

Código de Ética de la OMS (2023)



Código de Ética de la OMS

El compromiso de la OMS de alcanzar el mayor nivel posible de salud para todos los pueblos debe ir acompañado de la dedicación de su personal a mantener y promover las normas más estrictas de ética y comportamiento. El Código de Ética de la OMS (el «Código») describe las normas éticas de conducta que se espera que observe el personal de la OMS en todo momento. Como miembros del personal de la OMS, todos somos responsables tanto individual como colectivamente de respetar esas normas. Los supervisores tienen la responsabilidad añadida de mantener esas normas, dar buen ejemplo y crear un entorno de trabajo que apoye y empodere al personal.

El Código tiene por objeto promover, mejorar y mantener un entorno propicio y ético que fomente la confianza, la transparencia y el respeto en toda la Organización. Este Código se apoya además en una visión de conjunto y en un marco de orientación para la puesta en práctica de estos principios y valores («Marco de Orientación»).

En este espíritu, se espera de nosotros que nos comportemos de manera acorde con el presente Código y que confirmemos nuestra adhesión a los principios éticos y valores fundamentales de la OMS, al juramento de cargo y lealtad a la OMS, al compromiso de la OMS con el Código de Ética, a la Carta de Valores de la OMS y a los marcos reglamentarios y normativos de la Organización.¹

Estamos comprometidos con los siguientes principios éticos:

1. Integridad

Demostramos el más alto grado de integridad y nos comprometemos a actuar de buena fe en todos los asuntos. Nos guiamos por las cualidades de la honradez, la veracidad, la imparcialidad y la incorruptibilidad. Representamos a la OMS desde la lealtad a la visión y la misión de la Organización, actuamos con respeto y protegemos la confianza depositada en la Organización.

2. Rendición de cuentas

Actuamos de conformidad con los marcos reglamentarios y normativos de la OMS. Somos responsables de nuestras acciones y decisiones, y rendimos cuentas de ellos ante la Organización. Respetamos y salvaguardamos la confidencialidad; velamos por el uso adecuado, eficaz y eficiente de los recursos de la OMS; y nos atenemos a las normas de conducta esperadas frente a todas las personas con las que nos relacionamos, tanto dentro como fuera de la Organización. Actuamos siempre dentro de los límites de nuestras atribuciones. Ejercemos un control y una supervisión adecuados sobre los asuntos de los que somos responsables, de conformidad con el Marco de Rendición de Cuentas de la OMS y las facultades específicas que se nos puedan delegar.

3. Independencia e imparcialidad

¹ Los marcos reglamentarios y normativos de la OMS se refieren al Estatuto del Personal y Reglamento de Personal de la OMS, al Reglamento Financiero y Normas de Gestión Financiera de la OMS, y a las políticas, normas de procedimiento y directrices de la OMS, así como a sus obligaciones contractuales.

Nuestra conducta está guiada únicamente por los intereses de la OMS y sometida a la autoridad exclusiva del Director General. Aplicamos la máxima discreción en nuestras acciones, nos abstenemos de participar en actividades que estén o parezcan estar en conflicto con los intereses de la OMS, o que puedan dañar la reputación de la Organización. Mostramos tacto y reserva en nuestras comunicaciones y comportamientos, en consonancia con nuestra condición de personal de una organización internacional.

4. Respeto de la dignidad, la valía, la igualdad, la diversidad y la intimidad de todas las personas

Nos comprometemos a fomentar una cultura inclusiva caracterizada por la dignidad y el respeto entre colegas, así como por el reconocimiento de las contribuciones individuales y la privacidad de todas las personas. Nos comportamos éticamente y evitamos cualquier forma de discriminación relacionada con el sexo, la expresión o identidad de género, la raza, la religión, las creencias o convicciones políticas, la nacionalidad, la ciudadanía, el origen étnico o social, la edad, el estado civil, la orientación sexual, la discapacidad, el idioma u otros aspectos de la situación personal.

5. Conducta profesional

Nos abstenemos de toda conducta explotadora o abusiva y de toda forma de acoso y mala conducta. Nos guiamos en todo momento por la voluntad de no perjudicar a las poblaciones a las que sirve la OMS ni a las personas con las que trabajamos. Nos esforzamos por garantizar un entorno de trabajo seguro, respetuoso, saludable y que fomente la capacidad de acción y decisión. Nuestra conducta profesional es un reflejo de nuestros principios éticos y de nuestro compromiso personal con el mandato y los objetivos de la OMS.

Estamos comprometidos con los siguientes valores fundamentales:

1. Servidores fiables de la salud pública

- a) Damos prioridad a la salud de las personas.
- b) Actuamos y asesoramos con independencia.
- c) Nuestras decisiones son justas, transparentes y oportunas.

2. Profesionales comprometidos con la excelencia en salud

- a) Mantenemos el más alto grado de profesionalidad en el desempeño de todas nuestras funciones.
- b) Nos guiamos por los mejores conocimientos científicos y técnicos disponibles.
- c) Nos formamos continuamente e innovamos para responder a un mundo cambiante.

3. Personas íntegras

- a) Ponemos en práctica las recomendaciones que damos al mundo.
- b) Nos relacionamos con todas las personas honestamente y de buena fe.
- c) Rendimos cuentas por nuestras palabras y acciones, y lo mismo esperamos de los demás.

4. Asociados y colegas con espíritu de colaboración

- a) Colaboramos con colegas y asociados para reforzar el impacto en los países.

- b) Reconocemos y utilizamos el poder de la diversidad y la igualdad para obtener más logros colectivos.
- c) Nos comunicamos abiertamente con todos y aprendemos unos de otros.

5. *Personas que se preocupan por las personas*

- a) Defendemos de forma valiente y desinteresada el derecho de todas las personas a la salud.
- b) Mostramos compasión por todos los seres humanos y promovemos enfoques sostenibles en relación con la salud.
- c) Nos esforzamos para que las personas se sientan seguras, respetadas, empoderadas, tratadas con justicia y debidamente reconocidas.
- d) Fomentamos una cultura en la que no tengamos miedo de hablar cuando seamos víctimas o testigos de cualquier forma de conducta indebida, para que nuestro esfuerzo colectivo en pro de un comportamiento ético sea sostenido y fructífero.

Como condición previa para el nombramiento, y según queda reflejado en la evaluación de final de año de nuestro desempeño (ePMDS), hemos leído, aceptado y acordado cumplir lo siguiente:

Juramento de cargo y lealtad a la OMS: *«Solemnemente juro (prometo, afirmo, declaro) que ejerceré con entera lealtad, discreción y diligencia las funciones que se me confíen como funcionario internacional de la OMS, que las desempeñaré y ordenaré mi conducta sin otra mira que el servicio de la Organización, y que no solicitaré ni aceptaré de ningún gobierno, ni de ninguna autoridad ajena a la Organización, instrucciones sobre el cumplimiento de mis deberes.»*

Compromiso de la OMS con el Código de Ética: *«Solemnemente juro (prometo, afirmo, declaro) que respetaré en todo lo que haga, tanto en mi vida profesional como en la personal, los valores, principios, compromisos y obligaciones contenidos en el presente Código, y que haré todo lo que esté en mi mano para cumplir las normas de conducta y evitar todas las formas de conducta indebida que se establecen en el mismo, así como para aplicar el principio de “no hacer daño”.»*

Carta de Valores de la OMS.²

Estatuto del Personal y Reglamento de Personal de la OMS.³

Código de Ética de la OMS: Marco de Orientación (a continuación).

>>*** <<

² https://www.who.int/docs/default-source/documents/values-charter-es.pdf?Status=Temp&sfvrsn=4ed75cec_12.

³ https://intranet.who.int/admin/srr/documents/staff_regulations_and_staff%20rules_1_january2023_eng.pdf.

Código de Ética de la OMS: Marco de Orientación

Índice

Sección I. Introducción	1
1.1. Finalidad: ¿Por qué es importante este Código?	1
1.2 Alcance: ¿A quién se aplica este Código?	1
1.3 ¿Por qué es importante la ética?	2
1.4. Situación jurídica	2
Sección 2. Los principios éticos de la OMS en la práctica	2
2.1 Personal de la OMS	3
2.2 Supervisores de la OMS	3
2.3 La Organización	4
Sección 3. Compromisos institucionales de la OMS	5
3.1 Lugar de trabajo justo y respetuoso	5
3.1.1 No se tolera la falta de respeto	6
3.1.2 No se tolera la discriminación	6
3.1.3 No se tolera el abuso de autoridad	6
3.1.4 No se tolera el acoso	7
3.1.5 No se tolera la conducta sexual indebida	7
3.1.6 No se toleran la violencia, las armas, las drogas ni el alcohol en el lugar de trabajo, que debe ser un entorno sin humo	8
3.1.7 Transmisión imparcial y respetuosa de información sobre el desempeño	9
3.1.8 No se toleran las grabaciones no autorizadas	9
3.2 Promoción de la diversidad	9
3.3 Protección de la infancia	10
3.4 Equidad e igualdad de género	10
3.5 Conciliación de la vida laboral y personal	11
3.6 Responsabilidad ambiental	11
Sección 4 - Comportamiento ético	12
4.1 Respetar las leyes	12
4.2 La conducta personal en la vida privada	12
4.2.1 Conducta fuera del trabajo	12
4.2.2 Violencia doméstica (en particular, maltrato infantil) y violencia de pareja	12
4.2.3 Trabajadores domésticos	13
4.3 Gestión de los conflictos de intereses	13
4.3.1 Definiciones	13
4.3.2 Declaraciones de intereses	14
4.3.3 Relaciones familiares y personales en el lugar de trabajo	15
4.3.4 Empleo y actividades externos y puestos en la junta directiva	16
4.3.5 Actividad política	16
4.3.6 Derecho de asociación	17
4.3.7 Actividades sociales o benéficas	17
4.3.8 Actividades de formación	17

4.3.9	Aceptación de obsequios, condecoraciones y honores	17
4.3.10	Donaciones	18
4.4	Protección de los recursos de la OMS	18
4.4.1	Uso del horario oficial	19
4.4.2	Uso y protección de la información	19
4.4.3	Tecnología de oficina	19
4.4.4	Registros y datos	20
4.4.5	Financiación y adquisiciones	20
4.4.6	Activos físicos y vehículos	21
4.4.7	Defraudación.....	21
4.4.8	Riesgos institucionales	22
4.5	Protección de los intereses y la reputación de la OMS	22
4.5.1	Propiedad intelectual y publicaciones.....	22
4.5.3	Correos electrónicos y redes sociales	23
4.5.4	Conducta e investigación en el ámbito científico.....	24
4.5.5	Relaciones con los agentes no estatales	25
4.5.6	Relaciones con terceros, socios externos, contratistas, ONG, proveedores	25
4.5.7	Relaciones con gobiernos y otros organismos de las Naciones Unidas.....	25
4.6	Obligaciones posteriores al empleo	26
Sección 5. Obligaciones y consecuencias		27
5.1	Deber de cumplimiento.....	27
5.2	Deber de informar	27
5.3	Consecuencias del incumplimiento	28

Anexo. Información de contacto

Sección I. Introducción

1.1. Finalidad: ¿Por qué es importante este Código?

1. La misión de la Organización Mundial de la Salud (OMS) responde a una de las aspiraciones más elevadas que puede haber en el mundo: alcanzar para todos los pueblos el grado más alto posible de salud.
2. Como miembros del personal de la OMS, tenemos la responsabilidad de contribuir al cumplimiento de la misión y los objetivos de la Organización, y de velar por que nuestra conducta se ajuste a los marcos reglamentarios y normativos de la OMS, y esté en consonancia con las normas de conducta establecidas para los funcionarios públicos internacionales de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI).⁴
3. En este Código se sintetiza y resume el marco que rige la manera en que debemos comportarnos entre nosotros y con nuestros asociados, los Estados Miembros, los donantes y el público al que servimos, a fin de defender los principios éticos y proteger la reputación de la OMS como Organización fiable y digna de confianza. El Código también promueve, fortalece y apoya una cultura ética en toda la OMS, subraya el compromiso de la Organización con el más alto grado de integridad, y nos ayuda a tomar decisiones éticas tanto en el contexto de nuestro trabajo para la OMS como en nuestras interacciones personales fuera del trabajo.
4. El Código no sustituye ni reemplaza los marcos reglamentarios y normativos de la OMS que resulten aplicables. Tampoco pretende abarcar todas las situaciones o conflictos que puedan surgir. Si usted no tiene claro algún aspecto del presente Código o no está seguro de cómo puede aplicarse a una situación dada, le animamos a pedir orientación y asistencia a su supervisor o a Ética y, cuando proceda, a Recursos Humanos, al Asesor Jurídico o a un Ómbudsman (véase la información de contacto más adelante).

