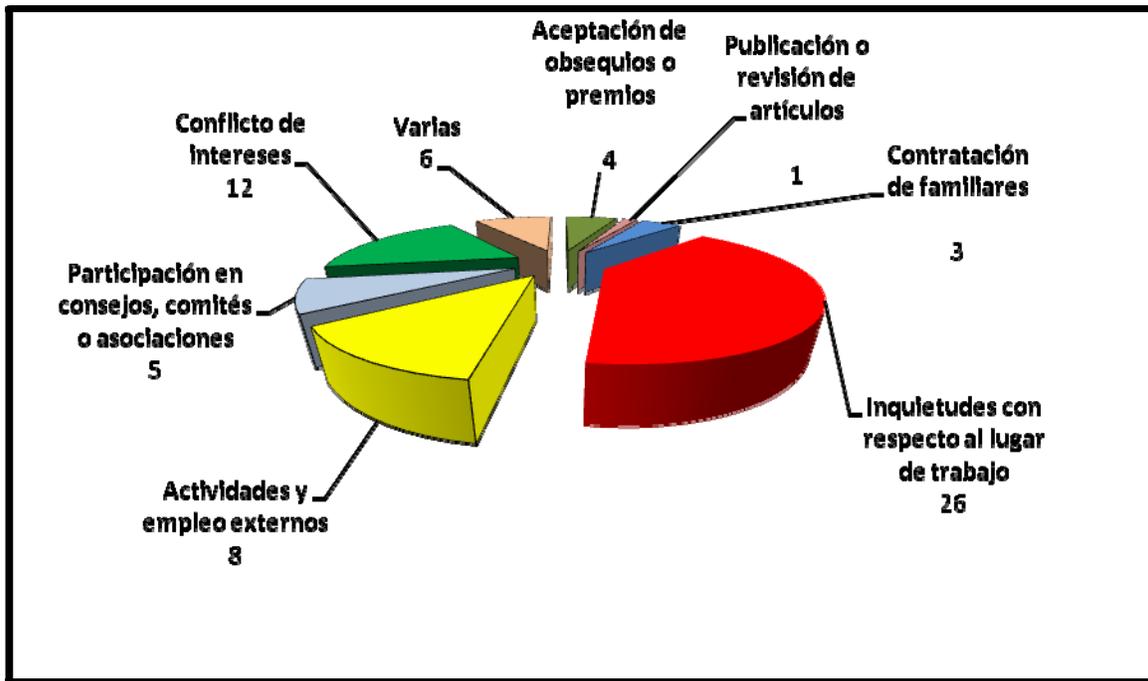
11. A fin de proporcionar orientación y asesoramiento adecuados, la Oficina de Ética alienta activamente a los funcionarios a que hagan preguntas sobre cualquier asunto que

pueda tener implicaciones éticas y recibe preguntas del personal que prefiere mantenerse en el anonimato mediante el servicio de ayuda sobre ética. Promover la revelación de información de manera plena y abierta forma parte de una estrategia concertada a fin de reducir al mínimo los posibles problemas para el personal y la Organización y evitar situaciones que de otra manera pudieran dar lugar a un conflicto de intereses o incumplimiento de las normas éticas de la OPS. Cuando los funcionarios hacen preguntas y actúan de acuerdo con la orientación que se les ha prestado, están protegidos incluso si posteriormente surge algún problema.

12. El Código de Principios Éticos y Conducta de la OPS, en vigor desde enero del 2006, fue concebido para alentar al personal a tomar las medidas necesarias en el momento propicio. En consecuencia, el personal deberá revelar, de manera oportuna, toda actividad, asociación o posible conflicto de intereses que pudiera tener repercusiones en su trabajo o en la labor y la reputación de la Organización. Así, por ejemplo, a los funcionarios se les exige que soliciten autorización antes de aceptar un empleo o actividad, remunerada o sin remunerar, fuera de la Organización. Muchas de las consultas recibidas en la Oficina de Ética están relacionadas con los requisitos específicos establecidos en el Código. Además, los funcionarios hacen consultas a la Oficina sobre una amplia gama de otros temas que tienen, o podrían tener, implicaciones éticas.

