

## 160.<sup>a</sup> SESIÓN DEL COMITÉ EJECUTIVO

Washington, D.C., EUA, del 26 al 30 de junio del 2017

---

*Punto 6.3 del orden del día provisional*

CE160/27  
6 de junio del 2017  
Original: español

### INTERVENCIÓN DEL REPRESENTANTE DE LA ASOCIACIÓN DE PERSONAL DE LA OPS/OMS

1. La Asociación de Personal agradece a los miembros del Comité Ejecutivo el interés manifestado por los asuntos relativos a las condiciones de trabajo actuales del personal, de conformidad con las disposiciones de la administración pública internacional. En nombre del personal reiteramos nuestro compromiso con los mandatos de la Oficina Sanitaria Panamericana (la Oficina).
  2. En esta intervención ante el Comité Ejecutivo, la Asociación de Personal se referirá a los siguientes temas: *a)* relaciones entre la Asociación y la Gerencia Ejecutiva, *b)* equidad de género y creación de oportunidades para los profesionales, y *c)* atracción y retención de personal.
  3. **Con respecto a las relaciones de trabajo** entre la Asociación y la Gerencia Ejecutiva puede decirse que son de cooperación y respeto mutuo. Como se ha indicado en otras oportunidades, la Asociación de Personal cuenta con la posibilidad de acercarse a las diferentes oficinas de la Gerencia Ejecutiva, incluso la oficina de la Directora, de formular sus comentarios acerca de temas y casos específicos, y de abogar ante ellas. En ese sentido, la relación de trabajo es positiva y el diálogo es la herramienta cotidiana.
  4. En este contexto, desde el último informe presentado a los Cuerpos Directivos se han logrado algunos avances en materia de administración del personal, con el establecimiento de la política de trabajo a distancia. Esta modalidad, que se encuentra en la etapa de prueba piloto, está ampliamente reconocida en las instituciones modernas por favorecer la productividad, ya que fortalece la evaluación del personal por resultados. El personal tiene que cumplir con los estándares tecnológicos para usar esta modalidad de trabajo y, si esta política se extiende más allá de la prueba piloto, suponemos que tendrá un impacto en los costos de infraestructura, disminuirá sustantivamente el ausentismo laboral y promoverá el mejor aprovechamiento de los puestos de trabajo.
  5. La administración de justicia también se encuentra dentro del mismo rubro de actividades que tienen impacto en la buena administración del personal y el ambiente de trabajo. El proceso formal de administración de justicia cuenta con dos importantes mecanismos que son la Junta de Apelación y las investigaciones en el lugar de trabajo
-

realizadas por la Oficina de Ética. Después de varios años de negociaciones, se aprobaron las normas de procedimiento de la Junta de Apelación y ya se dispone de miembros debidamente seleccionados por la administración y elegidos por el personal. Contar con las nuevas normas de procedimiento constituye un hito en la Organización que se espera permitirá una administración de justicia más eficaz.

6. El segundo mecanismo dentro del marco de justicia interna se refiere a las investigaciones en el lugar de trabajo. Como se indicó en el informe del 2016, es necesario definir con más claridad las funciones de la Oficina de Ética, de la Oficina del Asesor Jurídico y del Departamento de Gestión de Recursos Humanos en cada una de las etapas del proceso de investigación: la denuncia, la determinación sobre qué se investiga o a quién se investiga, el alcance de la investigación, la investigación con sus plazos correspondientes, la preparación del informe, la presentación de los resultados y las medidas tomadas como producto de la investigación.

7. La definición clara de las funciones y del alcance de las oficinas antes indicadas mejorará el proceso debido, la imparcialidad, los niveles de responsabilidad, la confidencialidad y el cumplimiento de las normas mínimas en el ejercicio de la justicia interna. Recientemente, se ha discutido la necesidad de revisar el protocolo de investigación, lo que posiblemente permita resolver alguno de los temas antes indicados.

