



Staff Association of the
Organization of American States

N E W S

From the Staff Committee 2021-2022

(202) 370-4645

June 21st, 2022

SN-28/21-22

Original : English

MEMBER STATES PROPOSAL TO UPDATE CHAPTER III-SUBCHAPTER H OF THE GENERAL STANDARDS

The Staff Committee wishes to inform all OAS personnel about a proposal ([CAAP/GT/RVPP- 487/22](#)) presented by member states to the Committee on Administrative and Budgetary Affairs (CAAP) to amend Chapter III – Subchapter H "Ombudsperson," of the OAS General Standards.

- 1) The Staff Committee is pleased that member states are moving forward in the negotiations of the necessary changes to properly define this Office's core functions, while providing a legal framework for its responsibilities, in accordance with international standards and practices. The Staff Committee reiterates its position that such a framework should take into account existing

standards and practices implemented by similar offices in other international organizations, i.e., the United Nations (UN), the Pan American Health Organization (PAHO) (Annex 1), the Inter-American Development Bank (IDB), the World Bank, and the International Monetary Fund (IMF). The Staff Committee further agrees that such a framework should be rooted in the International Ombudsman Association (IOA) Code of Ethics and the Standards of Practice as well as the "[Review of the Organizational Ombudsman Services Across the United Nations System](#)" (JIU/REP/2015/6) conducted by the UN Joint Inspection Unit (JIU) in 2015 (Annex 2).

- 2) However, the Staff Committee would like to express its view that additional amendments are needed. First, we request that the Office be expressly established as an Organizational Ombuds Office and not an oversight body. The Staff Committee considers that the informal, neutral, and off-the-record role of an Organizational Ombuds is incompatible with that of an oversight body and with due process guarantees owed to all OAS staff. Second, we request the restoration of the Staff Association in the selection and reappointment process the Ombudsperson, as it was the case in the OAS General Standards [in force as of 2018](#), and is a standard practice in many other international organizations, thus ensuring a fair and transparent selection process.
- 3) In that regard the Staff Association would like to respectfully request a thorough review of the proposed changes needed to: 1) eliminate the expression "[created as an oversight body](#)" and replace it with "[created as an Organizational Ombudsperson Office](#)" and 2) achieve the full reinstatement of the Staff Association in the selection/re-selection process.

On the same topic, we would also like to inform OAS Personnel that on May 27, 2022, the Staff Committee sent a letter to the OAS Audit Committee to the Permanent Council regarding a recommendation made in its 2021 and 2020 [annual report to the Permanent Council](#), in which the Audit Committee states that *"The Committee is aware of a proposed change to the OAS General Standards that would require the Staff Association of the OAS to have a role in selecting or retaining future Ombudspersons. The Committee believes this would create a potential conflict of interest and would be detrimental to the independence of the Office of the Ombudsperson."*

1. The Staff Committee respectfully requested a clarification of the basis for the determination of the aforementioned "conflict of interest" on the participation of the Staff Association in the process since this is a common and well-established practice of other International Organizations, such as the [United Nations](#), the Pan-American Health Organization (Attached), the [World Bank](#) and the [International Monetary Fund](#). The Staff Committee considers that an example of conflict of interest would materialize if the person who would be selected or could be reappointed to the position participates in any manner in the negotiations proposing changes that would benefit him/her directly by securing additional powers and functions that go beyond the role of an Organizational Ombudsperson, who as a "*designated neutral provides confidential, informal, independent and impartial assistance to individuals*

through mediation, shuttle diplomacy, listening, dialogue facilitation and coaching, and by identifying and evaluating options.” (JIU Report, page iii – Annex 2).