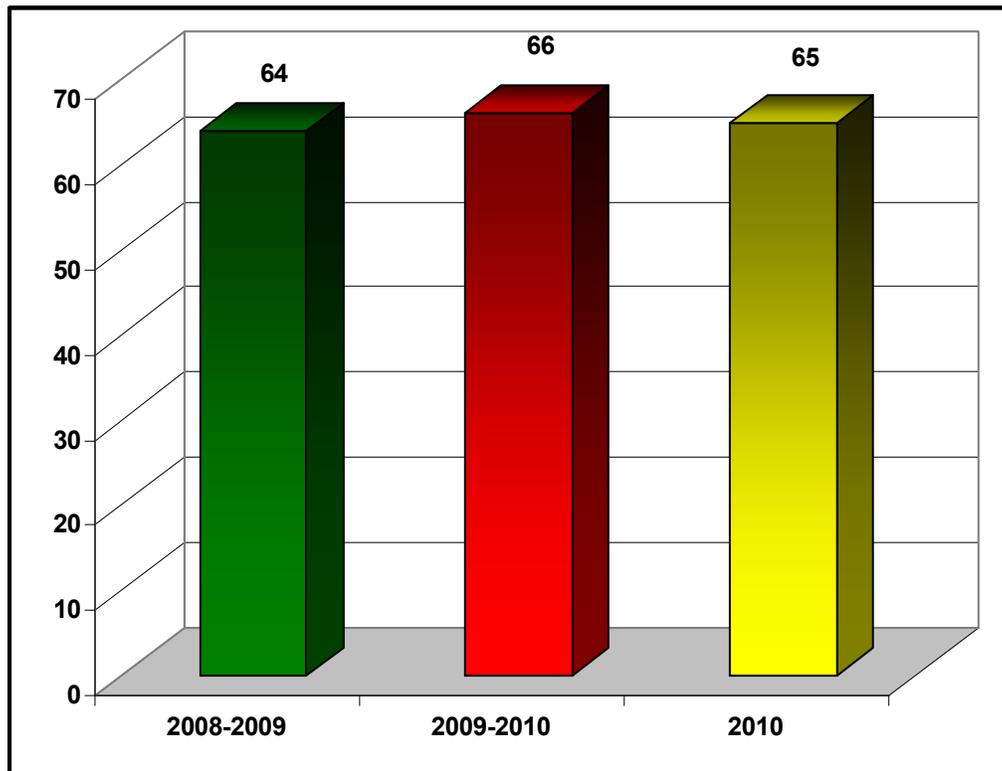
13. Durante el año civil 2010, la Oficina de Ética respondió a 65 consultas del personal, entre las que se incluían tres presentadas mediante el servicio de ayuda sobre ética, como se ilustra en la figura 1.

Figura 1: Consultas de los funcionarios de la OPS, desglosadas por tipo, en el año civil 2010



14. Aunque es difícil hacer una comparación exacta debido al cambio en el período abarcado por los informes, las 65 consultas recibidas en el 2010 representan aproximadamente el mismo número que las recibidas en años anteriores (véase la figura 2 a continuación).

Figura 2: Consultas recibidas, por períodos de los informes, entre el 2008 y el 2010.



Oportunidades de brindar capacitación y formación

15. La Oficina de Ética siguió impartiendo en el 2010 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 a diversos grupos de personal. En concreto, se organizaron sesiones de orientación en grupo para:

- el personal de la Representación de la OPS/OMS en Colombia, en enero;
- los nuevos administradores de las representaciones en Bolivia, Brasil, Ecuador, El Paso, Haití y Venezuela, en mayo;
- el personal de la Representación de la OPS/OMS en Chile, en julio.

16. Además, la Oficina de Ética celebró sesiones de orientación individuales a lo largo del año para los nuevos representantes de país, los administradores y los directivos superiores.

