

POLÍTICA DE PROTECCIÓN CONTRA LAS REPRESALIAS



OPS

Septiembre del 2021

Responsable de la política: ETH

Chapter III Human Resources

Sub-Chapter III.11 Conduct and Disciplinary Measures

III.11.1d Protection Against Retaliation

I. Introducción

1. Como organización internacional de salud pública, la OPS tiene la responsabilidad de llevar a cabo su trabajo de manera ética y transparente. El clima ético de una organización es importante porque puede mejorar la moral, enriquecer el compromiso institucional, y mantener el respeto y la confianza de sus asociados, partes interesadas y beneficiarios.
2. Si bien el personal de la OPS es extremadamente leal y trabaja en beneficio de la Organización, habrá casos de personas que no cumplan sus responsabilidades éticas y cometan actos de fraude, corrupción, acoso u otras faltas de conducta. Las personas que sufran o presencien este tipo de conducta indebida deben sentirse seguras para expresar abiertamente sus inquietudes e informar al respecto. Sin embargo, es natural que las personas solo se sientan cómodas para expresarse abiertamente si tienen confianza en las políticas y los mecanismos de la Organización, y confían en que sus preocupaciones serán tomadas en serio, que habrá rendición de cuentas y, lo que es más importante, que estarán plenamente protegidas de cualquier forma de represalia.
3. En esta política se resumen las salvaguardias y las garantías que la OPS ha instituido para alentar a las personas a plantear preocupaciones sinceras y legítimas sin temor a las represalias, y se definen las medidas que se adoptarán en caso de denuncias de represalias.

II. Objetivo

4. El objetivo de esta política es proteger contra represalias a las personas que trabajan en la OPS o con ella cuando plantean preocupaciones de buena fe que afectan el buen gobierno, las operaciones, los intereses o la reputación de la Organización, o cuando cooperan con una investigación o una auditoría. Asegurar a las personas que trabajan para la OPS que estarán protegidas de represalias las alentará a denunciar presuntos casos de comportamiento ilegal, poco ético o inapropiado, y permitirá a la Organización tomar medidas rápidas para abordar la situación.

III. Ámbito de aplicación

5. Esta política se aplica a toda persona que trabaje para la OPS, independientemente de su cargo, su tipo de contrato o la duración del nombramiento, incluidos los pasantes y voluntarios, así como a las personas que hayan trabajado para la Organización y a cualquiera que realice actividades con ella, como contratistas, proveedores y asociados.

IV. Comportamiento protegido

6. El punto central de esta política es la necesidad de proteger a las personas que denuncian un problema que podría tener efectos adversos en la buena gobernanza o la reputación de la Organización, sus recursos e intereses financieros, o el bienestar de alguien que trabaje en la Organización o que esté asociado con ella. Esta política también protege a las personas que han cooperado en una investigación o una auditoría.
7. La OPS se compromete a proteger de represalias a cualquier persona que trabaje en la Organización en los siguientes casos:
 - a) si ha denunciado casos presuntos de fraude, robo, pérdida de bienes o uso indebido de recursos a un supervisor o gerente, a la Oficina de Investigaciones (INV) o a cualquier otro integrante del Sistema de Gestión de los Asuntos de Integridad y los Conflictos (SGAIC) de la OPS¹ o a cualquier entidad de supervisión externa, cuerpo directivo o Estado Miembro;
 - b) si ha presentado a INV una queja de discriminación, acoso, acoso sexual, explotación y abuso sexuales, o represalias;
 - c) si ha solicitado el asesoramiento o la intervención de la Oficina de Ética (ETH), el Departamento de Gestión de Recursos Humanos (HRM) o la Oficina del Ombudsman (OMB) para resolver una preocupación de buena fe que afecte el ambiente de trabajo o el bienestar de cualquier persona que trabaje en la OPS;
 - d) si ha notificado cualquier otro tipo de sospecha de falta de conducta o abuso de autoridad a un supervisor o gerente, a INV o a cualquier otro integrante del SGAIC;
 - e) si ha cooperado con una investigación o una auditoría;
 - f) si ha presentado una apelación ante la Junta de Apelación de la OPS o una queja ante el Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo.