1.2 Alcance: ¿A quién se aplica este Código?

5. El presente Código se aplica a todo el personal de la OMS, en todo momento, con independencia de nuestra localización, grado, o del tipo o la duración de nuestro contrato con la Organización.
6. A los efectos del presente Código, los términos «personal de la OMS», «usted» y «nosotros» se refieren tanto a los funcionarios como al personal que no es de plantilla.⁵ Los términos «nosotros» o «la Organización» se utilizan junto con «OMS» para referirse a la Organización Mundial de la Salud. Se espera que las demás personas que trabajan para la OMS acaten y respeten las disposiciones del presente Código, y se les exige que se comporten de una manera profesional

⁴ [Microsoft Word - Standards of Conduct July 2013.Revised Spanish version Foreword updated \(un.org\)](#).

⁵ En el presente Código, la expresión «personal que no es de plantilla» incluye, entre otros, a los consultores, los titulares de acuerdos de servicios especiales, los pasantes, los voluntarios y los contratistas que hayan suscrito acuerdos de servicios particulares con la UNOPS. Asimismo, se espera que los terceros que mantengan una relación contractual con la OMS, como proveedores, contratistas o asociados técnicos, así como otros asociados en la ejecución, respeten el presente Código en su colaboración con la OMS.

que demuestre cortesía, decencia y sensibilidad cultural, y que traten con dignidad y respeto a todas las personas con las que entren en contacto en el marco de su trabajo con la OMS.⁶

1.3 ¿Por qué es importante la ética?

7. El éxito de la Organización y de su misión depende de que mantengamos el respeto y la confianza de los Estados Miembros de la OMS, del público al que servimos, de nuestros asociados y de las partes interesadas en todo el mundo.
8. Es fundamental que desempeñemos nuestras funciones con independencia, honradez e integridad. La obligación de hacer lo correcto debe ser una parte esencial del carácter de la OMS y debe estar presente en todo lo que hacemos. A la hora de tomar decisiones, debemos guiarnos siempre por una cultura que fomente la adopción de decisiones apropiadas y éticas.

1.4. Situación jurídica

9. El presente Código anula y reemplaza al Código de Ética y Conducta Profesional de la OMS de 2017 y entra en vigor inmediatamente desde su publicación.
10. Este Código es vinculante para todo el personal de la OMS y forma parte del marco jurídico y contractual de la OMS.
11. El presente Código complementa los marcos jurídicos y normativos de la OMS, incluidos, entre otros, el Estatuto del Personal y Reglamento de Personal de la OMS, el Reglamento Financiero y Normas de Gestión Financiera de la OMS, las normas de conducta establecidas para los funcionarios públicos internacionales de la CAPI, el Código de Conducta para Investigaciones Responsables y la Política sobre Conductas Indebidas en las Investigaciones, la Política de Prevención y Lucha contra las Conductas Sexuales Indebidas, la Política de Prevención y Lucha contra las Conductas Abusivas, la Política de Prevención y Lucha contra las Represalias, la Política sobre Prevención, Detección y Respuesta ante el Fraude y la Corrupción, la política de no contratación de fumadores u otros consumidores de tabaco, la Política de Paridad de Género, la Política sobre las Modalidades de Trabajo Flexibles, la política mundial sobre el uso de las redes sociales, el Marco para la Colaboración con Agentes no Estatales, el Marco para la Gestión y Mejora del Desempeño, la política sobre el uso aceptable de los sistemas de información y comunicación, y la nota informativa y las directrices pertinentes sobre las actividades externas.⁷

Sección 2. Los principios éticos de la OMS en la práctica

12. La conducta ética es fundamental para el cumplimiento de la visión, la misión y el mandato de la OMS.

⁶ Cabe incluir aquí, entre otros, a los asesores temporales; los contratistas que trabajan en el marco de un acuerdo para la realización de trabajos (APW), un acuerdo de servicios técnicos (AST) o un acuerdo a largo plazo (LTA); los beneficiarios de subvenciones; los asociados técnicos; otras entidades y personas que reciben fondos de la OMS, ejecutan o realizan cualquier otro trabajo o actividad en nombre de la OMS o en beneficio de esta; y otros actores con los que la OMS mantiene relaciones oficiales y formales, entre ellos los que operan como centros colaboradores de la OMS.

⁷ Y cualquier marco posterior que los sustituya.

13. Somos responsables de nuestra propia conducta profesional y personal. Ahora bien, el compromiso de respetar los principios éticos, los valores y la reputación de la OMS exige el esfuerzo concertado de todos los miembros del personal, los supervisores y la Organización. Exige compromiso, en todos los niveles, con el mandato de la OMS, con las demás personas y con la creación de un lugar de trabajo que sea un reflejo de los principios éticos y los valores fundamentales de la OMS.

2.1 Personal de la OMS

14. Somos responsables de informarnos y aplicar las disposiciones de este Código. En particular, ser conscientes de que nuestras acciones pueden tener consecuencias y de que en última instancia podemos tener que rendir cuentas por ellas. Es responsabilidad nuestra solicitar asesoramiento antes de actuar y velar por el cumplimiento de los principios y valores enunciados en el presente Código.

15. Como miembros del personal de la OMS, debemos:

- a) Comportarnos en consonancia con los principios éticos y los valores fundamentales de la OMS y aplicar las normas de conducta más estrictas que se esperan de nosotros.
- b) Respetar los marcos reglamentarios y normativos de la OMS.
- c) Tratar a todas las personas con dignidad y respeto y promover estos valores y formas éticas de trabajar con nuestros colegas para garantizar un lugar de trabajo respetuoso e integrador.
- d) Declarar por escrito todos y cada uno de los intereses privados que puedan interferir con nuestro empleo en la OMS.
- e) Trabajar de una manera responsable, que refleje nuestro compromiso profesional y garantice nuestra propia seguridad y la de los demás.
- f) Respetar y proteger los recursos, la información y el patrimonio de la OMS, incluso cuando trabajemos fuera de nuestro lugar de destino.
- g) Mantener la neutralidad y la independencia y no dejarnos influir por ninguna parte ajena a la OMS.
- h) Consultar a los servicios y entidades apropiados que se encuentren disponibles en la Organización para obtener asesoramiento y apoyo, cuando proceda.
- i) Denunciar cualquier posible infracción de los marcos reglamentarios y normativos de la OMS de conformidad con los procedimientos establecidos. *#SinExcusas* para no denunciar.
- j) Ser conscientes de que representamos a la Organización en todo momento y de que debemos hacerlo con honestidad y humildad.

16. Todos debemos sentirnos orgullosos de nuestro trabajo en la OMS. A este respecto, es importante que nunca tergiveremos nuestra función, cargo oficial o exageremos la naturaleza de nuestras obligaciones ante nadie, incluidos los Estados Miembros, las entidades externas o el público al que servimos. Tampoco debemos exagerar la importancia de nuestros cargos ni abusar de ellos en beneficio propio. Nuestro cargo nunca debe utilizarse como medio para convencer o coaccionar a alguien para que nos dé un trato favorable o preferente. Nuestro juramento nos obliga a pensar siempre en el interés superior de la OMS en todas nuestras acciones y decisiones.

2.2 Supervisores de la OMS

17. El personal de la OMS que ocupa puestos de supervisión desempeña una función importante a la hora de promover una cultura del lugar de trabajo que se ajuste a los principios éticos y valores fundamentales de la OMS y de garantizar un entorno laboral seguro, respetuoso y saludable.
18. Como supervisores de la OMS, es preciso que:
 - a) Defendamos la aplicación de los principios éticos y valores fundamentales de la OMS y demos siempre buen ejemplo conforme al Código.
 - b) Mantengamos una comunicación abierta, honesta, respetuosa y exhaustiva con el resto del personal de la OMS, en particular sobre las normas de conducta y comportamiento esperadas en el lugar de trabajo.
 - c) Prestemos nuestro apoyo y contribución para garantizar que la cultura, las prácticas y los sistemas que se aplican en el lugar de trabajo sean coherentes con los principios éticos y los valores fundamentales de la OMS.
 - d) Garanticemos un lugar de trabajo equitativo e integrador, en el que no haya casos de conducta sexual indebida, acoso, discriminación u abuso de autoridad.
 - e) Apoyemos el derecho del personal de la OMS a plantear preocupaciones, quejas o denuncias relacionadas con el lugar de trabajo a través de los canales apropiados.
 - f) Apoyemos al personal de la OMS que esté bajo nuestra supervisión mediante una clara definición de sus objetivos y funciones, y nos aseguremos de que dispone de los recursos y el apoyo necesarios para realizar su trabajo.
 - g) Llevemos a cabo puntualmente las evaluaciones del desempeño del personal que se encuentra bajo nuestra supervisión y ofrezcamos oportunidades constantes para debatir la información de retorno y escuchar las preocupaciones del personal.
 - h) Actuemos con prontitud para prevenir y abordar cualquier infracción de este Código y otras normas, políticas, procedimientos y directrices pertinentes, respetando las garantías procesales debidas en función de los derechos de todas las personas implicadas.
 - i) Contribuyamos al deber de cuidado del personal que se encuentra bajo nuestra supervisión.

2.3 La Organización

19. El buen nombre y reputación de la OMS vienen determinados por nuestro empeño colectivo por mantener un entorno de trabajo ético y profesional. Con el fin de proteger su nombre y reputación, la OMS se compromete a:
 - a) Cumplir y velar por que se cumpla íntegramente el presente Código.
 - b) Dar ejemplo mediante un comportamiento ético en el más alto nivel de gestión de la Organización:
 - c) Ejercer el liderazgo a través del fomento de un ambiente de compromiso profesional, ecuanimidad y respeto.
 - d) Reconocer la contribución del personal de la OMS, a nivel individual, al logro de la misión y los objetivos de la OMS.
 - e) Reconocer los derechos del personal de la OMS, incluidos los derechos a la intimidad y las normas conexas de protección de datos personales.
 - f) Impartir cursos adecuados de formación sobre ética y exigir que todo el personal de la OMS los realice, e informar a todo el personal nuevo de la OMS durante las sesiones de incorporación/orientación.