17. Desde su creación en el 2006, la Oficina de Ética ha organizado sesiones informativas presenciales en cerca de la mitad de las 28 representaciones de la OPS. En vista de las ventajas de las sesiones prácticas de sensibilización y aprendizaje, se intensificarán los esfuerzos para visitar las restantes representaciones tan pronto como sea posible.

18. A los funcionarios nuevos que se incorporan a la Organización se les sigue exigiendo que realicen el curso de capacitación en línea sobre el Código de Principios Éticos y Conducta de la OPS que se preparó en el 2007 y se basa en el estudio de casos.

19. La Oficina de Ética reconoce que debe impartirse más capacitación y cursos de actualización a los funcionarios de la OPS. En el 2010, se emitió una solicitud de propuesta a cuatro empresas para adquirir programas de capacitación listos para su uso sobre una amplia gama de temas relacionados con la ética. Lamentablemente, sólo se recibió una propuesta viable, lo que condujo a la cancelación de la solicitud de propuesta. Esta se emitirá de nuevo en el 2011.

Investigaciones

20. Una de las funciones más importantes de la Oficina de Ética es realizar investigaciones de presuntas faltas de conducta. Se trata de investigaciones de determinación de los hechos que tienen por objeto proporcionar a las autoridades a cargo del tema o a los encargados de adoptar decisiones información suficiente para determinar si se produjeron actos de conducta indebida. Las investigaciones son meramente administrativas —no judiciales— y el papel de la Oficina de Ética se limita a llegar a conclusiones de hecho, establecer si la sospecha está fundada y determinar si ha habido violación de las normas de conducta de la Organización.

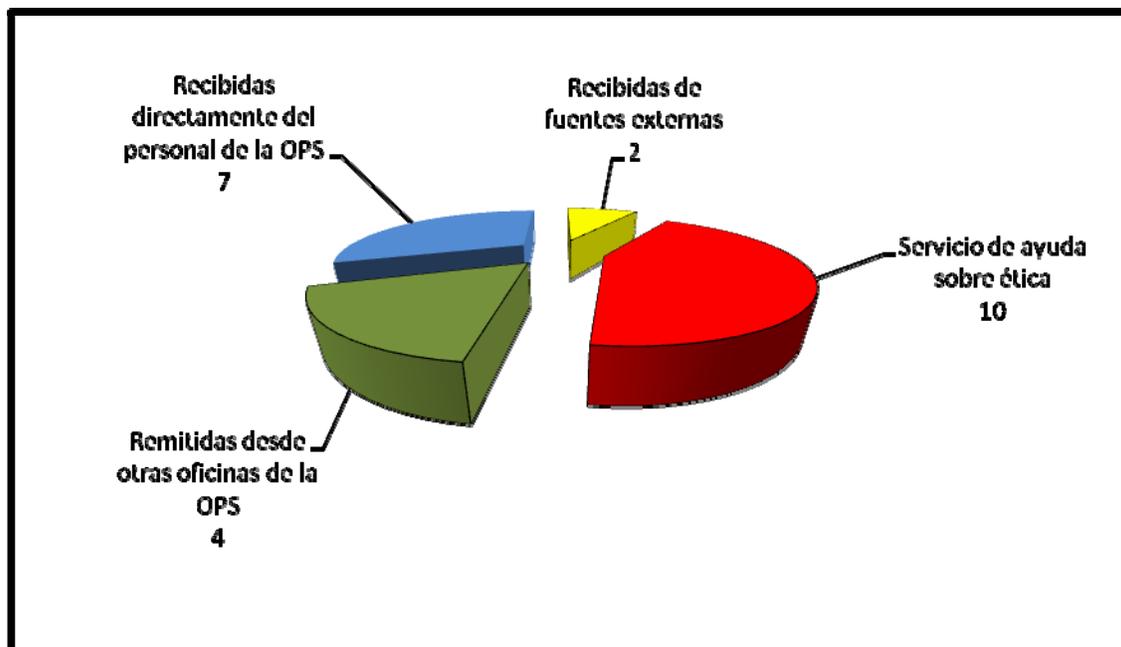
21. Para garantizar una separación adecuada de las funciones, la Oficina de Ética no hace ningún tipo de recomendación ni toma decisiones sobre medidas administrativas o disciplinarias una vez obtenido el resultado de la investigación.