V. Qué constituye una represalia

8. La represalia se refiere a situaciones en las que se toma o se amenaza con tomar una medida laboral desfavorable contra alguien sin causa justa y únicamente porque esa persona participó en uno de los comportamientos protegidos descritos anteriormente. La represalia es una falta de conducta separada y constituye una infracción de los reglamentos, las normas y las políticas de la Organización, incluida esta política.
9. Diversos actos y comentarios pueden constituir una represalia, entre ellos los siguientes actos o la amenaza de realizarlos:
 - a) la terminación o suspensión del empleo;

¹ Los miembros del SGAIC son la Oficina de Ética, la Oficina del Ombudsman, el Departamento de Gestión de Recursos Humanos, la Oficina del Asesor Jurídico, la Oficina de Auditoría Interna, el Oficial de Seguridad de la Información, la Oficina de Investigaciones y la Junta de Apelación de la OPS. Además, la Asociación de Personal de la OPS participa en las reuniones del SGAIC y sirve como recurso adicional para el personal en la gestión de asuntos de integridad y conflictos.

- b) la denegación de la renovación del contrato;
- c) el descenso de categoría o la obstaculización de las posibilidades de ascenso;
- d) la transferencia a un puesto, departamento o lugar de trabajo diferente;
- e) la retención de aumentos salariales, derechos o subsidios;
- f) evaluaciones desfavorables de la actuación profesional;
- g) la formulación de observaciones o comentarios ofensivos;
- h) la pérdida de relaciones personales o el aislamiento;
- i) la eliminación de funciones laborales, responsabilidades u oportunidades de viaje;
- j) la separación de un equipo o proyecto;
- k) la retención de fondos;
- l) el retiro de facultades delegadas.

VI. Qué no constituye una represalia

10. La aplicación legítima de normas, políticas y procedimientos, así como el ejercicio adecuado de la autoridad gerencial, no constituye una represalia. Tampoco se considera una represalia los comportamientos o las medidas razonables para promover los intereses de la Organización o fomentar el desempeño, la asistencia o el comportamiento satisfactorios.
11. Si una persona no tuvo alguno de los comportamientos protegidos descritos anteriormente, las medidas laborales desfavorables que se tomen contra ella no se considerarán represalia de conformidad con esta política.

VII. Deber de denunciar presuntas irregularidades y preocupaciones éticas

12. Toda persona que trabaje para la OPS tiene el deber de denunciar, de buena fe, presuntas irregularidades, preocupaciones éticas o cualquier otra actividad que pueda socavar la reputación, la integridad o la credibilidad de la Organización. En el cumplimiento de ese deber, las personas deben sentir que pueden presentar la información libremente y sin reservas, que su identidad y la información que proporcionen se mantendrán en reserva y no se divulgarán salvo que sea necesario, y que contarán con la protección de la Organización.

VIII. Deber de cooperar en una investigación o una auditoría

13. Todas las personas que trabajan para la OPS tienen la obligación de cooperar en las investigaciones y las auditorías. Ello implica, entre otras cosas, estar dispuestas a reunirse con investigadores y auditores, proporcionar información veraz y pertinente, y responder preguntas razonables y pertinentes durante una investigación o una auditoría. En el cumplimiento de este deber, las personas deben sentir que pueden presentar la información de manera confidencial, sabiendo que su identidad y la información que proporcionen se mantendrán en reserva y no se divulgarán salvo que sea necesario, y que contarán con la protección de la Organización.

IX. Prohibición de las represalias

14. De conformidad con esta política, está expresamente prohibido a todas las personas que trabajan en la OPS tomar cualquier tipo de represalia contra una persona que participe en uno de los comportamientos protegidos.

X. Protección contra las represalias

15. Dado que todas las personas que trabajan en la OPS tienen el deber de salvaguardar los intereses y los recursos humanos y financieros de la Organización, denunciar presuntas irregularidades y cooperar en investigaciones y auditorías, la Organización tiene la responsabilidad consiguiente de proteger a estas personas de toda forma de represalia en el lugar de trabajo.

16. De conformidad con esta política, los contratistas, los proveedores y los asociados que, de buena fe, denuncien presuntas irregularidades o planteen preocupaciones éticas con respecto a personas que trabajan en la OPS, o que cooperen en una investigación o en una auditoría también estarán protegidos, en la medida de lo posible, de las represalias.

