



ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD
ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD



50.º CONSEJO DIRECTIVO 62.ª SESIÓN DEL COMITÉ REGIONAL

Washington, D.C., EUA, del 27 de septiembre al 1 de octubre del 2010

Punto 8.4 del orden del día provisional

CD50/INF/4 (Esp.)
24 de agosto del 2010
ORIGINAL: INGLÉS

SISTEMA DE LA OPS DE GESTIÓN DE LOS ASUNTOS DE INTEGRIDAD Y LOS CONFLICTOS

Antecedentes

1. Al asumir el cargo en el 2003, la Directora de la Oficina Sanitaria Panamericana (la Oficina) inició un proceso de renovación y fortalecimiento institucional a fin de poder cumplir mejor con las necesidades de los Estados Miembros de la Organización Panamericana de la Salud (OPS). Este proceso, guiado por los mandatos de la OPS y de la Organización Mundial de la Salud (OMS), así como las recomendaciones del Auditor Externo de la OPS y del Grupo de Trabajo sobre la OPS en el Siglo XXI,¹ condujo a la formulación de cinco objetivos estratégicos para la Organización, uno de los cuales era mejorar las prácticas de gestión.² Con este propósito, en el 2005 se emprendió una iniciativa a nivel de toda la Organización para fortalecer la rendición de cuentas individual e institucional, titulada “Normas de rendición de cuentas y transparencia”.³

2. Como parte de esta iniciativa de rendición de cuentas y transparencia, la Oficina adoptó un Código de Principios Éticos y Conducta. En este importante documento se combinaron los valores fundamentales y los principios éticos de la Organización con un conjunto de normas que establecen límites claros para el comportamiento aceptable en la Organización. El Código también estableció el Sistema de la OPS de Gestión de los Asuntos de Integridad y los Conflictos (SGAIC), que describía e integraba todos los recursos de que disponía la Organización en ese momento para atender al personal con

¹ “Proceso de fortalecimiento institucional de la Oficina Sanitaria Panamericana”, CD46.R2 (2005).

² Véase “Actualización sobre el proceso de fortalecimiento institucional de la Oficina Sanitaria Panamericana”, CD46/15, Rev. 1 (2005); y “Puesta al día sobre la aplicación de las recomendaciones del informe especial del Auditor Externo de septiembre de 2004”, CD46/28 (2005).

³ Iniciativa de la hoja de ruta sobre “Normas de rendición de cuentas y transparencia”; véase “Actualización sobre el proceso de fortalecimiento institucional de la Oficina Sanitaria Panamericana”, CE138/26 (2006).

respecto a las consultas, inquietudes, quejas, denuncias e investigaciones sobre presuntas faltas de conducta o violaciones de las reglas y procedimientos de la OPS.

3. La iniciativa de fortalecimiento institucional del 2005 además llevó al nombramiento de un Mediador y de un Oficial de Seguridad de la Información, a la creación de una Oficina de Ética⁴ independiente y de un servicio telefónico dedicado exclusivamente a consultas sobre asuntos de integridad, así como a la implantación del programa de Declaración de Intereses para el personal.

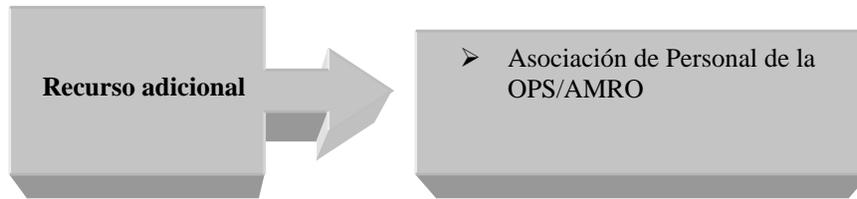
4. Tal como se describe en el Código de Principios Éticos y Conducta de la OPS, la finalidad del Sistema de Gestión de los Asuntos de Integridad y los Conflictos es la de integrar y coordinar las nuevas oficinas, políticas y mecanismos descritos anteriormente con las entidades de la OPS que ya estaban trabajando en la gestión de los asuntos de integridad y los conflictos (el Área de Gestión de Recursos Humanos, la Oficina del Asesor Jurídico, la Oficina de Supervisión Interna y Servicios de Evaluación, la Junta de Apelación de la OPS, el Grupo de Examen de Reclamaciones y la Asociación de Personal de la OPS/AMRO). El resultado de esta iniciativa es un marco más coherente y un sistema integral para la gestión de los asuntos de integridad y los conflictos.