22. En la OPS, los informes de investigación se presentan al Área de Gestión de Recursos Humanos para su estudio. Cuando se ha establecido una presunción de conducta indebida, el Área de Gestión de Recursos Humanos envía una carta con los cargos al funcionario pertinente, quién tendrá acto seguido la oportunidad de responder. A continuación, el Área de Gestión de Recursos Humanos decide el tipo de medida disciplinaria o administrativa, si la hubiere, que debe imponerse al funcionario.

23. Cuando las investigaciones se relacionan con cuestiones administrativas, también se presenta un informe al Director de Administración para su estudio.

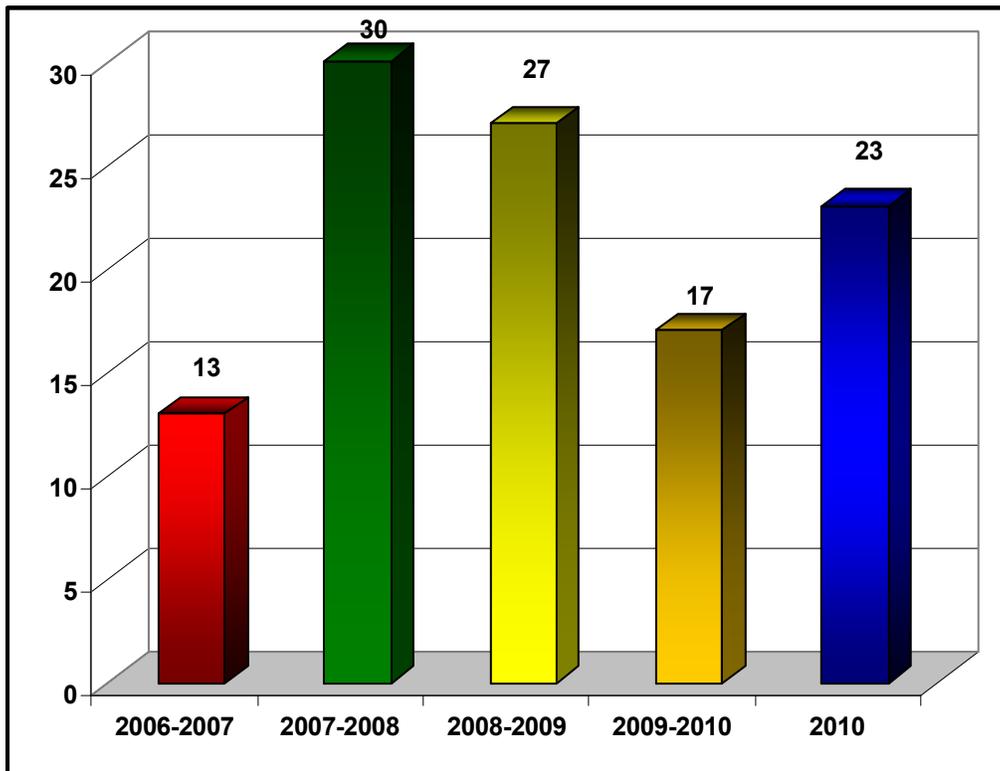
24. En el año civil 2010, la Oficina de Ética recibió 23 denuncias de actos que planteaban preocupaciones de índole ética. En la figura 3 a continuación se muestra un desglose de la manera en que la Oficina de Ética recibió información sobre un problema o una sospecha.