17. Una persona que denuncie presuntas irregularidades o plantee preocupaciones éticas de buena fe estará protegida de las represalias incluso si, posteriormente, la alegación resultase ser errónea o infundada.

18. Si se determinase que alguien ha presentado intencionalmente una denuncia de irregularidades falsa o engañosa, o si la denuncia se efectúa con malicia o de mala fe, se pueden tomar medidas disciplinarias contra la persona en cuestión.

19. Además, tener alguno de los comportamientos protegidos no protege a una persona de una medida disciplinaria o administrativa si se determina que la persona participó en una actividad que constituye una falta de conducta.

XI. Denuncia anónima

20. Para garantizar una protección completa, las personas dentro y fuera de la Organización pueden permanecer en el anonimato al denunciar presuntas irregularidades o plantear preocupaciones éticas por medio de la Línea de Ayuda de la OPS, en <https://secure.ethicspoint.com/domain/media/es/gui/47242/index.html>.

XII. Capacitación

21. La Oficina de Ética imparte capacitación para promover una cultura en la cual el personal pueda expresarse de manera abierta y plantear cuestiones libremente sin temor a represalias. Esta capacitación crea conciencia sobre qué constituye una represalia y qué medidas constituyen un ejercicio legítimo de la autoridad gerencial y de supervisión, y pone de relieve el compromiso de la Organización de proteger a las personas que

plantean preocupaciones de buena fe para salvaguardar los intereses y la reputación de la Organización.

XIII. Búsqueda de protección o asesoramiento con respecto a represalias

22. La Oficina de Ética desempeña un papel decisivo en la protección del personal de la OPS contra las represalias y en la garantía de su bienestar. En los casos en que las personas que sospechan que se han cometido irregularidades necesitan orientación o están preocupadas por la posibilidad de represalias, ETH ofrece asesoramiento imparcial y trabaja con ellas para asegurar que sus preocupaciones se aborden adecuadamente y, al mismo tiempo, reducir al mínimo la posibilidad de represalias.
23. ETH también asiste a las personas que están preocupadas por la posibilidad de ser objeto de represalias porque ya han tenido uno de los comportamientos protegidos. ETH puede tomar medidas proactivas, por iniciativa propia o a petición de una persona interesada, para prevenir oportunidades de represalias. Estas medidas provisionales de protección podrían incluir las siguientes:
- recomendar que la persona interesada o la persona contra la cual se haya hecho la denuncia, o ambas, sean apartadas temporalmente de su cargo, ya sea mediante una reasignación temporal o una licencia especial;
 - emitir una directiva de no contacto para evitar cualquier interacción entre la persona interesada y la persona contra quien se ha formulado la denuncia;
 - vigilar la situación laboral de la persona para evitar que se tomen represalias.
24. Se puede contactar a la Oficina de Ética de varias maneras:
- i) por correo electrónico dirigido a ethics@paho.org;
 - ii) por medio de la Línea de Ayuda de la OPS, incluso de forma anónima, en <https://secure.ethicspoint.com/domain/media/es/gui/47242/index.html>;
 - iii) por teléfono, llamando al 202-974-3929;
 - iv) por medio de una llamada virtual de Teams o Zoom;
 - v) en persona.
25. Asimismo, una persona que esté preocupada por la posibilidad de ser objeto de represalias porque tuvo un comportamiento protegido o que crea que ha sido objeto de represalias por esa razón puede conversar de manera informal y confidencial sobre sus preocupaciones con el Ombudsman de la OPS, quien proporcionará servicios informales como orientación sobre las políticas, y una explicación y evaluación de las opciones para abordar las preocupaciones planteadas.²

² Aunque se recomienda este tipo de conversaciones, las comunicaciones con el Ombudsman no constituyen una notificación formal a la Organización. El Ombudsman no actúa como representante de la Organización y no recibe denuncias en su nombre. Sin embargo, el Ombudsman puede remitir a las personas a la oficina apropiada para presentar una denuncia formal.