- g) Establecer mecanismos para que todos los colaboradores de la OMS reciban información sobre el presente Código y las obligaciones conexas que les corresponden;
 - h) Proporcionar asesoramiento y orientación al personal de la OMS sobre cuestiones concretas, si así lo solicitan, a través de instancias especializadas como Ética, Recursos Humanos, Salud y Bienestar del Personal, el Ómbudsman, Prevención y Respuesta contra las Conductas Sexuales Indebidas, o los supervisores, según proceda.
 - i) Responder de forma oportuna a las presuntas infracciones de los principios éticos y los valores fundamentales de la OMS, incluidas las denuncias de irregularidades, y mantener mecanismos imparciales para resolver controversias.
 - j) Velar por que los denunciantes de buena fe de casos de presuntas irregularidades no se vean sujetos a represalias, y tratar los casos confirmados de denuncias malintencionadas como faltas de conducta.
 - k) Ofrecer una oportunidad justa para responder, en un entorno exento de amenazas, al personal de la OMS contra el que se presente una denuncia, y garantizar la protección de su derecho al debido proceso.
 - l) Adoptar medidas administrativas adecuadas, en particular sanciones disciplinarias, en casos de denuncias fundamentadas de conducta indebida.
20. Además, en tanto que organismo especializado de las Naciones Unidas, la OMS está comprometida con la Carta de las Naciones Unidas.⁸ En consecuencia, se espera de nosotros que defendamos y promovamos las normas de derechos humanos consagradas en los marcos internacionales pertinentes. Eso significa que debemos respetar la cultura local y acatar la legislación local. Cuando la cultura y la legislación locales sean incompatibles con los derechos humanos, las normas y los principios reconocidos por la OMS (por ejemplo, si la cultura local promueve la desigualdad de género), prevalecerán los marcos reglamentarios y normativos de la OMS.
21. Los derechos humanos ocupan un lugar destacado entre las prioridades de la OMS en relación con la salud pública y las investigaciones. La Organización tiene el compromiso de apoyar la formulación de políticas y directrices de salud que se ajusten a las normas éticas más estrictas. La OMS incorpora los derechos humanos en sus objetivos y en la labor que lleva a cabo en todas las esferas, empezando por las prioridades estratégicas y ámbitos de actuación institucionales que figuran en los documentos de planificación y en los materiales relativos a las estrategias de cooperación en los países.⁹ La OMS también tiene en cuenta los derechos humanos a la hora de elaborar directrices, como se indica en el *Manual para la elaboración de directrices*.¹⁰

Sección 3. Compromisos institucionales de la OMS

3.1 Lugar de trabajo justo y respetuoso

22. La OMS tiene el compromiso de lograr un entorno de trabajo positivo y seguro, caracterizado por el valor de la OMS relativo a la preocupación por las demás personas, así como por un comportamiento profesional, digno y respetuoso, en el que las opiniones y puntos de vista profesionales puedan debatirse de forma abierta y cortés.

⁸ [Carta de las Naciones Unidas](#).

⁹ «No dejar a nadie atrás», *Guía de 2016: Estrategia OMS de cooperación en los países*.

¹⁰ [Manual para la elaboración de directrices \(2.ª ed.\)](#).

3.1.1 No se tolera la falta de respeto

23. Somos el reflejo de un abanico diverso de culturas, religiones, razas, etnias, géneros, edades, discapacidades y trayectorias profesionales y personales. Debemos celebrar y valorar esta diversidad entre nuestros colegas porque supone una variedad de perspectivas que fortalece y enriquece nuestro trabajo, nuestros programas y nuestras operaciones.
24. Los comportamientos irrespetuosos o las conductas, observaciones o exhibiciones inadecuadas que tienen un carácter insultante, denigrante, despectivo o humillante, o que menoscaban la valía de alguna persona, equivalen a una infracción de nuestros principios éticos y pueden conllevar sanciones disciplinarias.
25. La falta de respeto puede adoptar muchas formas, tales como propagar rumores o falsedades maliciosas para mancillar la reputación de alguien, gritar, criticar, ridiculizar o menospreciar los logros, degradar a alguien delante de otras personas, hablar de forma condescendiente o denigrante, vilipendiar o insultar a otra persona, hacer gestos despectivos o negativos cuando otra persona está hablando, menoscabar los pensamientos o sentimientos de otra persona, arrogarse el mérito del trabajo de otros, adoptar un comportamiento dominante o negarse a colaborar, o socavar activamente el trabajo y la autoridad destruyendo la buena voluntad entre compañeros. Es importante recordar que la OMS no tolera la falta de respeto en ninguna de sus formas.

3.1.2 No se tolera la discriminación

26. La OMS prohíbe la discriminación y reconoce y estima el valor inherente de todas las personas y la igualdad entre ellas, sin excepción.
27. La discriminación, tal como se encuentra definida en la Política de Prevención y Lucha contra las Conductas Abusivas,¹¹ es todo trato injusto o distinción arbitraria que se produzcan en el lugar de trabajo, por motivos de sexo, expresión de género, identidad de género, raza, religión o creencia, nacionalidad, etnia u origen social, edad, orientación sexual, estado civil, discapacidad, idioma u otros aspectos de la situación personal.
28. Debemos demostrar tacto y respeto a la diversidad en nuestro lugar de trabajo. Los principios y valores éticos de la Organización prevalecen en todo momento sobre nuestras creencias, opiniones, preferencias o hábitos personales.
29. Como muestra de nuestra preocupación por mantener una dotación de personal equilibrada y diversa, debemos evaluar a los candidatos utilizando únicamente criterios objetivos y relacionados con el puesto de trabajo, como la experiencia, las capacidades y la integridad, para seleccionar a los candidatos que mejor satisfagan las necesidades de la Organización, mediante una contratación competitiva e imparcial y una promoción profesional basada en los méritos.

3.1.3 No se tolera el abuso de autoridad

¹¹ Y cualquier política posterior que la sustituya.

30. La OMS no tolera el abuso de autoridad.
31. El abuso de autoridad, tal como se encuentra definido en la Política de Prevención y Lucha contra las Conductas Abusivas, es el uso indebido de una posición de influencia, poder o autoridad por parte de una persona con respecto a otras. También puede consistir en una conducta que crea un ambiente laboral hostil u ofensivo, por ejemplo mediante intimidación, amenazas, extorsión o coacción.
32. Para mantener un entorno de trabajo armonioso, productivo y eficaz, debemos trabajar juntos y comportarnos de formas que no entrañen intimidación, hostilidad, ofensa ni ninguna forma de acoso o abuso, y que estén marcadas por el respeto, la compasión y la amabilidad. El abuso de autoridad es especialmente grave cuando el presunto autor utiliza su influencia, poder o autoridad para influir negativamente en las perspectivas profesionales o las condiciones de empleo (por ejemplo, en el nombramiento, la asignación, la renovación del contrato, la evaluación del desempeño o la promoción) de otras personas. El abuso de autoridad puede consistir en un incidente aislado o en una serie de incidentes. Las decisiones tomadas mediante el ejercicio adecuado de las responsabilidades de gestión o supervisión no se consideran abuso de autoridad.

3.1.4 No se tolera el acoso

33. El acoso, tal como se encuentra definido en la Política de Prevención y Lucha contra las Conductas Abusivas, es todo comportamiento que i) va dirigido a otra persona y tiene por efecto ofender, humillar o intimidar a esa persona; ii) la persona que tiene ese comportamiento sabe o debería saber razonablemente que el comportamiento ofende, humilla o intimida a la otra persona; y iii) afecta a la capacidad de esa otra persona para desempeñar sus funciones en el trabajo y/o crea un entorno intimidatorio u hostil.
34. En relación con el acoso, igual que ocurre con la conducta sexual indebida, lo importante no es la intención, sino cómo han hecho sentir los comportamientos al receptor.
35. El acoso engloba los conceptos de acoso laboral, exclusión, marginación, humillación, gritos, expresiones soeces y amenazas de agresión. Todos estos comportamientos están estrictamente prohibidos.

3.1.5 No se tolera la conducta sexual indebida

36. En la Política de Prevención y Lucha contra las Conductas Sexuales Indebidas¹² se abordan las conductas de naturaleza sexual que están prohibidas para el personal de la OMS.¹³ La expresión conducta sexual indebida engloba la explotación sexual, el abuso sexual, el acoso sexual y otras formas de violencia sexual o comportamiento sexual prohibido. También incluye las relaciones

¹² Y cualquier política posterior que la sustituya.

¹³ En la Política de Prevención y Lucha contra las Conductas Sexuales Indebidas se identifican las acciones que se consideran incompatibles con los compromisos y normas de la Organización. En este sentido, es irrelevante que determinadas prácticas sean legales o habituales en el país de origen de los miembros del personal o en su lugar de destino. Siguen considerándose acciones prohibidas en el marco interno de la OMS.

sexuales con niños,¹⁴ que se definen en la Convención sobre los Derechos del Niño de las Naciones Unidas como «todo ser humano menor de dieciocho años de edad». La conducta sexual indebida vulnera reglas y normas jurídicas internacionales universalmente reconocidas, y la OMS considera que constituye una falta grave, que puede ser motivo de sanciones disciplinarias, como la destitución inmediata y el enjuiciamiento penal.

37. La OMS no tolera ninguna forma de conducta sexual indebida, ni la inacción frente a ella. La OMS adopta un enfoque centrado en la víctima/superviviente y basado en los derechos humanos, que sitúa los derechos, las necesidades, la seguridad, la dignidad y el bienestar de las víctimas/supervivientes en el centro de sus actividades de prevención y respuesta a las conductas sexuales indebidas, respetando al mismo tiempo los principios del debido proceso en relación con todas las partes.
38. Los miembros de las comunidades locales a las que presta servicios la OMS pueden ser víctimas de conductas sexuales indebidas por parte de miembros del personal y colaboradores de la OMS. La conducta sexual indebida tiene un efecto devastador sobre las víctimas y los supervivientes y socava la propia visión y misión de la OMS. Cada vez que se produce una conducta sexual indebida, supone una quiebra de la confianza depositada en la OMS como organización y en las personas contratadas por la OMS.
39. Se espera que apoyemos a la Organización, en la medida de lo posible y según sea necesario, en la prevención y la detección de las conductas sexuales indebidas, así como en la respuesta a ellas. El personal de la OMS que desempeña funciones de supervisión tiene responsabilidades adicionales a este respecto. También tenemos la obligación de informar con prontitud a Supervisión Interna de cualquier sospecha de conducta sexual indebida.
40. La conducta sexual indebida prospera en una cultura de testigos silenciosos. La Organización se compromete a reforzar los conocimientos y capacidades del personal y los colaboradores para prevenir, identificar y denunciar cualquier forma de conducta sexual indebida, y a garantizar la seguridad de las víctimas, los supervivientes y los testigos que informen de posibles conductas sexuales indebidas, así como el apoyo a los mismos y la protección frente a posibles represalias.
41. En todo momento trabajaremos y nos comportaremos de una manera que respete y fomente los derechos de las personas a las que sirve la OMS. Por esta razón, debemos estar atentos y evitar escrupulosamente cualquier actuación que pueda sugerir o dar a entender que se requiere un acto sexual como condición para obtener protección, asistencia material o servicios.

3.1.6 No se toleran la violencia, las armas, las drogas ni el alcohol en el lugar de trabajo, que debe ser un entorno sin humo

42. La OMS condena toda forma de violencia o amenaza de violencia, tanto si se comete en las oficinas como en cualquier otro lugar. Tal comportamiento será motivo para la adopción de medidas disciplinarias o de otro tipo.

¹⁴ Convención sobre los Derechos del Niño (adoptada por la Asamblea General en su resolución 44/25 de 20 de noviembre de 1989). Quedan excluidos los casos relaciones sexuales consentidas en las que un miembro del personal de la OMS esté legalmente casado con un menor de 18 años que haya alcanzado la mayoría de edad o la edad mínima para expresar consentimiento en el país del funcionario de la OMS y en el país de nacionalidad de su cónyuge.