Figura 3: Denuncias sobre actos que planteaban preocupaciones de índole ética, presentadas según la forma en la que la Oficina de Ética recibió la información, 2010



25. En la figura 4 se muestra el número de denuncias sobre cuestiones de índole ética recibidas desde el 2006 hasta el 2010. Aunque de nuevo es difícil hacer una comparación exacta debido al cambio en el período abarcado por los informes, el número de denuncias recibidas en el 2010 fue similar al de los años anteriores.

Figura 4: Número de notificaciones sobre preocupaciones de índole ética recibidas en la Oficina de Ética desde 2006 hasta 2010.



26. La Oficina de Ética recibió 10 denuncias por medio del servicio de ayuda sobre ética en el 2010, lo que supone un ligero aumento respecto al período abarcado por el informe anterior, en el que se recibieron 8 notificaciones por esta vía. De esas 10 notificaciones, 8 se presentaron anónimamente.

27. Las investigaciones llevadas a cabo por la Oficina de Ética incluyeron temas variados y dieron lugar a que la Organización tomara diversas medidas disciplinarias y administrativas teniendo en cuenta los resultados y la gravedad de la falta cometida. A continuación se presenta un breve panorama de los diversos asuntos notificados a la Oficina de Ética en el 2010 y de los casos que se han cerrado, así como de los casos todavía pendientes.

Casos cerrados

28. En el 2010, la Oficina de Ética recibió denuncias acerca de los siguientes asuntos y realizó investigaciones en los casos en los que estuvo justificado:

- Un empleado fue enviado a un banco local a depositar dinero, pero supuestamente falsificó la boleta de depósito y se apropió de los fondos.
- Supuesto uso indebido del nombre de la OPS para publicar vacantes ficticias y cobrar una tasa para postularse al cargo.
- Supuesta omisión en un formulario de solicitud de empleo de declarar que un pariente del candidato ya estaba trabajando en la Organización.
- Evaluación desfavorable de un supervisor nuevo que supuestamente podría llevar a la cesación del empleo mientras que la evaluación del supervisor anterior había sido positiva.
- Presunto comportamiento indebido de un empleado en un trabajo anterior, que dio lugar a la rescisión de su contrato por conducta indebida en ese empleo previo.
- Presunto uso indebido del nombre de la OPS en un sitio web personal de un empleado.
- Presunto abuso de poder por un supervisor y exigencias desmedidas impuestas a los subordinados.
- Presunta exigencia de que un empleado asumiera responsabilidades que excedían enormemente el grado del funcionario sin concederle ninguna compensación adicional.
- Supuesta contratación de amigos y familiares, ausencias de la oficina sin autorización y favoritismo.
- Un empleado que estaba de viaje en comisión de servicios para asistir a una reunión, pero supuestamente no asistió a dicha reunión y en su lugar se dedicó a hacer turismo.
- Supuesto comportamiento indebido de un empleado fuera de la oficina.
- Supuesta adjudicación de contratos ficticios y provisión de viajes a amigos, realizando contratos falsos de bienes y servicios que nunca se recibieron y organizando actividades sin relación con el trabajo de la OPS.
- Presunto acoso a funcionarios temporeros por parte de su supervisor.
- Supuesta falsificación de instrumentos jurídicos y registros oficiales en un asunto privado entre un empleado y la pareja del empleado.
- Un empleado que supuestamente contrataba a un familiar de su cónyuge para trabajar en la misma unidad.

29. La Oficina de Ética investigó estas imputaciones para determinar si merecían investigarse. En algunos casos, después de hacer las averiguaciones pertinentes, la Oficina de Ética llegó a la conclusión de que la acusación no estaba fundada en hechos. En otros casos, la Oficina de Ética trató directamente con la persona o la oficina en cuestión para abordar la situación. En varios casos, se determinó que la acusación estaba justificada y, en consecuencia, se remitió un informe al Área de Gestión de Recursos Humanos para su estudio. Basándose en el resultado de las investigaciones que se llevaron a cabo, se le rescindió el contrato a una persona de la Organización en el 2010 y no se le renovó el contrato a otra. La decisión está pendiente en uno de los otros casos.

