



ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD
ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD



146.^a SESIÓN DEL COMITÉ EJECUTIVO

Washington, D.C., EUA, del 21 al 25 de junio del 2010

Punto 7.3 del orden del día provisional

CE146/INF/3 (Esp.)
1 de mayo 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.

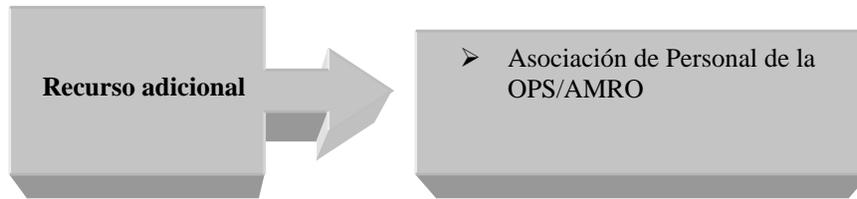
4. Tal como se describe en el Código de Principios Éticos y Conducta de la OPS, la finalidad del Sistema de Gestión de los Asuntos de Integridad y los Conflictos es la de integrar y coordinar las nuevas oficinas, políticas y mecanismos descritos anteriormente con las entidades de la OPS que ya estaban 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. En concreto, el examen actual del SGAIC se centra en la simplificación de los procesos a fin de que la apelación interna de los casos pueda resolverse oportunamente, en la mejora de la capacidad para considerar casos complejos y en la garantía de la justicia y del debido proceso.

11. De acuerdo con las mejores prácticas internacionales, los aspectos de la gestión del proceso de justicia en el SGAIC que están considerándose actualmente son: a) el establecimiento de responsabilidades separadas con controles y comprobaciones internos; b) la eliminación de redundancias, de la duplicación de esfuerzos, de errores evitables, de posibles conflictos de intereses y de retrasos innecesarios en el SGAIC; y c) la posibilidad de nombrar un presidente externo de la Junta de Apelación de la OPS con pericia profesional en la resolución de conflictos y los procesos conexos.

12. Los temas mencionados anteriormente no suceden solamente en la OPS. Estos mismos temas han ocurrido durante años en las Naciones Unidas y en sus organismos especializados así como en muchas organizaciones internacionales. El examen actual del SGAIC tiene por objeto establecer 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 Comité Ejecutivo

13. Se solicita al Comité Ejecutivo que tome nota del presente informe.

- - -