43. Está estrictamente prohibida la tenencia de armas o réplicas de armas en las instalaciones o vehículos de la OMS, o en cualquier lugar en que la OMS lleve a cabo sus actividades.¹⁵ Cualquiera que infrinja esta disposición debe ser denunciado inmediatamente a Gestión de Seguridad o a su equivalente en el lugar de destino.
44. El consumo de drogas ilegales y el consumo nocivo de alcohol también están prohibidos por la OMS. El abuso de sustancias es incompatible con la salud y la seguridad en nuestro lugar de trabajo. Se espera de todos nosotros que apliquemos el sentido común y no adoptemos comportamientos que puedan afectar negativamente a nuestro desempeño, o sean perjudiciales para nosotros o nuestros colegas. Para toda duda o pregunta sobre el abuso de drogas o alcohol, se puede obtener asesoramiento confidencial de Salud y Bienestar del Personal o de los servicios médicos del personal en las regiones.
45. La OMS aplica una política de entorno sin humo y no contrata a fumadores u otros consumidores de tabaco que no manifiesten la voluntad de dejar de fumar, de conformidad con la política de no contratación de fumadores u otros consumidores de tabaco.¹⁶

3.1.7 Transmisión imparcial y respetuosa de información sobre el desempeño

46. Los supervisores son responsables del logro de resultados y de la gestión del personal que tienen a su cargo. Esto incluye crear y propiciar un entorno abierto y respetuoso en el que podamos manifestar nuestras opiniones y preocupaciones, y promover un buen desempeño. También supone ocuparse de evaluar de manera oportuna el desempeño de los funcionarios a los que supervisamos, lo que implica abordar los problemas y formular observaciones con indicación de los ámbitos susceptibles de mejora. En ese sentido, la aportación de observaciones oportunas y constructivas, la manifestación razonable de desacuerdos, amonestaciones, críticas o acciones similares en relación con el desempeño laboral, el comportamiento o cuestiones conexas forman parte de los deberes habituales de supervisión y gestión y no constituyen normalmente acoso, abuso de autoridad o discriminación.
47. La OMS está comprometida con la aplicación de un mecanismo de evaluación del desempeño que sea objetivo e imparcial. Los desacuerdos sobre asuntos relacionados con el trabajo o sobre decisiones administrativas como traslados, reasignaciones, distribución de tareas, promociones o prórrogas de contratos pueden abordarse a través de los mecanismos establecidos a tal efecto por el Estatuto del Personal y Reglamento de Personal de la OMS, como el Marco para la Gestión y la Mejora del Desempeño.

3.1.8 No se toleran las grabaciones no autorizadas

48. La realización de grabaciones no autorizadas de supervisores, colegas, reuniones, partes interesadas o del público al que servimos está estrictamente prohibida y puede ser objeto de sanciones disciplinarias. La OMS no tolera la omisión del consentimiento informado ni las violaciones de la privacidad y la confianza.

3.2 Promoción de la diversidad

¹⁵ Esta prohibición no se aplica a los agentes de las fuerzas del orden del gobierno anfitrión ni al personal profesional de seguridad autorizado de los lugares de destino.

¹⁶ Y cualquier política posterior que la sustituya.

49. La OMS respeta y valora la diversidad de orígenes y culturas de su personal. En la medida que operamos en un entorno multicultural, debemos mantenernos atentos y leales a la OMS, y asegurarnos de que respetamos los principios éticos y los valores fundamentales de la OMS por encima de nuestras propias creencias, opiniones, preferencias o hábitos personales. Debemos tener en cuenta cómo pueden percibir los demás nuestros comportamientos y/o acciones y responsabilizarnos de nuestros propios actos. Debemos analizar y abordar las barreras y los desafíos operacionales para garantizar la accesibilidad y la integración.

3.3 Protección de la infancia

50. La OMS tiene la obligación fundamental de velar por la seguridad y bienestar de los niños. Este deber de diligencia incluye proteger a los niños de todo daño resultante de deficiencias en la práctica, el diseño o la ejecución de las actividades u operaciones de la Organización. La OMS vela por que la protección de la infancia esté integrada en su labor cotidiana, en particular en las actividades de vigilancia, formulación de políticas e investigación, así como en relación con las conductas sexuales indebidas, en el marco de la Política de Prevención y Lucha contra las Conductas Sexuales Indebidas. La OMS prohíbe tales comportamientos y agilizará los procesos destinados a investigar este tipo de casos, colaborar con los procedimientos judiciales y jurídicos, y adoptar sanciones disciplinarias, incluida la destitución inmediata, según proceda.

51. A este respecto, la OMS cumple la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño y las leyes pertinentes de los países en los que lleva a cabo sus actividades.

3.4 Equidad e igualdad de género

52. La OMS está comprometida con la equidad y la igualdad de género. Impulsamos los cambios positivos necesarios para crear una cultura de respeto en el lugar de trabajo, basada en la confianza, la dignidad y el trato justo de todos los colegas a todos los niveles.

53. Equidad de género significa un trato equitativo para todas las personas, con independencia de su identidad de género declarada, de acuerdo con sus respectivas necesidades. Puede consistir tanto en un trato igual como en un trato diferente pero que se considera necesario para favorecer una participación igualitaria en cuanto a derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades en la vida profesional.

54. La igualdad de género significa tener en cuenta, valorar y favorecer por igual los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de las personas, con independencia de su identidad de género declarada, y que reciban el mismo trato en lo que respecta a sus derechos, responsabilidades y oportunidades.

55. La OMS reconoce que el apoyo a la equidad e igualdad de género es sumamente importante para garantizar que la Organización sea técnicamente sólida y ofrezca un entorno de trabajo libre de discriminación y acoso, en particular la discriminación y el acoso basados en la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género y las características sexuales. La Política de Paridad de Género establece metas de rendición de cuentas en materia de igualdad de género para el conjunto de la Organización, refuerza las prácticas de contratación que tienen en cuenta las

cuestiones de género e impulsa una cultura institucional propicia, a través de modalidades de trabajo flexibles y herramientas de información, aprendizaje y desarrollo, medidas relativas a la contratación de cónyuges y programas de tutoría.

3.5 Conciliación de la vida laboral y personal

56. La conciliación de la vida laboral y la vida personal consiste en una relación positiva entre el trabajo y otras actividades que son igualmente importantes en la vida, como la familia, el tiempo libre u otras actividades.
57. En vista de la importancia y los beneficios de una conciliación adecuada de la vida laboral y la personal por lo que respecta a la satisfacción en el trabajo, la motivación, la productividad y el entorno laboral en general, la OMS apoya el desarrollo de una fuerza de trabajo sana y mantiene una actitud abierta frente a las cuestiones que pueden afectar a la conciliación de la vida laboral y la personal. A tal fin, la OMS ha establecido una política sobre modalidades de trabajo flexibles¹⁷ para una fuerza de trabajo moderna y productiva, que tiene por objeto ayudarnos a obtener resultados de manera responsable y eficiente.

3.6 Responsabilidad ambiental

58. La OMS se ha comprometido a demostrar que es una Organización ambientalmente responsable, que considera activamente las consecuencias de sus decisiones, políticas y acciones sobre los ecosistemas y las personas que dependen de ellos, y que se esfuerza, en la medida de lo posible, por mejorar el bienestar de las personas y los ecosistemas y reducir al mínimo las consecuencias negativas.
59. En este sentido, debemos esforzarnos por minimizar el impacto ambiental de todos los aspectos de nuestras operaciones. Esto supone:
- a. Un uso eficiente y eficaz de los recursos y, en la medida de lo posible, un uso sostenible de los recursos renovables (por ejemplo, eliminar adecuadamente los materiales o equipos).
 - b. Garantizar que las decisiones operacionales, sobre todo las que se refieren a las adquisiciones y el transporte, tengan en cuenta la necesidad de reducir al mínimo la huella ecológica de la Organización, en particular:
 - i) Prestando atención a las normas ambientales de las empresas a la hora de adquirir sus productos y haciendo hincapié en este aspecto en las políticas aplicables en materia de adquisiciones.
 - ii) Procurando limitar el número de viajes a los realmente necesarios, evitando multiplicar el número de eventos y reduciendo el tamaño de las delegaciones que asisten a los mismos.
 - iii) Promoviendo el recurso a la teleconferencia como alternativa a las reuniones presenciales.
 - iv) Trabajando con asociados y proveedores cuyas prácticas se atengan a normas y criterios respetuosos con el medio ambiente, y con aquellos que se esfuercen activamente por adoptar tales prácticas o en los que la OMS vea una oportunidad de cambio, en consonancia con el compromiso y la ejecución programáticos.

¹⁷ Y cualquier política posterior que la sustituya.

- v) Garantizando prácticas sostenibles de gestión de residuos en todas las oficinas de la OMS.

60. Cualquier problema ambiental (por ejemplo, la eliminación incorrecta de medicamentos adquiridos por la OMS, de conformidad con la legislación nacional del país y teniendo en cuenta consideraciones ambientales) debe notificarse a Supervisión Interna a través de la línea directa para la protección de la integridad.

Sección 4. Comportamiento ético

61. En general, nuestra vida privada es algo que nos concierne únicamente a nosotros. No obstante, puede haber situaciones en las que nuestra conducta personal y las actividades que realicemos fuera del lugar de trabajo, aunque no estén relacionadas con nuestras funciones oficiales, puedan acarrear consecuencias para la Organización. Por consiguiente, debemos ser conscientes de las posibles repercusiones de nuestro comportamiento privado en la imagen y los intereses de la OMS.

4.1 Respetar las leyes

62. Debemos respetar en todo momento las leyes locales y cumplir nuestras obligaciones jurídicas privadas. Esto incluye, por ejemplo, obedecer la legislación local en materia de tránsito, pagar nuestras deudas y obligaciones de manutención familiar, y evitar actividades que sean ilegales en el país donde se encuentre nuestro lugar de destino. En caso de conflicto entre la legislación nacional y las normas de las Naciones Unidas, se debe solicitar orientación al Asesor Jurídico.

63. Asimismo, debemos evitar cualquier acción que pueda percibirse como un abuso de los privilegios e inmunidades conferidos a la OMS. En determinadas situaciones, el Director General puede renunciar a los privilegios e inmunidades por actos realizados en nombre de la OMS. Si la Organización tiene conocimiento de que usted ha infringido las leyes locales, normalmente remitirá el asunto a las autoridades nacionales.

4.2 La conducta personal en la vida privada

4.2.1 Conducta fuera del trabajo

64. La OMS respeta nuestra intimidad y no pretende inmiscuirse en nuestra vida personal ni en nuestro comportamiento fuera del lugar de trabajo, aunque pueden darse casos en los que nuestra conducta fuera del trabajo y la de nuestra familia o la de los integrantes de nuestra unidad familiar tengan repercusiones negativas para la reputación y los intereses de la Organización.

4.2.2 Violencia doméstica (en particular, maltrato infantil) y violencia de pareja

65. La violencia doméstica no es un asunto privado. Es un comportamiento contrario a los principios y valores éticos de la Organización que afecta negativamente a la imagen y los intereses de la OMS y socava su compromiso de no hacer daño. La OMS considera que la violencia doméstica y la violencia de pareja constituyen una grave transgresión de las normas de conducta esperadas y no tolerará esa conducta por parte de su personal.

66. Si usted es víctima de violencia doméstica, o sospecha que puede serlo, se le recomienda encarecidamente que lo denuncie a la policía del lugar donde reside. Puede ponerse en contacto con el Asesor Jurídico, Recursos Humanos o Salud y Bienestar del Personal para obtener asesoramiento al respecto.
67. Si las autoridades locales o nacionales ponen en conocimiento de la OMS alguna inquietud acerca de la posible participación de personal de la OMS en casos de violencia doméstica o maltrato infantil, la OMS cooperará con dichas autoridades. Toda persona de la que se demuestre que ha cometido actos de violencia doméstica o maltrato infantil podrá ser objeto también de un procedimiento disciplinario, que puede llevar incluso a la destitución inmediata, según proceda.