Casos pendientes

30. La Oficina de Ética también está investigando los siguientes asuntos denunciados en el 2010, pero que todavía no se han ultimado:

- Un supervisor que supuestamente pedía a un subordinado que realizara trabajo de tecnología de la información en casa.
- Supuesta conducta poco ética de un supervisor en la interacción diaria con los subordinados.
- Supuestas amenazas de rescindir el contrato de una persona en razón de su orientación sexual.
- Un supervisor que aparentemente trata a los subordinados de manera irrespetuosa.
- Un empleado que supuestamente insulta a los colegas de la misma unidad de trabajo.
- Supuesta tergiversación en el sitio web de una de red social de la situación laboral en la OPS de un empleado.
- Acusación de que un empleado ha sido acosado por los compañeros de trabajo.
- Supuesta invalidez del título universitario de un empleado.

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

31. La Oficina de Ética coordina el Sistema de Gestión de los Asuntos de Integridad y los Conflictos (SGAIC) de la OPS. El SGAIC se estableció en el 2007 a fin de reunir todos los recursos existentes relacionados con las cuestiones de integridad y de resolución de conflictos en un único sistema, de manera que sean más accesibles, eficaces y mejor comprendidos por el personal.

32. Los miembros¹ del Sistema de Gestión de los Asuntos de Integridad y los Conflictos se reunieron en nueve ocasiones en el 2010. Debido a la importancia y la complejidad de los temas sometidos a estudio, las reuniones se centraron principalmente en dos puntos: la confección de un protocolo de investigación y el examen del Sistema de Administración de Justicia en la OPS.

¹ Los miembros del SGAIC son la Oficina de Ética, la Oficina del Mediador, la Oficina de Asuntos Jurídicos, Gestión de Recursos Humanos, Seguridad de la Información, la Oficina de Supervisión Interna y Servicios de Evaluación, la Junta de Apelación, el Grupo de Examen de Reclamaciones y la Asociación de Personal.

Protocolo para realizar investigaciones en el lugar de trabajo

33. En abril del 2010, tras un profundo debate dentro del SGAIC, la Oficina de Ética elaboró un Protocolo de Investigación que tiene por objeto asegurar que todas las investigaciones se lleven a cabo de manera justa, transparente y uniforme.

34. En el Protocolo de Investigación se describen los pasos específicos que deben seguirse durante todas las averiguaciones e investigaciones preliminares en la OPS. Incluye información sobre la función del investigador, los derechos y las obligaciones de la persona que se investiga y de los testigos, el acceso a los registros y los espacios de trabajo, la realización de entrevistas, el grado de prueba y la preparación y publicación de los informes de investigación.

35. El Protocolo de Investigación también especifica que cada caso es único y que puede requerirse cierta flexibilidad para garantizar que las investigaciones se lleven a cabo adecuadamente y que cada caso se evalúe individualmente.

Examen del sistema de administración de justicia

36. La Oficina de Ética coordinó un examen minucioso del sistema de administración de justicia en la OPS. En este examen, que duró casi un año, se procuró garantizar que el personal tuviera acceso a un sistema de administración de justicia independiente, transparente y profesional, coherente con las mejores prácticas internacionales y las reformas que se están llevando a cabo en todo el sistema de las Naciones Unidas.

37. Tras largas deliberaciones dentro del SGAIC, se presentó un informe integral a la Directora de la Oficina Sanitaria Panamericana en julio del 2010. Después de considerar diferentes opciones presentadas por el SGAIC, así como las opiniones discrepantes expresadas por algunos miembros, la Directora aprobó los siguientes cambios en el sistema de administración de justicia de la OPS:

- Se establecerá un proceso informal de petición de reconsideración mediante el cual el personal pueda solicitar al Área de Gestión de Recursos Humanos que examine una decisión o acción que ha afectado negativamente sus términos y condiciones de servicio, sin tener que recurrir a un procedimiento de apelación más formal y legalista.
- La función de investigar imputaciones de acoso será asignada a la Oficina de Ética.
- El Grupo de Examen de Reclamaciones será reemplazado con un Comité Permanente de Examen de Acoso. El principal efecto de este cambio es que ya no se encargará un panel de colegas de una imputación de acoso desde el principio al