2. The Staff Committee would like to remind OAS personnel that the comprehensive "[Review of the Organizational Ombudsman Services Across the United Nations System](#)" (JIU/REP/2015/6) of the UN Joint Inspection Unit differs from the Audit Committee’s assertion, when it indicates in paragraph 48 that *"Different aspects in the appointment provisions could be strengthened to ensure that the ombudsman is, and is also perceived as being, independent, neutral and impartial, by: (a) Opening the appointment process to external and internal candidates with professional experience in conflict resolution as a requirement (see chapter IV, section A); (b) **Ensuring direct participation of staff representatives on the recruitment panel**; (c) Including an external ombudsman on the recruitment panel; (d) Equating the duration of the ombudsman’s employment contract to the length of his or her term; (e) **Limiting the ombudsman’s appointment to one term, unless the decision-making process on reappointment includes both staff and management**; (f) Restricting subsequent employment in the organization to after a specific period of time (for example, close to or equivalent to the initial term of office)."*

Since 2007 the Staff Association has advocated for reinstating the position of an Ombudsman in the Organization. As per Article 44 of the General Standards, as a Member of the Advisory Committee on Selection and Promotion, the Staff Association participated in the last selection process for the post of Ombudsperson in 2018 and provided inputs on the job description (Annex 3).

All things considered, the Staff Committee will submit a request to the Secretary General and CAAP to continue with the revision of Subchapter H, in particular Articles 69 and 74, to give legal certainty to the Office as an Organizational Ombuds Office and to reinstate the Staff Association’s participation in the selection and reappointment process for this important office (Annex 4).



Asociación del Personal
de la Organización de los Estados Americanos

N O T I C I A S

Del Comité del Personal 2021-2022

(202) 370-4645

21 de junio de 2022

SN-28 Corr./21-22

Original: Inglés

PROPUESTA DE LOS ESTADOS MIEMBROS PARA ACTUALIZAR EL CAPÍTULO III- SUBCAPÍTULO H DE LAS NORMAS GENERALES

El Comité de Personal desea informar al personal de la OEA sobre la propuesta presentada por los estados miembros ([CAAP/GT/RVPP-487/22](#)) ante la Comisión de Asuntos Administrativos y Presupuestarios (CAAP) a fin de modificar el Capítulo III - Subcapítulo H "Ombudsman" de las Normas Generales de la OEA.

1. El Comité de Personal se complace en ver que los Estados Miembros estén avanzando en las negociaciones sobre los cambios necesarios para la debida definición de las funciones centrales de esta Oficina, proporcionando de esta forma un marco jurídico a sus responsabilidades y de acuerdo con las normas y prácticas internacionales. El Comité de Personal reitera su posición de que dicho marco debería tener en cuenta las normas y prácticas existentes y aplicadas por oficinas similares en otras organizaciones internacionales, tales como en las Naciones Unidas (ONU), la Organización Panamericana de la Salud (OPS) (Anexo 1), el Banco

Interamericano de Desarrollo (BID), el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional (FMI). El Comité de Personal también concuerda en que dicho marco debería basarse en el [Código de Ética](#) y las [Normas de Práctica](#) de la Asociación Internacional de Ombudsmen (IOA), así como en el "[Examen de los servicios de ombudsman institucional a nivel de todo el sistema de las Naciones Unidas](#)" (JIU/REP/2015/6) realizado por la Dependencia Común de Inspección (DCI) de las Naciones Unidas en 2015 (Anexo 2).

2. Sin embargo, el Comité de Personal desea expresar su opinión y considera que son necesarias modificaciones adicionales. En primer lugar, solicitamos que la Oficina se establezca expresamente como una Oficina del Ombudsman Organizacional y no como un órgano de supervisión. El Comité de Personal considera que la naturaleza informal, neutral y extraoficial de un Ombudsperson Organizacional es incompatible con la de un órgano de supervisión y con las garantías del debido proceso a las que tiene derecho todo el personal de la OEA. En segundo lugar, solicitamos que se restablezca la participación de la Asociación del Personal en el proceso de selección y renombramiento del/de la Ombudsperson, como era el caso en las Normas Generales de la OEA [vigentes en 2018](#), y que sigue siendo una práctica estándar en muchas otras organizaciones internacionales, garantizando así un proceso de selección justo y transparente.
3. Al respecto, el Comité del Personal solicita respetuosamente una revisión exhaustiva de las enmiendas propuestas, necesarios para 1) eliminar la expresión "creada como órgano de supervisión" y sustituirla por "creada como Oficina del Ombudsperson Organizacional" y 2) lograr la plena reincorporación de la Asociación del Personal en el proceso de selección/renombramiento.

