

Global Management Team de Amnistía Internacional
Erika Guevara Rosas, Directora Regional para las Américas
Liliana Velázquez Ramírez, Presidenta del Comité Directivo de Amnistía
Internacional México

P R E S E N T E

Por medio de la presente, quienes integramos las Coordinaciones de Activismo, Comunicación e Incidencia en Políticas Públicas de Amnistía Internacional México acudimos a ustedes para externar nuestra preocupación por la comisión de diversas irregularidades, omisiones y negligencias en el ejercicio de la gestión de la actual Dirección Ejecutiva de esta Sección.

Apelando a contribuir al debido cumplimiento de la Política de Denuncia de Irregularidades de Amnistía Internacional (Whistle-blowing Policy) y con ello a la realización de su objeto de garantizar protección a las y los trabajadores que deseen plantear preocupaciones legítimas sobre asuntos específicos que se consideren de interés público¹, exponemos los siguientes hechos:

1. Existencia de irregularidades en la gestión financiera:
 - a. Falta de transparencia en el ejercicio del presupuesto, manifestada en la ausencia de cumplimiento a lo establecido en la asignación de recursos presentada en la Planeación Operativa y la Solicitud RAM 2016-2017, así como en la asignación reactiva de recursos en contraposición con los frecuentes avisos de insuficiencia presupuestal al interior de la Sección.
 - b. Procesos discrecionales de selección y contratación de personal, y concesión de contratos a terceros de forma facultativa, sin que hayan mediado los debidos procesos de licitación. Al respecto los siguientes casos:

¹Si un individuo plantea una preocupación genuina en virtud de la política y procedimiento de Denuncia de Irregularidades no estará en riesgo de perder su puesto de trabajo o de sufrir forma de victimización o perjuicio como consecuencia, siempre que la persona crea razonablemente que cualquier información o denuncias formuladas son de interés público. Amnistía Internacional no tolerará el acoso o victimización de nadie que plantee una genuina preocupación virtud de la Política y Procedimiento de Denuncia de Irregularidades.

i. Contrataciones no contempladas en el presupuesto 2014-2015 y no previstas en un plan de Desarrollo Organizacional, poniendo en riesgo la sustentabilidad financiera de la Sección y atentando contra la filosofía de salarios de Amnistía Internacional:

- Contratación de una nueva Coordinadora de Financiamiento dejando de lado los procesos de reclutamiento contemplados para el puesto, ya que en ningún momento se abrió convocatoria interna o pública para el otorgamiento de dicha posición. Las condiciones en las que se da esta contratación contravienen lo dispuesto en el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo vigente, que establece a la letra: “A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual”. El salario percibido por este perfil será, a partir del 17 de noviembre de este año, 3 veces mayor que el de las otras coordinaciones.
- Contratación de empresas para la prestación de servicios de consultoría externa como respuesta inmediata a inquietudes temporales. En estas contrataciones no se respetó el proceso previo de licitación correspondiente y trajeron como consecuencia el sacrificio del presupuesto previamente asignado para el trabajo que permitiría garantizar el adecuado cumplimiento de la misión y los objetivos de la organización. Al respecto, al día de hoy los egresos en consultorías que no estaban previamente contempladas ascienden a más de un millón de pesos.
- Aumento salarial a la Dirección Ejecutiva, acordado de manera discrecional, incumpliendo con la política de salarios de Amnistía Internacional que contempla que la posibilidad de un aumento se dará únicamente en el evento de que el interesado exceda las expectativas en la evaluación de rendimiento. Asimismo, se establece que todo aumento salarial deberá ser sometido a una evaluación de i) la capacidad de la organización para asumir el aumento; ii) el rendimiento, y; iii) la coyuntura del mercado, condiciones que no se tomaron en cuenta para el otorgamiento del mencionado aumento salarial.

Esta determinación en sí se contrapone con la filosofía de equidad al incrementar de manera considerable la brecha salarial entre el personal de la Sección.

2. Falta de establecimiento de políticas para el desarrollo y cumplimiento de procesos y rendimiento de personal:
 - a. Debido a la carencia de una gestión efectiva orientada a resultados, la Sección ha trabajado durante más de un año sin que exista un plan de trabajo estable que responda a los principios y objetivos de la organización.
 - b. La constante inestabilidad en la toma de decisiones a cargo de la Dirección Ejecutiva ha impedido la consolidación de los proyectos y planes establecidos, además de dificultar la calidad del servicio que nos compete hacia la membresía.
 - c. La falta de formalidad en la determinación de objetivos y prioridades por parte de la misma Dirección ha imposibilitado la coordinación efectiva entre la Sección y la Oficina Regional para las Américas, así como con organizaciones de sociedad civil y portadores y portadoras de derechos.
 - d. Con base en la política de gestión y desempeño de personal, las condiciones actuales de trabajo atentan contra los principios de integración, claridad, transparencia y consistencia, imposibilitando la construcción de un entorno de trabajo saludable, eficaz, eficiente y congruente con los objetivos de la organización.
 - e. El incumplimiento de la política de cuotas pagadas por las y los miembros en cuanto a que se ha solicitado la participación del personal contratado de la oficina nacional para alterar datos con el objeto de que algunas personas se beneficien de su calidad de miembro en la gobernanza por instrucción del Comité Directivo.