- fin. En su lugar, las imputaciones de acoso serán tratadas como cualquier otra imputación de conducta indebida y serán notificadas directamente a la Oficina de Ética para su examen e investigación. El Comité Permanente de Examen de Acoso solo participará al final del proceso, examinando el informe de investigación antes de hacer una recomendación al Área de Gestión de Recursos Humanos.
- Se contratará a una persona de fuera de la Organización con pericia profesional en la resolución de conflictos para desempeñar la función de presidente de la Junta de Apelación de la OPS. Los funcionarios seguirán prestando servicios como otros miembros de la Junta de Apelación.
38. Estos cambios tienen como finalidad aumentar la credibilidad e independencia del sistema de administración de justicia en la OPS, reducir el tiempo que toma estudiar los casos, aumentar la objetividad y mejorar todo el funcionamiento del proceso.
39. La fecha prevista para la aplicación de estas nuevas medidas es el 1 de julio del 2011, una vez confirmados los cambios pertinentes del Reglamento del Personal por el Comité Ejecutivo de la OPS.

Comité Permanente sobre Protección de Activos y Prevención de Pérdidas

40. La Oficina de Ética además actúa como miembro y secretaria del Comité Permanente sobre Protección de Activos y Prevención de Pérdidas, que se estableció en mayo del 2009.² La finalidad de este comité es ayudar a prevenir la pérdida, la malversación o el robo de los recursos de la OPS asegurando que se señalen y controlen eficazmente los riesgos de naturaleza financiera y que todos los casos conocidos se notifiquen, investiguen y resuelvan adecuadamente. Este Comité se reunió en cuatro ocasiones en el 2010, conforme a sus atribuciones que exigen que se reúna al menos una vez por trimestre.
41. La Oficina de Ética ha sido designada como punto focal para los robos y pérdidas que ocurran en la Organización. Por ello, todas las personas que trabajan para la Organización Panamericana de Salud fueron informadas, mediante un boletín de información general publicado en marzo del 2010, de la responsabilidad de notificar directamente a la Oficina de Ética la pérdida o robo de bienes, activos o equipo de la OPS

² El presidente del Comité Permanente sobre Protección de Activos y Prevención de Pérdidas es el Director de Administración; los miembros del Comité son el Asesor Jurídico, el Auditor General de la Oficina de Supervisión Interna y Servicios de Evaluación, el Gerente de Gestión e Información Financiera, el Oficial de Seguridad de la Información y el Jefe de la Oficina de Ética, que también desempeña las funciones de secretario.

42. En el 2010, la Oficina de Ética recibió 19 denuncias de pérdida o robo de activos de la Organización, 3 denuncias sobre uso fraudulento de tarjetas de crédito de la OPS y una notificación acerca del uso de cheques fraudulentos. La mayoría de los robos y las pérdidas fueron de computadoras portátiles, teléfonos inteligentes y cámaras digitales. El valor del equipo perdido o robado ascendió a \$16.839, información que se incluyó en el Informe financiero del Director correspondiente al 2010.

43. La Oficina de Ética dio seguimiento a estos casos y obtuvo declaraciones escritas de las personas a quienes se le había asignado el equipo o recurso, así como informes policiales cuando se consideró necesario.

Redes profesionales

44. La Oficina de Ética es miembro de dos redes profesionales. La primera es la Conferencia de Investigadores Internacionales, que celebra una reunión anual de los principales investigadores de los organismos de las Naciones Unidas, instituciones financieras internacionales y otras organizaciones internacionales. La reunión correspondiente al 2010 se celebró en junio en Nairobi (Kenya).