26. Se puede contactar al Ombudsman de varias maneras:

- i) por correo electrónico dirigido a ombusdman@paho.org;
- ii) por teléfono, llamando al 202-974-3586;
- iii) por medio de una llamada virtual de Teams o Zoom;
- iv) en persona.

XIV. Presentación de una denuncia de represalia

27. Cualquier persona puede presentar una denuncia de represalia a INV. En la mayoría de los casos, la persona que afirma que se han tomado represalias en su contra presentará la denuncia. Sin embargo, cualquier otra persona o entidad interesada, incluido un representante de la Asociación de Personal, también puede presentar una denuncia de represalia.

28. Una persona que desee presentar una denuncia de represalia debe hacerlo por escrito directamente a INV de varias maneras:

- i) por correo electrónico dirigido a investigations@paho.org;
- ii) por medio de la Línea de Ayuda de la OPS, incluso de forma anónima, en <https://secure.ethicspoint.com/domain/media/es/gui/47242/index.html>;
- iii) por teléfono, llamando al 202-974-3105;
- iv) por medio de una llamada virtual de Teams o Zoom;
- v) en persona.

29. Para que se pueda abordar cualquier inquietud de manera oportuna, se debe presentar una denuncia de represalia a INV lo antes posible, pero a más tardar un año después de la fecha en que haya tenido lugar el presunto acto de represalia o en que se haya amenazado con tomarlo. Además, el comportamiento protegido debe haber ocurrido dentro de los dos años precedentes a la fecha en que haya tenido lugar el presunto acto de represalia.

30. Una persona que presenta una denuncia de represalia de conformidad con esta política debe proporcionar información o documentación para demostrar que ella u otra persona:

- tuvo un comportamiento protegido;
- fue objeto de una medida laboral injustificada y desfavorable;
- cree razonablemente que el presunto acto de represalia fue una consecuencia del comportamiento protegido que tuvo.

31. La presentación de una denuncia de represalia no retrasa la imposición de la medida administrativa o disciplinaria, si la hubiera, contra la cual se ha presentado la denuncia de represalia.

XV. Investigación de denuncias de represalias

32. Las denuncias de represalias se investigarán de acuerdo con las políticas y las prácticas de la OPS para realizar investigaciones en el lugar de trabajo.
33. Cuando se ha presentado una denuncia de represalia a INV, la persona que presuntamente tomó la medida de represalia debe demostrar que habría tomado la misma medida aunque la persona que alega la represalia no hubiera participado en una actividad protegida.
34. A discreción de la Organización, podrán otorgarse medidas cautelares apropiadas para salvaguardar los intereses de alguien que haya presentado una denuncia de represalia. Tales medidas pueden incluir la suspensión de la ejecución de la medida o la decisión de que se trate, la reasignación temporal de la persona que presentó la denuncia a una oficina o un cargo diferente o, en circunstancias excepcionales, la concesión de una licencia especial con goce de sueldo completo.

XVI. Recursos

35. Si se comprueba que hubo represalia, la Organización tomará las medidas correctivas que corresponda para rectificar la situación, en consulta con la persona interesada. Entre esas medidas se encuentra la rescisión de la medida tomada como represalia, incluida la restitución de la persona a su cargo. Si se considera necesario, también se podría reasignar o transferir a la persona a otro lugar de trabajo o a otra función del mismo grado y remuneración para el cual reúna los requisitos.

XVII. Medidas disciplinarias

36. Los actos de represalia constituyen faltas de conducta que dan lugar a procedimientos disciplinarios y a la imposición de medidas disciplinarias, que podrían consistir en la rescisión del nombramiento o del contrato, u otra medida apropiada de conformidad con los reglamentos, las normas y las políticas de la OPS.

XVIII. Derecho de recurso legal

37. Toda persona que presente una denuncia de represalia tiene derecho a impugnar una decisión sobre los fundamentos de su denuncia de conformidad con las normas y los mecanismos internos de la Organización en materia de recurso legal³ o los términos y las condiciones de su contrato.

XIX. Preguntas

38. Toda consulta sobre la aplicación de esta política debe dirigirse a la Oficina de Ética, la cual proporcionará orientación y asesoramiento.

³ En la sección 12 del Reglamento del Personal de la OPS se enuncian los derechos de apelación de los funcionarios de la Organización.