Como puede derivarse de los hechos expuestos, actualmente existe una clara falta de congruencia con los principios y valores que sustenta Amnistía Internacional y con su trabajo por la protección de los derechos humanos en el mundo. Por tal motivo, los y las firmantes de la presente solicitamos se dé respuesta a las siguientes demandas privilegiando la estabilidad de la organización y de las personas que en ella trabajamos:

1. Que se lleve a cabo una investigación respecto de los hechos previamente expuestos sin que se tomen represalias, entendiendo que la importancia de denunciar toda mala práctica y manejo cuestionable que preocupe al personal que labora en la organización deriva de que dichas cuestiones son de interés público.
2. Que se someta a revisión el perfil y el desempeño del actual Director Ejecutivo y en consecuencia, la pertinencia de que permanezca o no en el cargo dependiendo de los resultados de la investigación correspondiente, privilegiando la necesidad de una gestión que promueva y garantice el ejercicio de los valores de Amnistía Internacional, así como la adecuada respuesta a los compromisos políticos y financieros asumidos por la Sección.
3. Que en caso de que los puntos anteriormente expuestos sean aclarados y se determine que hubieron faltas que afectan a la organización, se establezcan medidas que eviten la repetición a futuro, a través de la promoción de buenas prácticas y del ejercicio claro y transparente de recursos, así como la persecución de una gestión orientada a resultados que nos permita desempeñar la labor que nos compete en un panorama estable y lógico.
4. Que se designe un órgano de decisión imparcial que inspire la confianza de todas las personas involucradas y que garantice que las personas denunciantes estemos exentas de victimización, críticas personales y/o el sufrimiento de cualquier tipo de acoso o represalia.
5. La homologación de políticas laborales de acuerdo con los estándares mínimos internacionales, así como la instalación de un mecanismo que permita que las y los trabajadores de la Sección puedan reclamar sus derechos de manera homologada con las políticas del Secretariado Internacional.
6. Revisión del ejercicio presupuestal 2014-2015.
7. Revisión de los términos de contratación de las distintas consultorías externas durante 2015, para garantizar que los procesos correspondientes se hagan públicos y se realice una evaluación objetiva del desempeño de dichos prestadores de servicios.

8. Garantizar que los cambios en el organigrama sean informados de manera institucional, que no pongan en riesgo la sustentabilidad financiera y que éstos respondan a la consecución de los objetivos del Movimiento y de la Sección.
9. Incorporación de una figura de Desarrollo Organizacional y Recursos Humanos de forma permanente, que contribuya a la protección de los intereses del personal y a garantizar el adecuado cumplimiento de sus derechos laborales, siempre de manera congruente con los principios de la organización.
10. Realización de una planeación estratégica y operativa con mínimo seis meses de anticipación a la entrega y aprobación de la misma, contemplando métodos de evaluación del cumplimiento de los objetivos establecidos.
11. Apego a la planeación estratégica y operativa aprobada por la Asamblea General Anual en su calidad de órgano máximo de decisión, en el tiempo y forma establecidos para la debida organización de nuestro trabajo
12. Privilegiar el fortalecimiento de las distintas áreas de la organización, así como la creación y sistematización de procesos que permitan el adecuado cumplimiento de los fines de la misma, asegurando siempre que el centro de nuestro trabajo sean los derechos humanos más allá de acciones que antepongan el posicionamiento individual por encima del de la organización.
13. Dado el clima de inestabilidad en el que nos encontramos, quisiéramos hacer énfasis en la importancia de que la organización tome las medidas necesarias para que se evite la toma de represalias y/o la afectación de los derechos de las y los firmantes que pudieran derivarse de la presentación de este escrito.

Al ser esta información de interés público, la subsistencia de las irregularidades expuestas debilita de manera directa y constante la credibilidad en este organismo, hipoteca la estabilidad laboral de las más de 30 personas que formamos parte de la oficina nacional y suprime el impacto en derechos humanos que la organización debe tener ante un contexto nacional adverso.

Los y las firmantes de la presente entendemos las consecuencias que esta acción puede tener para nuestra colaboración en el futuro con Amnistía Internacional. Sin embargo, la congruencia, la honestidad y el compromiso con la misión que nos

competite hacen necesaria y conveniente la manifestación de inconformidad con las malas prácticas y la consecuente solicitud de acción urgente para lograr una resolución al respecto.

No hacerlo implicaría la negación de una realidad que demerita la causa por la que trabajamos.

Atentamente,

Ana Gaitán Uribe- Responsable de Estrategias Jurídicas

Chasel Colorado Piña – Coordinadora de Incidencia en Políticas Públicas

Fabiola Lizette Mancilla Castillo – Responsable de Logística en el Activismo.

Fernanda Ocegüera Espinosa de los Monteros – Coordinadora de Activismo

Gloria Luz Ruiz Ferrer – Coordinadora de Comunicación

Joaquín Castro Caceres - Responsable de Diseño

Karla Yoselin Martínez Carrillo – Responsable de Movilización

Sergio Ortiz Borbolla – Oficial de Prensa

Verónica Rodríguez Jorge – Responsable de Interlocución

² cc: Comité Directivo de Amnistía Internacional México; Perseo Quiroz, Director Ejecutivo de Amnistía Internacional México; Minar Pimple, Director of Global Operations; Frida Krujit, Movement Building Manager; Guadalupe Rivas, IEC Member; Mexteam; Colm O Cuanachain, Senior Director, Office of the Secretary General; Global Management Team; Carolina Jiménez, Directora Adjunta de Investigación para las Américas.