Asimismo, el Comité desea informar al personal que el 27 de mayo de 2022, le envió una carta al Comité de Auditoría de la OEA del Consejo Permanente en relación con una recomendación hecha en su [informe anual de 2021 y 2020 al Consejo Permanente](#), en la cual afirma que *"El Comité está al tanto del cambio propuesto a las Normas Generales de la OEA que requerirían que la Asociación del Personal de la OEA intervenga en la selección o en la retención de futuros Ombudpersons. El Comité estima que esto podría generar un potencial conflicto de interés que sería perjudicial para la independencia de la Oficina del Ombudsperson."*

1. El Comité de Personal solicitó respetuosamente una aclaración sobre las bases utilizadas para determinar el mencionado "conflicto de interés" con relación a la participación de la Asociación de Personal en el proceso, ya que se trata de una práctica común y fuertemente establecida de otras organizaciones internacionales, como las [Naciones Unidas](#), la Organización Panamericana de la Salud (adjunta), el [Banco Mundial](#) y el [Fondo Monetario Internacional](#). El

Comité de Personal considera que un ejemplo de conflicto de interés se materializaría si la persona seleccionada o que pudiera ser nombrada nuevamente en el cargo participa de alguna forma en las negociaciones en que proponen cambios que pudieran beneficiarlo/la directamente al asignársele poderes y funciones adicionales que van más allá del papel de un Ombudsman Organizacional, quien al ser *"neutral designada como Ombudsman proporciona una asistencia de carácter confidencial, informal, independiente e imparcial mediante la mediación, la diplomacia itinerante, la atención personal, la facilitación del diálogo y la orientación, así como mediante la búsqueda y evaluación de opciones"*. (Informe de la DCI, página iii- Anexo 2).

2. El Comité de Personal desea recordar al personal de la OEA que el exhaustivo ["Examen de los servicios de ombudsman institucional a nivel de todo el sistema de las Naciones Unidas"](#) (JIU/REP/2015/6) difiere de la afirmación del Comité de Auditoría, al indicar en el párrafo 48 que *"Podrían fortalecerse diferentes aspectos de las disposiciones relativas al nombramiento del Ombudsman para velar por que sea, y se perciba que es, independiente, neutral e imparcial: a) Abriendo el proceso de contratación a candidatos externos e internos con experiencia profesional en la resolución de conflictos (véase el cap. IV, secc. A); b) **Garantizando la participación directa de los representantes del personal en el panel de contratación;** c) Incluyendo un Ombudsman ajeno a la organización en el panel de contratación; d) Haciendo que la duración del contrato del Ombudsman coincida con la de su mandato; e) **Limitando el nombramiento del Ombudsman a un único mandato, a menos que en el proceso de renovación del mandato participen el personal y la administración;** f) Restringiendo las posibilidades de empleo posterior en la organización hasta que haya transcurrido un plazo determinado (por ejemplo, similar a la duración del mandato inicial)."*

Desde 2007, la Asociación del Personal ha abogado por el restablecimiento del cargo de Ombudsperson Organizacional. De acuerdo con el artículo 44 de las Normas Generales, como miembro del Comité asesor de Selección, Promoción y Asenso, la Asociación del Personal participó en el último proceso de selección para el puesto de Ombudsperson en 2018 y proporcionó aportaciones sobre la descripción del puesto (Anexo 3).

Teniendo en cuenta todo lo anterior, el Comité de Personal presentará una solicitud al Secretario General y a la CAAP para que continúe con la revisión del Subcapítulo H, en particular los artículos 69 y 74, para dar seguridad jurídica a la Oficina como Oficina de

Ombudsperson organizacional y para restablecer la participación de la Asociación de Personal en el proceso de selección y renombramiento de este importante cargo (Anexo 4).

:: [Portal de la Asociación del Personal](#)::