4.2.2 Trabajadores domésticos

68. Al contratar a proveedores privados de servicios, por ejemplo trabajadores domésticos, debemos ser conscientes de que nuestra actuación puede ser vista como un abuso de poder si no observamos la cautela necesaria y cumplimos la legislación laboral pertinente del país en el que nos encontremos. La brecha económica que existe en algunos lugares de destino entre los funcionarios públicos internacionales y la población local puede hacer que toda asociación entre ambos parezca un privilegio y una posición de ventaja. A este respecto, se nos recomienda encarecidamente que nos aseguremos de contratar a los trabajadores domésticos a través de agencias locales acreditadas. Si esto no es posible, antes de contratar a una persona directamente, debemos asegurarnos de que toda la documentación está en regla (incluidos los trámites de inmigración, según proceda), de que la remuneración del trabajador se ajusta a la legislación local y llega al menos al salario mínimo del lugar de destino correspondiente, y de que se cumplen todas las normativas fiscales y los requerimientos locales y de seguro de los empleados.
69. Cuando contratemos a trabajadores domésticos mientras estamos trabajando para la OMS, debemos velar por que sus condiciones de empleo estén en consonancia con las normas localmente aceptadas en virtud de la legislación o las costumbres locales. Se recomienda que pongamos en conocimiento de Recursos Humanos o Ética la existencia de este tipo de relaciones laborales, a fin de dejar claras unas situaciones que de otro modo podrían resultar ambiguas desde el punto de vista ético.
70. No se tolerará ningún tipo de violencia o abuso hacia los trabajadores domésticos, y en caso de producirse se abordará con arreglo a los marcos reglamentarios y normativos aplicables de la OMS o a la legislación local y nacional.

4.3 Gestión de los conflictos de intereses

71. Los conflictos de intereses pueden surgir cuando nuestros intereses personales interfieren en el desempeño de nuestras funciones oficiales o ponen en tela de juicio nuestra integridad, independencia e imparcialidad.

4.3.1 Definiciones

72. Existe conflicto de intereses cuando nuestros intereses privados (financieros, personales u otros intereses o compromisos ajenos a la OMS) interfieren o parecen interferir en nuestra capacidad de actuar imparcialmente, desempeñar nuestras funciones y regular nuestra conducta teniendo en cuenta únicamente los intereses de la OMS. Esto no significa que exista realmente un conflicto: la mera percepción de que hay un conflicto de intereses puede crear una imagen negativa. Para evitar consecuencias potencialmente dañinas es esencial revelar y gestionar con prontitud el conflicto.
73. Un conflicto de intereses es una situación de alto riesgo que es preciso resolver. Ética proporciona asesoramiento confidencial para abordar conflictos de intereses posibles o detectados a fin de mantener los principios esperados de integridad, independencia e imparcialidad.

4.3.2 Declaraciones de intereses

74. Mientras trabajamos para la Organización, estamos sujetos únicamente a la autoridad del Director General. Eso significa que no debemos solicitar ni aceptar instrucciones de ningún gobierno ni de ninguna otra autoridad ajena a la Organización. Debemos basar siempre nuestras acciones y decisiones, y regular nuestra conducta, teniendo en cuenta únicamente el interés de la OMS. Las prioridades de la Organización deben estar siempre por encima de nuestros intereses personales, los intereses de familiares o amigos, o los de cualquier gobierno, Estado Miembro, donante o asociado.
75. Los funcionarios de categoría P5 y superiores, así como los pertenecientes a determinados departamentos y funciones, esto es, aquellos que tengan derechos de solicitud y aprobación de adquisiciones, deben tomar parte en un ejercicio anual consistente en presentar un formulario de declaración de intereses. Asimismo, todos los nuevos funcionarios de la OMS están obligados a presentar un formulario de declaración de intereses en el momento de su contratación por la Organización.
76. Se espera de nosotros que revelemos de manera pronta y completa cualquier posible conflicto de intereses, ya sea solicitando asesoramiento confidencial a Ética o consultando a nuestros supervisores sobre las medidas apropiadas a adoptar, en particular si debemos abstenernos de participar en la situación que está creando el conflicto o la apariencia de tal.
77. La contribución de expertos externos también es esencial para la labor de la OMS. Cuando trabajamos con expertos externos, debemos asegurarnos de que revelen cualquier circunstancia que pudiera dar lugar a un conflicto de intereses en relación con el objeto de la actividad en la que vayan a participar, asegurándonos de que cumplimenten un formulario de declaración de intereses. Los intereses declarados deben ser evaluados por la OMS antes de contratar al experto. Ética puede ofrecer asesoramiento y orientación para decidir si un interés declarado conlleva un conflicto de intereses, y para determinar si se puede contratar al experto y en qué condiciones. El incumplimiento de este procedimiento por parte de los expertos puede acarrear consecuencias negativas para la OMS, cuya independencia e imparcialidad pueden verse ensombrecidas por la contratación de personas externas con conflictos de intereses. Si usted trabaja con personas

externas, se espera que esté familiarizado con las *Directrices para la declaración de intereses (expertos de la OMS)*¹⁸ y la Nota informativa 22/2014.¹⁹

78. Por lo que respecta a los intereses financieros, tampoco debemos tener intereses financieros que puedan beneficiarse o parecer que se benefician de nuestro trabajo en la OMS. Llevar a cabo el ejercicio anual de declaración de intereses, bajo la dirección de Ética, ayuda a mantener y aumentar la confianza en la integridad de la Organización mediante la identificación, gestión y mitigación del riesgo de conflictos de intereses personales. Cuando se detecta un conflicto de intereses, Ética da orientaciones sobre la manera de abordarlo, lo que puede implicar la necesidad de cesar ciertas actividades externas o desprenderse de ciertas participaciones financieras.

4.3.3 Relaciones familiares y personales en el lugar de trabajo

79. Los lazos familiares o las relaciones personales pueden afectar a nuestra imparcialidad y desempeño del trabajo, o puede dar la impresión de que lo hacen. Debemos evitar situaciones en las que nuestro juicio profesional pueda verse afectado por este motivo (por ejemplo, la contratación de una empresa propiedad de un familiar, la contratación y selección de nuevos miembros del personal, etc.).

80. Por estas razones, no debemos conceder ningún nombramiento a una persona con la que mantengamos alguna de las siguientes relaciones: padre, madre, hijo, hija, hermano o hermana. No obstante, la OMS podrá contratar al cónyuge de un funcionario siempre que esté plenamente cualificado para el puesto y no se le dé preferencia alguna en el nombramiento en virtud de su relación con nosotros. Ahora bien, conforme a la regla 410.3 del Reglamento de Personal, el cónyuge no puede ocupar un puesto subordinado o de supervisión respecto al del funcionario con el que esté casado.

81. Del mismo modo, los funcionarios no podemos participar en ninguna actividad que suponga la contratación, destitución u otra medida disciplinaria, adelanto, promoción, descenso de categoría, evaluación o supervisión de nuestro cónyuge, ex cónyuge o cualquier persona con la que estemos estrechamente relacionados por consanguinidad o matrimonio, incluido un matrimonio previo, o con quien tengamos, o hayamos tenido previamente, una relación personal significativa o una amistad íntima.

82. Si tenemos conocimiento de que una persona estrechamente relacionada con nosotros por consanguinidad o matrimonio ha solicitado un puesto en la Organización, debemos informar a Ética o a Recursos Humanos, en la Sede, y a los gestores de recursos humanos y los DAF en las oficinas regionales y las oficinas en los países, según el caso.

83. También se espera de nosotros que nos retiremos de las actividades de selección o adquisición en las que participen personas con las que mantengamos un trato estrecho en el plano personal, para evitar reclamaciones de favoritismo o parcialidad en el proceso de contratación.

84. Las relaciones íntimas entre colegas en el lugar de trabajo no deben afectar a las responsabilidades profesionales ni al entorno laboral. Estas relaciones deben ser totalmente

¹⁸ [Declaration of interests \(WHO experts\)](#).

¹⁹ Y cualquier nota posterior que la sustituya.

consentidas, sin ningún tipo de coacción, explotación ni abuso de poder. Si entablamos una relación íntima con una persona respecto a la cual existe una relación jerárquica o de supervisión, debemos comunicárselo a nuestro supervisor, cuando proceda. En cualquier caso, tenemos la obligación de comunicarlo a Ética y al Oficial Superior de Recursos Humanos para garantizar que esas relaciones puedan abordarse de conformidad con los marcos reglamentarios y normativos pertinentes de la OMS. La Organización desaconseja enérgicamente las relaciones íntimas con pasantes o voluntarios de la OMS o de las Naciones Unidas, siempre que exista una diferencia de poder.

4.3.4 Empleo y actividades externos y puestos en la junta directiva

85. Mientras trabajamos para la OMS, se espera de nosotros que dediquemos todo nuestro tiempo y atención a nuestras obligaciones y responsabilidades laborales. No podemos realizar a ningún trabajo o actividad externos que puedan interferir con nuestra capacidad para desempeñar nuestra función en la OMS, ya sea por motivos de tiempo y energía o por ser incompatibles (o percibirse como tales) con nuestra condición de personal de la OMS. No obstante, la OMS apoya y aprueba de manera general las actividades que contribuyan a nuestro desarrollo profesional y fomenten la misión de la Organización.
86. En caso de que deseemos realizar una actividad externa además de nuestro trabajo en la OMS, normalmente tendremos que obtener una autorización previa por escrito de Ética.
87. Por regla general, no podemos aceptar ninguna remuneración económica de fuentes externas, ni participar en actividades de recaudación de fondos para entidades externas, ni adquirir o crear nuestra propia empresa. Ahora bien, cuando se nos ofrezca una remuneración que sea compatible con nuestra condición de funcionarios públicos internacionales, como por ejemplo honorarios por conferencias o artículos académicos, y siempre que obtengamos una autorización previa de Ética, podremos aceptar la mencionada remuneración.
88. Si se nos concede permiso para desempeñar un empleo externo, una actividad externa o un cargo en un consejo de administración, se nos puede pedir que lo hagamos a título personal y en nuestro tiempo libre. Debemos dejar claro a los organizadores y participantes en esas actividades, y en particular a los empleadores, que actuamos a título personal y no como representantes de la OMS.
89. La OMS no nos permite desempeñar funciones administrativas o ejecutivas a título personal en una entidad externa. Cualquier excepción, como la pertenencia a un consejo de administración, requeriría la aprobación del Director General.
90. Todos deberíamos estar familiarizados con la Nota informativa 14/2015 sobre actividades externas (ejercicio de un empleo u ocupación externos).²⁰

4.3.5 Actividad política

²⁰ Y cualquier nota posterior que la sustituya.

91. La OMS apoya nuestro derecho a votar en nuestros sistemas nacionales. Si bien está permitido afiliarse a un partido político, la condición de afiliado no puede exigirnos que participemos en ninguna acción que sea incompatible con la independencia e imparcialidad que requiere nuestra condición de miembros del personal de la OMS o que afecte negativamente a nuestra imagen de independencia e imparcialidad (por ejemplo, partidos racistas o grupos que hagan apología de la violencia).
92. Esto significa que no podemos participar en manifestaciones políticas, criticar públicamente a los gobiernos, o presentarnos como candidatos para cargos políticos u ocupar un cargo de este tipo, a cualquier nivel, mientras trabajemos para la OMS. No se acepta la apología de la violencia ni la incitación al odio contra grupos sociales específicos, como minorías étnicas, nacionales o religiosas, o contra cualquier segmento de la sociedad. Si nuestro cónyuge está implicado en política, es posible que tengamos restringida la participación en determinadas actividades para preservar nuestra independencia e imparcialidad.
93. Mientras seamos empleados de la OMS, no podemos participar en actividades políticas, como optar a un cargo político local o nacional u ocuparlo. Si bien podemos votar y pertenecer a partidos políticos, debemos demostrar discreción en todo momento en nuestras actividades y opiniones políticas personales, y no podemos participar en campañas de recaudación de fondos ni otras actividades conexas. Existen directrices específicas para los funcionarios que son candidatos a las elecciones de la OMS. Para más información o consultas sobre este tema, póngase en contacto con la Oficina del Asesor Jurídico.