45. La segunda es la Red de Ética, integrada por profesionales dedicados a la ética que actúan en las Naciones Unidas, sus organismos especializados, y algunas instituciones financieras internacionales. La reunión inaugural de la Red se celebró en junio en Roma (Italia) y estuvo seguida de otra la reunión en Washington, D.C., en diciembre. La finalidad de esta red es intercambiar buenas prácticas y experiencias en el ámbito de la ética y el cumplimiento de las normas.

Medidas futuras

46. En el informe del año pasado se señalaba que se había emitido una solicitud de propuesta a cuatro empresas, invitándolas a que presentaran cotizaciones para: a) ayudar a actualizar el Código de Principios Éticos y Conducta de la OPS; b) realizar una encuesta sobre el ambiente; c) preparar un programa de capacitación hecho a medida basado en el Código revisado, y d) proporcionar programas de capacitación listos para su uso sobre una amplia gama de temas. Aunque tres empresas respondieron a la solicitud de propuesta, se determinó que solo una propuesta satisfacía los requisitos técnicos de estas diversas actividades. Como resultado, se tomó la decisión, en consulta con el Área de Gestión de Compras y Suministros, de cancelar la solicitud de propuesta y hacer una nueva emisión.

47. En este momento, la Oficina del Asesor Jurídico se encarga de gestionar el programa de notificación de las declaraciones de intereses de la OPS. Este programa pasará a estar bajo la responsabilidad de la Oficina de Ética en el 2011, y se ampliará para

incluir no solo la revelación de la situación financiera, sino también la revelación general en otras áreas, como el empleo y las actividades externas, que podrían dar lugar a posibles situaciones de conflicto de intereses.

48. Para aumentar la sensibilización en torno a las respectivas funciones y responsabilidades de la Oficina de Ética y la Oficina del Mediador, se impartirán sesiones informativas conjuntas por área de trabajo a todos funcionarios de la sede de la OPS en el 2011.

49. La Oficina de Ética ha elaborado políticas sobre la aceptación de obsequios y el empleo externo, así como sobre la responsabilidad del personal en relación a la pérdida o robo de equipo u otro activo propiedad de la Organización por negligencia o un acto indebido intencional. Estas políticas entrarán en vigor en el 2011. En consulta con los interesados directos pertinentes, la Oficina de Ética seguirá trabajando en la formulación de otras políticas en asuntos como el empleo posterior al trabajo con la OPS, la participación en juntas y comités asesores, la contratación de miembros de la familia como voluntarios no remunerados y la redacción de artículos.

Intervención del Comité Ejecutivo

50. Se invita al Comité Ejecutivo a que tome nota de este informe, solicite mayor información o aclaraciones sobre la labor realizada por la Oficina de Ética en el transcurso del pasado año y proporcione más orientación a la Organización si lo estima conveniente.

Anexo



ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD
Oficina Sanitaria Panamericana, Oficina Regional de la
ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD

CE148/7 (Esp.)
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 2010
2. Unidad a cargo: Oficina de Ética (ETH)
3. Funcionario a cargo: Philip MacMillan
4. Lista de centros colaboradores e instituciones nacionales vinculadas a este punto del orden del día: No se aplica.
5. Vínculo entre este punto del orden del día y la Agenda de Salud para las Américas 2008-2017: No se aplica.
6. Vínculo entre este punto del orden del día y el Plan Estratégico 2008-2012: Objetivo Estratégico 16 y RPR 16.3 relativo a las políticas y prácticas que promueven, entre otras cosas, el comportamiento ético del personal en la Organización. El indicador 16.3.6 se refiere directamente al trabajo de la Oficina de Ética para medir el número de consultas recibidas de los funcionarios y para evaluar el grado de sensibilización general acerca del comportamiento ético.
7. Prácticas óptimas en esta área y ejemplos de países de la Región de las Américas: No se aplica.
8. Repercusiones financieras del punto del orden del día: La Oficina de Ética presentará una solicitud de fondos para ejecutar las actividades descritas en la solicitud de propuesta, según se menciona en el informe.