5. Este Sistema comenzó a funcionar plenamente en el 2007 y ha llevado a una mejor coordinación de los diversos recursos para abordar los aspectos éticos y los conflictos en el lugar de trabajo. Además, la Organización ha establecido un sitio web específico (<http://www.paho.org/sgaic>) que proporciona a todo el personal orientación útil sobre el recurso más apropiado al cual dirigirse en relación con consultas, inquietudes, denuncias o investigaciones acerca de presuntas faltas de conducta o violaciones de las reglas y procedimientos de la OPS.

6. Actualmente, el Sistema de Gestión de los Asuntos de Integridad y los Conflictos está integrado de la siguiente manera:



⁴ El Oficial de Ética de la OPS fue designado en el 2006.



7. Los recursos del SGAIC proporcionan al personal medios informales y formales para obtener orientación sobre asuntos de ética, impugnar decisiones o medidas que afectan su empleo o carrera profesional, y resolver controversias interpersonales que surjan en el trabajo. Estos mecanismos abarcan desde recursos informales tales como el Mediador, que proporciona asesoramiento confidencial e información o establece un proceso de mediación voluntario, hasta un enfoque más formal que permite al personal apelar decisiones administrativas ante la Junta de Apelación de la OPS. Las denuncias de faltas de conducta o violaciones de las normas de ética son investigadas por la Oficina de Ética (que puede remitir el caso a otro órgano si la situación lo justifica). Todo el personal puede obtener fácilmente información y orientación acerca de las opciones disponibles para abordar estas inquietudes en la intranet de la OPS. Además, hay programas obligatorios de capacitación sobre ética. Una vez que los empleados agotan los medios formales de resolución interna de controversias, pueden presentar sus casos al Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo para una decisión definitiva.

8. El SGAIC tiene un Comité Coordinador integrado por el Gerente del Programa de Ética, el Asesor Jurídico y el Gerente de Recursos Humanos. Este Comité tiene una responsabilidad doble: a) coordinar los diversos recursos para garantizar el funcionamiento eficaz del SGAIC y b) presentar propuestas de cambios de política a fin de mejorar el funcionamiento del sistema.

Fortalecimiento y simplificación del Sistema de Gestión de los Asuntos de Integridad y los Conflictos

9. A diferencia de muchas otras organizaciones y entidades del sector privado que han instituido sistemas dedicados solamente a la resolución de conflictos, el sistema de la OPS combina los asuntos de integridad y la resolución de conflictos en un sistema cohesivo. La justificación de este enfoque se basa en la premisa de que la promoción de la conducta ética en cada faceta del trabajo de la Organización puede conducir a un mejor entorno de trabajo y a una reducción general de los conflictos.

10. Desde su establecimiento en el 2007, el SGAIC ha tenido un impacto notable en la promoción del comportamiento ético y la reducción de los conflictos en toda la Organización. No obstante, en el 2009 la Directora de la Oficina Sanitaria Panamericana solicitó un examen más completo del sistema para armonizar ciertos aspectos del SGAIC, en particular la administración formal del sistema de justicia, con las prácticas óptimas internacionales y las reformas que están teniendo lugar en todo el sistema de las Naciones Unidas. Este examen, que se terminó internamente en julio del 2010, se centró en la simplificación de los procesos a fin de que los casos de apelación interna puedan resolverse oportunamente, con lo cual aumentaría la capacidad para considerar casos complejos y garantizar la objetividad, la justicia y del debido proceso.

11. De acuerdo con las mejores prácticas internacionales, luego del examen se aprobaron varios cambios al sistema de administración de justicia en la OPS, entre ellos: a) establecimiento de una petición para el proceso de reconsideración, a fin de que el personal pueda solicitar al Área de Gestión de Recursos Humanos la revisión de una decisión o acción que tenga repercusiones en sus condiciones de servicio y b) asignación de la función de investigación en caso de quejas de acoso a la Oficina de Ética de la OPS. Además, otros cambios bajo consideración incluyen: a) contratación de un experto externo con experiencia profesional en la resolución de conflictos para presidir la Junta de Apelación de la OPS y b) reemplazar al Grupo de Examen de Reclamaciones con un Comité Permanente de Examen del Acoso.

12. Estos cambios, que se pondrán en práctica luego de efectuada cualquier modificación necesaria al Reglamento del Personal, las políticas y los procedimientos pertinentes, tienen por objeto el establecimiento de procesos más sólidos, independientes, transparentes y profesionales, que son esenciales para que la Organización pueda permanecer a la vanguardia de las normas más altas en las áreas de la integridad, el comportamiento ético, la responsabilización y la resolución de conflictos.

Intervención del Consejo Directivo

13. Se solicita al Consejo Directivo que tome nota del presente informe.