4.3.6 Derecho de asociación

94. De conformidad con el artículo VIII del Estatuto del Personal y la sección 9 del Reglamento de Personal, los funcionarios tienen derecho a asociarse en una organización oficial con el fin de realizar actividades de interés para el personal y formular propuestas y peticiones a la Organización acerca de las políticas de personal y las condiciones de trabajo.

4.3.7 Actividades sociales o benéficas

95. Podemos realizar, a nuestra discreción, actividades privadas no remuneradas con fines sociales o benéficos que no guarden relación con nuestras funciones oficiales o con la OMS y que tengan lugar fuera del horario de trabajo o durante periodos de licencia autorizada. No obstante, en todos los casos debemos velar por que la actividad sea y siga siendo compatible con nuestra condición de funcionarios internacionales.

4.3.8 Actividades de formación

96. Podemos realizar actividades de formación fuera del horario laboral o mientras estemos en un permiso autorizado, a nuestra discreción.

4.3.9 Aceptación de obsequios, condecoraciones y honores

97. El hecho de recibir obsequios, premios, invitaciones, atenciones sociales u honores en relación con nuestro trabajo puede crear la impresión de que hemos contraído una obligación hacia el benefactor, lo que puede dañar la reputación de la OMS al poner en entredicho su independencia, integridad e imparcialidad.

98. Nunca debemos solicitar obsequios o favores en relación con nuestras funciones oficiales. Los obsequios que se ofrezcan no deben aceptarse si ello pudiera dar la impresión de que existe alguna irregularidad o sesgo, o si pareciera poner en entredicho la independencia y reputación de la OMS. Ahora bien, se puede aceptar un obsequio en los casos en que rechazarlo provocaría una situación embarazosa, especialmente si el obsequio no es caro.
99. Los obsequios recibidos en relación con nuestro trabajo cuyo valor sea inferior a US\$ 100 pueden conservarse sin necesidad de informar a Ética. No obstante, si el valor del obsequio puede superar, o supera, los US\$ 100, debe solicitarse autorización al Director General o al Director Regional, a través de Ética, que prestará asesoramiento acerca de si el obsequio puede conservarse o si debe devolverse.
100. Antes de aceptar un honor o una condecoración en relación con nuestro trabajo, debemos informar al Director General o al Director Regional, a través de Ética, y solicitar su autorización. Si se concede la autorización, debemos declarar, al recibir el premio, que se otorga en reconocimiento de nuestra labor para la OMS. En los casos en que el honor o la condecoración se otorgue en reconocimiento de servicios que no guarden relación con nuestras funciones oficiales o nuestro mandato en la OMS, la Organización podrá permitirnos aceptar dicho reconocimiento a título personal, previo acuerdo de Ética.
101. Del mismo modo, cuando participemos en la organización de un evento o acto al que asistirán partes interesadas externas, debemos actuar con moderación en la asignación de recursos de la OMS para tales fines. Normalmente debe evitarse la entrega de obsequios a los asistentes para evitar cualquier duda sobre las intenciones.

4.3.10 Donaciones

102. Las donaciones financieras a la OMS y las donaciones en especie se reciben con gratitud, pero siempre se deben efectuar y aceptar a través de los canales adecuados de Finanzas. Si una parte externa se pone en contacto con usted y desea hacer una donación a la OMS, debe remitirla a la unidad de asignaciones y contabilidad, para garantizar que la donación pueda registrarse y recibirse adecuadamente a través de los canales contables apropiados.
103. Como el origen de los fondos debe ser siempre verificable, no se aceptan donaciones en efectivo.

4.4 Protección de los recursos de la OMS

104. Tenemos acceso a bienes y recursos de la OMS, tales como fondos, sistemas informáticos, teléfonos, suministros, vehículos, etc. Somos responsables de utilizarlos adecuadamente y de proteger los bienes de la OMS contra la pérdida, el uso indebido y el despilfarro, de conformidad con la política de uso aceptable de los sistemas de información y comunicación.²¹ Además de los elementos físicos, los activos de la OMS también incluyen recursos intangibles como el tiempo, la información y la tecnología.

²¹ Y cualquier política posterior que la sustituya.

4.4.1 Uso del horario oficial

105. En la medida de lo posible, no debemos ocuparnos de tareas y compromisos personales durante las horas de trabajo, ni nosotros mismos, ni otros colegas en nuestro nombre o a petición nuestra. Del mismo modo, no debemos permitir que actividades externas afecten a nuestra capacidad para desempeñar nuestras funciones para la OMS, aunque se trate de actividades aprobadas.
106. A fin de demostrar una conducta ética y profesional, debemos identificar todas las llamadas telefónicas privadas que realicemos desde una oficina o un teléfono móvil de la OMS o equipo similar, de conformidad con la política de uso aceptable de los sistemas de información y comunicación.²²

4.4.2 Uso y protección de la información

107. Estamos obligados a utilizar adecuadamente y proteger toda información confidencial facilitada a la Organización o generada por ella. A fin de evitar cualquier divulgación no autorizada, debemos actuar con cautela al manejar información confidencial.
108. A menos que la recepción o divulgación de información confidencial en relación con partes externas esté prevista en un acuerdo o protocolo aprobado por el Asesor Jurídico, no debemos compartir información confidencial de la OMS ni aceptar información confidencial de otra parte a menos que dicha acción esté debidamente autorizada y aprobada, y que la otra parte haya firmado un compromiso de confidencialidad. Para obtener orientación y asistencia, póngase en contacto con el oficial responsable de cuestiones relacionadas con la privacidad o con el Asesor Jurídico.
109. Además, no debemos utilizar en provecho propio la información que conozcamos por razón de nuestras funciones oficiales, por ejemplo, en nuestros tratos personales. Este requisito se aplica incluso al término de nuestro empleo en la OMS. Si llegamos a conocer información personal de otros funcionarios por razón de nuestras funciones, tenemos la obligación de respetar su intimidad y manejar los datos personales con cuidado y discreción.
110. La divulgación no autorizada de información confidencial de la OMS o la aceptación indebida de información confidencial de otra parte puede dar lugar a la adopción de medidas disciplinarias.
111. En el desempeño de su labor, y en particular a efectos del establecimiento de normas, la OMS puede adquirir información reservada sobre otras organizaciones y entidades, así como de particulares. Esta información es privilegiada y debe tratarse con sensibilidad y discreción. Debemos utilizarla únicamente en el contexto y para los fines para los que nos fue facilitada, y solo debemos compartirla con quienes tengan una necesidad legítima de conocerla.

4.4.3 Tecnología de oficina

²² Y cualquier política posterior que la sustituya.

112. La profesionalidad exige que durante el horario de trabajo dediquemos nuestro tiempo a las actividades oficiales de la OMS. Asimismo, exige que todo uso personal que hagamos del equipamiento de oficina, en particular de internet, el correo electrónico y el teléfono, sea mínimo, no entre en conflicto con los intereses de la OMS y se ajuste a la conducta esperada. Es más, ese uso no debe perturbar la labor de los colegas, ni sobrecargar las redes internas.

4.4.4 Registros y datos

113. La OMS confía en que registremos y comuniquemos información exacta, honesta y completa. La tergiversación y la inexactitud de los registros puede erosionar la confianza en la OMS en diversos ámbitos, ya se trate de nuestro sistema de justicia interno o de la información que transmitimos a nuestros Estados Miembros y asociados. Si no estamos seguros de la exactitud y exhaustividad de una información, nunca debemos hacer conjeturas, sino aplicar los procedimientos de diligencia debida o pedir ayuda. Si creemos que alguna información que hemos registrado o comunicado a la OMS o a otros es incorrecta o puede dar lugar a tergiversaciones, debemos informar lo antes posible a nuestro supervisor y a Ética, que determinará cuáles son los pasos a seguir.

114. Todos los registros deben ser precisos, con independencia de su formato. Es importante seguir las orientaciones de la OMS sobre el mantenimiento adecuado de los registros, así como sobre la forma apropiada de eliminarlos. La presentación de registros fraudulentos es motivo de sanción disciplinaria.

4.4.5 Financiación y adquisiciones

115. La OMS depende de la financiación que aportan los Estados Miembros y los donantes. Estos fondos están sujetos al Reglamento Financiero y Normas de Gestión Financiera de la OMS y a sus políticas y procedimientos en materia de finanzas, adquisiciones y contabilidad. El marco financiero de la OMS garantiza que todos los fondos se gasten de la manera más eficaz y eficiente, y que se destinen a los fines para los que están previstos.

116. Toda solicitud relativa a prestaciones personales, derechos o gastos relacionados con el trabajo, entre ellos el Seguro de Enfermedad del Personal, así como a viajes o prestaciones como la licencia por enfermedad, debe ser veraz, razonable y estar respaldada por la documentación necesaria.

117. Las adquisiciones de la OMS se guían por principios básicos internacionalmente acordados del uso óptimo de los recursos, la competencia efectiva basada en un trato equitativo, la transparencia y la rendición de cuentas. Por lo tanto, al decidir entre distintos proveedores en competencia, debemos ser neutrales y objetivos para elegir al mejor proveedor. No debemos ejercer influencia, ni intentar ejercerla, con el fin de obtener un trato especial para un proveedor en concreto. La mera apariencia de que se ejerce tal influencia puede socavar la confianza depositada en la OMS.

118. El proceso de adquisiciones de la OMS prevé una competición transparente entre los posibles proveedores, los cuales deben recibir un trato igualitario. Las normas de conducta para las adquisiciones en la OMS garantizan que todas las personas directa o indirectamente asociadas

con la función de adquisiciones se responsabilicen de proteger la integridad del proceso y mantener la imparcialidad, la transparencia y el trato igualitario de todos los posibles proveedores. Se espera que el personal de la OMS, en particular las personas con funciones relacionadas con las adquisiciones, se comporten en consonancia con los principios y requisitos establecidos en la Parte VI del *Manual Electrónico de la OMS*.

4.4.6 Activos físicos y vehículos

119. Los bienes y activos de la Organización están destinados exclusivamente a los fines oficiales de la OMS. Todos somos responsables de velar por que los recursos de la OMS, incluidos los suministros y materiales de oficina, los ordenadores, el equipo telefónico y los vehículos, se utilicen con un cuidado razonable y para fines oficiales. A fin de demostrar una conducta ética y profesional, debemos identificar todas las llamadas telefónicas privadas que realicemos desde una oficina o un teléfono móvil de la OMS o equipo similar, siguiendo las instrucciones que figuran en la intranet de la OMS o de conformidad con la política de uso aceptable de los sistemas de información y comunicación.²³
120. Los vehículos de la OMS deben utilizarse únicamente para asuntos oficiales de la Organización. No está permitido utilizar vehículos de la OMS para uso personal sin autorización expresa del Director General o del Director Regional. La autorización para efectuar viajes no relacionados con la labor de la OMS está condicionada a la recuperación de la totalidad de los gastos, incluidos los de combustible, seguro y kilometraje por desgaste del vehículo. No está permitido pedir a un colega o subordinado que utilice un vehículo de la OMS en nuestro beneficio personal. Cuando viajemos en un vehículo de la OMS, debemos llevar siempre puesto el cinturón de seguridad y obedecer las normas de circulación locales, en particular los límites de velocidad y las restricciones de estacionamiento.

4.4.7 Fraude

121. La OMS adopta un enfoque de tolerancia cero frente a las prácticas fraudulentas y corruptas, lo que significa que no hay excusas aceptables para que incurramos en fraude, corrupción, soborno, colusión, coacción u otros comportamientos similares.
122. Los casos de fraude y corrupción pueden dañar gravemente la reputación de la OMS y erosionar la confianza pública en la Organización, lo que en última instancia podría llevar a la suspensión o pérdida de la financiación de los donantes, con el consiguiente impacto negativo en el cumplimiento de la misión de la Organización. Los comportamientos fraudulentos y corruptos repercuten en nuestra eficacia, motivación y moral, así como en nuestra capacidad para atraer y retener a personal con talento.
123. De acuerdo con la definición que figura en la Política sobre Prevención, Detección y Respuesta ante el Fraude y la Corrupción,²⁴ el fraude o práctica fraudulenta es cualquier acto u omisión, incluida cualquier falsedad, mediante el cual se engaña o intenta engañar a sabiendas a una parte para obtener cualquier beneficio financiero o de otro tipo o para evitar una obligación, ya sea para uno mismo o para otros. La corrupción o práctica corrupta consiste en ofrecer, dar, recibir o

²³ Y cualquier política posterior que la sustituya.

²⁴ Salvo que se defina de otro modo en una política posterior que la sustituya.

solicitar de manera directa o indirecta cualquier cosa de valor para influir indebidamente en los actos de otra parte. La corrupción puede reflejar un abuso de poder o un uso indebido de recursos para el beneficio privado.

124. Todos los presuntos casos de fraude o corrupción deben denunciarse a Supervisión Interna. Con sujeción a un examen inicial de dicha Oficina, las denuncias se investigarán siguiendo el procedimiento de investigación de Supervisión Interna. La OMS adoptará medidas disciplinarias y de otro tipo contra los autores de fraudes, entre ellas la recuperación de los fondos, la rescisión del nombramiento, la remisión a las autoridades locales o nacionales y a las autoridades administrativas y judiciales en el ámbito nacional, según lo considere necesario y procedente la Organización.

4.4.8 Riesgos institucionales

125. La OMS está expuesta a diversos factores externos e internos que generan incertidumbre respecto al logro de los objetivos de la Organización. El efecto de esta incertidumbre sobre los objetivos de la Organización también se conoce con el nombre de "riesgo". Algunos de estos riesgos pueden ser de naturaleza ética, como el riesgo de soborno, corrupción, fraude, malversación de fondos, comisiones ilegales, uso indebido de información confidencial o reservada, etc.

126. Cada uno de nosotros tiene la obligación de mitigar los riesgos a los que se enfrenta la OMS, para lo cual debe notificar las preocupaciones que tenga (siguiendo los procedimientos previstos en los marcos reglamentarios y normativos de la OMS) y aplicar los controles y otras medidas prescritas para reducir la exposición de la Organización a esos riesgos.

4.5 Protección de los intereses y la reputación de la OMS

4.5.1 Propiedad intelectual y publicaciones

127. Pertenecen a la OMS todos los derechos sobre las obras o invenciones que realicemos o elaboremos en el desempeño de nuestras funciones oficiales, incluida la titularidad, los derechos de autor y los derechos de patente.

128. La OMS tiene el derecho de utilizar dicha obra del modo que estime oportuno, lo que incluye la decisión de publicarla o no, introducir cambios en ella y/o utilizarla de un modo diferente al inicialmente previsto. Todo material que produzcamos para su publicación externa debe cumplir con los procedimientos de autorización establecidos, respetar los derechos de autor y de patente, y adecuarse a las políticas de publicación de la OMS. Se entiende por contribución a una publicación externa:

- a) un texto atribuido a miembros del personal de la OMS en el desempeño normal de sus funciones y publicado externamente; o
- b) un texto atribuido a miembros del personal de la OMS al margen del desempeño normal de sus funciones, pero relacionado con la labor de la OMS y publicado externamente.

Textos preparados en calidad de miembros del personal de la OMS

129. Todos los productos de información que se publiquen externamente deben ser rigurosos desde el punto de vista científico y publicarse de acuerdo con la política sobre el acceso abierto y las políticas de garantía de calidad que establezca el editor, en particular el examen colegiado y la divulgación de los posibles conflictos de intereses. Dichas contribuciones pueden consistir en artículos de revistas especializadas, capítulos de libros, cartas, comentarios, editoriales de revistas especializadas, prefacios, reseñas o prólogos que estén relacionados con la labor de miembros del personal de la OMS y les identifican como empleados de la Organización. También debemos ajustarnos a las disposiciones del *Manual Electrónico* relativas a la publicación de tesis y tesinas, en particular por lo que respecta a los proyectos relacionados con el trabajo del personal de la OMS o que reflejan la labor de la Organización.

Textos escritos a título personal

130. Los textos que escribamos a título personal y en nuestro tiempo libre sobre asuntos que no tengan relación directa con la labor de la Organización no están sujetos a aprobación y son responsabilidad personal del autor. En el ejercicio de esta responsabilidad, debemos sopesar con atención las implicaciones de nuestra publicación con arreglo a las disposiciones relativas a las actividades externas. Tales textos no deberían contener indicación alguna de que el autor es o ha sido miembro del personal de la OMS. Toda remuneración recibida por esas publicaciones tendrá que ser aprobada por Ética con anterioridad a la producción del material escrito.

4.5.2 Relaciones con los medios de comunicación y declaraciones públicas

131. Solo podemos obtener autorización para hablar con los medios de comunicación en relación con temas que entren dentro de nuestro ámbito de responsabilidad y especialización. Dicho esto, debemos tener presente que hablamos en nombre de la OMS y no como particulares, académicos o expertos independientes en nuestro campo.

132. Antes de hacer ninguna declaración, debemos solicitar asesoramiento a nuestro supervisor, a Comunicaciones o a Ética, según proceda. Siempre que preveamos la posibilidad de hablar con los medios de comunicación, debemos participar en la formación en materia de comunicación que ofrece la OMS a través de Comunicaciones. Asimismo, debemos tener presente que las declaraciones hechas ante periodistas, en los casos en los que se autoricen, pueden ser importantes para otros colegas de la Organización. Por lo tanto, debemos mantener informados a los colegas pertinentes, y en particular al Asesor Jurídico, sobre nuestras colaboraciones con medios de comunicación, medios científicos y revistas.

133. Los colaboradores de la OMS no están autorizados a hablar con los medios de comunicación en nombre de la OMS en ningún momento.

4.5.3 Correos electrónicos y redes sociales

134. La OMS alienta el uso de cuentas oficiales y personales en las redes sociales para promover los objetivos y la labor de la Organización. Sin embargo, el uso inapropiado del correo electrónico o de las redes sociales, tanto en el ámbito privado como en el profesional, puede exponer a la

Organización a riesgos como la difusión de información errónea y perjudicial, la violación de los derechos de autor de terceros o el menoscabo de la reputación, la independencia y la credibilidad de la OMS.

135. Con el fin de promover el uso coherente y ético de las redes sociales, la OMS ha elaborado una política mundial en materia de redes sociales,²⁵ de conformidad con los marcos reglamentarios y normativos de la OMS.

136. Se espera de todos nosotros que sepamos prever la forma en que pueden ser leídos nuestros mensajes de correo electrónico o nuestras actividades en las redes sociales, así como las repercusiones potenciales y reales de esas actividades. Nunca debemos participar en actividades en las redes sociales que puedan resultar embarazosas para nosotros mismos, nuestros colegas o la OMS. Debemos aplicar el sentido común antes de enviar información por correo electrónico o publicarla en las redes sociales. En caso de duda, debemos informar de cualquier riesgo percibido a Comunicaciones o a Ética, según proceda.

4.5.4 Conducta e investigación en el ámbito científico

137. Como se especifica en el Código de Conducta para Investigaciones Responsables de la OMS y en la Política sobre conductas indebidas en las investigaciones,²⁶ la OMS está comprometida con la integridad en la investigación y promueve investigaciones de alta calidad basadas en la aplicación de criterios éticos, la revisión por expertos, la eficiencia, la accesibilidad, la transparencia, el seguimiento cuidadoso y el rigor en la evaluación.

138. La OMS apoya la investigación de diversas maneras y vela por que todas sus intervenciones en el ámbito de la salud pública y la investigación cuenten con un sólido marco ético, y se compromete a elaborar y promover orientaciones basadas en la ética, la evidencia y los derechos humanos para la elaboración de políticas y directrices en materia de salud. Todos los proyectos de investigación de la OMS en los que intervienen seres humanos deben someterse a un examen ético oficial realizado por el Comité de examen de los aspectos éticos de las investigaciones a fin de velar por que las investigaciones se lleven a cabo respetando la dignidad, la seguridad y los derechos de los participantes.

139. Se espera de nosotros un comportamiento ejemplar en las investigaciones, que refleje nuestro compromiso personal a través de una actuación responsable. También debemos aplicar las más altas normas de integridad científica, especificadas en el Código de conducta para investigaciones responsables de la OMS y en la Política sobre conductas indebidas en las investigaciones, y responsabilizarnos de garantizar el cumplimiento de las normas de la OMS.

140. La conducta indebida en el ámbito científico y/o investigador se considera una falta profesional grave en la OMS y puede conllevar la adopción de medidas disciplinarias. En consecuencia, debemos denunciarla con arreglo a los procedimientos de la OMS relativos a las denuncias de conducta indebida en la investigación.²⁷ La conducta indebida en el ámbito científico

²⁵ Y cualquier política posterior que la sustituya.

²⁶ Nota informativa 49/2017 de la OMS o cualquier nota posterior que la sustituya.

²⁷ Nota informativa 49/2017 de la OMS o cualquier nota posterior que la sustituya.

y/o investigador perjudica la ciencia, equivale a una malversación de los fondos de la Organización y socava la confianza del público en la OMS.

4.5.5 Relaciones con los agentes no estatales

141. La OMS también colabora con agentes no estatales, es decir, organizaciones no gubernamentales (entre ellas grupos de la sociedad civil), entidades del sector privado (entre ellas asociaciones empresariales), fundaciones filantrópicas e instituciones académicas. Al establecer relaciones con esos agentes no estatales, deben garantizarse la integridad, la independencia, la credibilidad y la reputación de la OMS y no debe ponerse en entredicho el planteamiento basado en la evidencia en que se fundamenta la labor de la OMS.

142. Al interactuar con agentes no estatales, debemos ajustarnos al Marco de la OMS para la colaboración con agentes no estatales (FENSA) y a los procedimientos pertinentes.²⁸ Esta política proporciona un conjunto de normas y procedimientos para facilitar nuestra colaboración con agentes no estatales. Representa una base firme para fortalecer la colaboración y ayuda a equilibrar los riesgos con los beneficios previstos, protegiendo y preservando al mismo tiempo la integridad, la reputación y el mandato de salud pública de la OMS.

143. La OMS mantiene una postura estricta con respecto a algunas industrias. En este sentido, la OMS no colabora con la industria tabacalera ni con agentes no estatales que trabajen para promover los intereses de esa industria. La OMS tampoco colabora con la industria armamentística. Además, actuará con particular cautela, especialmente en lo relativo a los procesos de diligencia debida, evaluación de riesgos y gestión de riesgos, cuando colabore con entidades del sector privado y otros agentes no estatales cuyas políticas o actividades afecten negativamente a la salud humana y no estén en consonancia con las políticas, normas y reglamentaciones de la OMS, en particular las relacionadas con las enfermedades no transmisibles y sus determinantes.

4.5.6 Relaciones con terceros, socios externos, contratistas, ONG, proveedores

144. La OMS contrata a menudo a terceros, entre ellos vendedores y proveedores, ONG, asociados u organizaciones del sector privado. Debemos atenernos al proceso oficial previsto para las adquisiciones, que generalmente incluye una licitación pública y un proceso de aprobación, y solo permite la vinculación contractual de la Organización con un tercero por intervención de las personas dotadas de la autoridad apropiada para ello.

145. Se espera que todos los vendedores y proveedores igualen o superen las expectativas de la OMS en lo que respecta al comportamiento ético y las prácticas comerciales. Asimismo, deberán comprometerse a acatar las disposiciones del presente Código y las demás políticas de la OMS en materia de normas de conducta, así como adherirse a los principios y observar las normas establecidas en el Código de Conducta para Proveedores de las Naciones Unidas.²⁹

4.5.7 Relaciones con gobiernos y otros organismos de las Naciones Unidas

²⁸ Resolución 69/2016 de la Asamblea Mundial de la Salud y Sección XVIII.1 del *Manual Electrónico de la OMS*.

²⁹ [Código de Conducta de los Proveedores de las Naciones Unidas | División de Adquisiciones de las Naciones Unidas](#).

146. Si bien se espera que mantengamos relaciones cordiales con los gobiernos de los Estados Miembros de la OMS, no deberíamos inmiscuirnos en sus asuntos internos. A fin de mantener la imparcialidad exigida a la administración pública internacional, debemos mantenernos independientes de toda autoridad ajena a la Organización y nuestra conducta debe ser un reflejo de esa independencia. Por ello, debemos abstenernos de solicitar u obtener, en ninguna circunstancia, instrucciones o asistencia de ningún cargo público o de ninguna autoridad externa a la Organización, especialmente si el propósito con el que se hace es:

- a) interferir en las deliberaciones internas o en la dirección política de la Organización;
- b) modificar una acción o decisión desfavorable, como la no contratación o no renovación del contrato de un funcionario, su separación de la Organización o la rescisión de su nombramiento; u,
- c) obtener una promoción, beneficio u otro tipo de ventaja en el empleo.

147. Debemos actuar con cautela y abstenernos de manifestar públicamente nuestras opiniones y creencias, en particular las creencias religiosas, o de participar en acciones políticas que puedan interferir en políticas o asuntos gubernamentales. No se consideran aceptables la apología de la violencia ni la incitación al odio contra grupos sociales específicos, tales como minorías étnicas, nacionales o religiosas, o contra cualquier segmento de la sociedad.

148. La OMS colabora habitualmente con otros organismos de las Naciones Unidas y entidades estatales. Trabajar con otros puede suponer un riesgo para la OMS. Por ello, la Organización exige a las partes con las que colabora que cumplan muchas de sus directrices y se atengan a sus estrictas normas. Si usted tiene conocimiento de que otra parte está actuando de manera poco ética o no conforme con las normas establecidas por la OMS, debe informar de ello a su supervisor y a Ética para obtener orientaciones sobre los pasos a seguir.

149. Es importante recordar que antes de relacionarse con cualquier entidad, ya sea un organismo de las Naciones Unidas o una entidad gubernamental, es preciso asegurarse de haber determinado que la parte con la que se está tratando es efectivamente un organismo de las Naciones Unidas o una entidad gubernamental o un funcionario del gobierno.

4.6 Obligaciones posteriores al empleo

150. Los conflictos de intereses pueden estar relacionados con el trabajo actual, pero también con un empleo pasado o futuro. Por ejemplo, al solicitar o negociar un futuro empleo fuera de la OMS, debemos abstenernos de comentar o revelar información de la Organización que no sea de dominio público. Los miembros del personal de la OMS debemos consultar con Ética o Recursos Humanos para que establezcan medidas de mitigación (por ejemplo, no participar en cuestiones que puedan beneficiar o parecer que benefician a futuros empleados, y/o dejar un periodo de espera antes de asumir nuevas funciones) con objeto de evitar percepciones que puedan ir en detrimento de la reputación de la OMS y/o la nuestra propia. Del mismo modo, las personas cedidas a la OMS en comisión de servicios no deberían realizar trabajos que puedan beneficiar, o parecer que benefician, a la institución o gobierno cedente, y deberían respetar el carácter confidencial de la información de la OMS.

151. Tras la separación del servicio en la OMS, no se extingue la obligación de discreción y confidencialidad que nos concierne en relación con los asuntos oficiales. En particular, no

debemos comunicar a nadie la información que conozcamos por razón del cargo que ocupábamos, ni utilizar de ningún modo dicha información en provecho propio. Cabe incluir aquí el uso de dicha información para influir en las decisiones de la Organización o de terceras partes, con objeto de solicitar empleo en estas últimas. A tal fin, y con objeto de introducir un periodo de espera, durante un lapso de dos años a partir del cese en el servicio no podremos solicitar empleo, salvo autorización expresa de Ética, a agentes no estatales que no estén en condiciones de plena competencia con las industrias armamentística y tabacalera, o a entidades comerciales de la industria farmacéutica o de las industrias de los alimentos y las bebidas con las que hayamos mantenido relación en el marco de nuestro trabajo previo para la OMS. Del mismo modo, si nuestras funciones incluían la prestación de servicios jurídicos, normativos o en el ámbito de las adquisiciones, así como en labores de asesoramiento o de representación del personal de la OMS dentro de la Organización, no podremos dedicarnos a la prestación de tales servicios, asesoramiento o representación a título privado o comercial durante un periodo de dos años, salvo autorización expresa de Ética.

152. Los antiguos miembros del personal de la OMS que realicen publicaciones en calidad de tales o que hagan declaraciones públicas sobre la OMS en los medios de comunicación deberán pedir autorización a Ética durante un periodo de dos años después de su separación de la Organización.

Sección 5. Obligaciones y consecuencias

5.1 Deber de cumplimiento

153. El incumplimiento de nuestras funciones y responsabilidades a un nivel aceptable podrá resolverse con la adopción de las medidas administrativas pertinentes. Ahora bien, cualquier acción u omisión que constituya un incumplimiento de las normas de conducta establecidas en el presente Código y en los marcos reglamentarios y normativos aplicables de la OMS será objeto de una investigación. Cuando a raíz de esta investigación se demuestre la existencia de una conducta indebida por nuestra parte, se incoará un procedimiento disciplinario contra nosotros con arreglo a las condiciones y la situación de nuestra contratación.

154. Los supervisores tienen la responsabilidad adicional de i) dar ejemplo en todo momento mediante un comportamiento acorde con este Código, y asegurarse de que sus equipos conocen el Código y actúan en consecuencia; ii) prevenir las transgresiones del Código y responder frente a ellas; y iii) crear y mantener entornos de trabajo en los que dichas transgresiones se prevengan, minimicen y mitiguen conforme a los marcos reglamentarios y normativos de la Organización.

155. A través de Ética y de otras instancias responsables de las funciones de rendición de cuentas (por ejemplo, Adquisiciones), la Organización prestará apoyo individualizado al personal y a los supervisores de la OMS en relación con la aplicación del presente Código y otras cuestiones éticas, según proceda.

5.2 Deber de informar

156. Todos tenemos el deber de denunciar las irregularidades, incluidas las conductas abusivas, las conductas sexuales indebidas, el fraude y la corrupción, de conformidad con las políticas y los procedimientos adecuados. *#SinExcusas* para no denunciar.

157. Las denuncias pueden presentarse i) por correo electrónico a investigation@who.int; ii) a través de la línea directa de la OMS para la protección de la integridad; o iii) de cualquier otra forma prevista en las políticas y procedimientos de la OMS. Supervisión Interna examinará e investigará todas las denuncias, según proceda. No estamos autorizados a investigar por nuestra cuenta las denuncias de irregularidades. Los investigadores de Supervisión Interna están especialmente capacitados y tienen el mandato de ocuparse de todas las denuncias y quejas de presuntas conductas indebidas.
158. La OMS está comprometida con el cumplimiento de los marcos reglamentarios y normativos de la Organización. Cuando sospechemos que se ha cometido una infracción, o cuando necesitemos orientación o temamos represalias, podemos dirigirnos a Ética, al Ómbudsman, a Prevención y Respuesta contra las Conductas Sexuales Indebidas, a Recursos Humanos, a Salud y Bienestar del Personal, o a la Asociación del Personal, según proceda, para solicitar asesoramiento y apoyo. Estos recursos nos ayudarán a comprender si debemos o no denunciar un caso, cuáles son los procedimientos aplicables, así como las opciones y los recursos disponibles.
159. La Organización se compromete a apoyarnos a todos para que podamos alzar la voz, a facilitar la denuncia de las irregularidades, a garantizar una respuesta rápida y eficaz a las denuncias presentadas, a no tomar represalias y a proteger tanto al personal como a las demás personas que cumplan con el deber y la obligación que les corresponde de denunciar. De conformidad con lo dispuesto en la Política de Prevención y Lucha contra las Represalias,³⁰ cuando denunciemos presuntas irregularidades de buena fe tenemos derecho a obtener protección frente a posibles represalias. Las represalias en sí mismas constituyen conductas indebidas, y todo miembro del personal de la OMS que tome represalias podrá ser objeto de medidas disciplinarias u otras sanciones aplicables.

5.3 Consecuencias del incumplimiento

160. La integridad es hacer lo correcto, aunque nadie esté mirando.
161. Se trata de un principio valorado y de observancia debida por parte de todo el personal de la OMS. La OMS espera que cada uno de nosotros actúe en todo momento de forma honesta, profesional e íntegra. Si no respetamos los marcos reglamentarios y normativos de la OMS, las normas de conducta, las leyes locales y/o nuestras obligaciones jurídicas personales, es probable que terminemos enfrentándonos a una investigación de Supervisión Interna y que se nos apliquen medidas disciplinarias, las cuales pueden incluir el descenso de categoría, la recuperación financiera, la destitución (inmediata) o la rescisión del nombramiento, e incluso la remisión a las autoridades locales para un posible enjuiciamiento penal, cuando proceda.

³⁰ Y cualquier política posterior que la sustituya.

Anexo. Información de contacto

Se recomienda que consultemos los siguientes servicios y entidades para obtener asesoramiento o apoyo, en su caso:

- **Unidad de Ética, Oficina de Conformidad, Gestión de Riesgos y Ética (CRE)**
Correo electrónico: ethicsoffice@who.int
Intranet: [About CRE \(who.int\)](#)
- **Oficina de Servicios de Supervisión Interna (IOS)**
Correo electrónico: investigation@who.int
Intranet: [Office of Internal Oversight Services \(who.int\)](#)
- **Línea directa para la protección de la integridad (gestionada por la IOS)**
Intranet: [WHO Integrity Hotline](#)
- **Oficina del Ómbudsman y Servicios de Mediación (OMB)**
Correo electrónico: ombudsman@who.int
Intranet: [Office of the Ombudsperson \(who.int\)](#)
- **Salud y Bienestar del Personal (SHW)**
Correo electrónico: shws@who.int
Intranet: [Staff Health & Wellbeing Services \(who.int\)](#)
- **Prevención y Respuesta contra las Conductas Sexuales Indebidas (PRS)**
Intranet: [Preventing and Responding to Sexual Exploitation \(who.int\)](#) y extranet: [Preventing and Responding to Sexual Exploitation, Abuse and Harassment \(who.int\)](#)
Correo electrónico: PRSEAH@who.int
- **Recursos Humanos y Gestión del Talento (HRT)**
Intranet: [Human Resources and Talent Management \(who.int\)](#)
- **Oficina del Asesor Jurídico (LEG)**
Intranet: [Office of the Legal Counsel \(who.int\)](#)
- **Departamento de Finanzas**
Intranet: [Department of Finance \(who.int\)](#)
- **Departamento de Comunicaciones**
Intranet: [Department of Communications \(who.int\)](#)
- **Asociación del Personal**
Intranet: [HQ Staff Association \(who.int\)](#)