8. En sus informes más recientes, el Comité de Auditoría ha indicado la necesidad de efectuar un estudio independiente para determinar la pertinencia de que la función de investigación esté dentro de la Oficina de Ética y establecer la función de la Oficina del Asesor Jurídico en este proceso, con el propósito de esclarecer las funciones de ambas oficinas durante las investigaciones.

9. En cuanto al proceso informal, la Asociación de Personal reitera su compromiso explícito contraído con el personal y la Directora con respecto a la iniciativa de “Respeto en el lugar de trabajo”. La Asociación de Personal considera que esta iniciativa contribuirá positivamente a la responsabilidad individual e institucional de generar y mantener un ambiente laboral que promueva la confianza en el personal, donde se enfatice la prevención y la resolución temprana de los conflictos, antes de que escalen a niveles más altos y formales.

10. En relación con el tema de la **equidad de género y creación de oportunidades para los profesionales**, la Organización Mundial de la Salud (OMS) ha sido muy explícita en colocar al frente y en el centro del debate de su estrategia de recursos humanos la promoción y creación de oportunidades para las mujeres. Como se manifestó en el informe final del Comité Ejecutivo de la OPS que tuvo lugar en junio del 2016, la asociación reitera la necesidad de contar con políticas y prácticas explícitas que faciliten la promoción de las mujeres que trabajan en la Organización.

11. Las estadísticas de recursos humanos muestran que el porcentaje de mujeres de la categoría profesional que trabajan en la Sede disminuyó levemente, de 54% en el 2015 al 53% en el 2016. En el caso de las representaciones y centros, el porcentaje de mujeres de la categoría profesional aumentó a 50% en el 2016, en comparación con 47% en el 2015.

La realidad es que los promedios esconden grandes disparidades si se analizan distintos segmentos y áreas del lugar de trabajo.

12. La Asociación de Personal tuvo la oportunidad de realizar un encuentro con varias mujeres profesionales y la Gerencia Ejecutiva, en el que se mostró a la Gerencia Ejecutiva estas disparidades y la manera de corregirlas mediante algunas acciones explícitas. A modo de ejemplo, en la categoría profesional, a una mujer le toma cinco años más que a un hombre ascender en el lugar de trabajo. Es importante capacitar a los gerentes acerca de cómo detectar y evitar la parcialidad al identificar o seleccionar a posibles candidatos para puestos de responsabilidad gerencial.

13. La OMS ya acordó un modelo de trabajo en este sentido, y con la aprobación de la política de paridad de género en enero del 2017, sería extremadamente ventajoso para la Oficina alinearse con esta iniciativa, ya que promovería un entendimiento común sobre el tema, usando los mismos parámetros que fortalecerían el crecimiento profesional y la generación de oportunidades para el personal femenino. De otra manera, no podemos declarar que existe paridad de sexo.

14. En el informe presentado ante la 70.<sup>a</sup> Asamblea Mundial de la Salud (documento A70/46) se menciona la resolución A/RES/70/244 aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas y el informe presentado por la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) sobre las políticas y medidas para apoyar la equidad de género establecidas con el objetivo de fomentar un entorno de trabajo propicio que promueva el equilibrio de género en las organizaciones del régimen común. En el informe se señalaba la necesidad de hacer un mayor esfuerzo para superar la cultura institucional informal que obstaculiza el progreso de las mujeres en las organizaciones del régimen común.

15. En ese sentido, la OPS se encuentra en una posición privilegiada para crear una cultura institucional propicia destinada a lograr y mantener el equilibrio entre los sexos a todos los niveles, fomentar un entorno de trabajo saludable para todo el personal, y tomar medidas específicas para modificar actitudes y eliminar prejuicios que perpetúan la desigualdad entre hombres y mujeres.

16. Para concluir con este tema, cabe mencionar que la Gerencia Ejecutiva fue muy receptiva a la presentación señalada en el párrafo 12 e indicó que el Departamento de Gestión de Recursos Humanos, dentro de la agenda de trabajo dedicada al aprendizaje y desarrollo de carrera, deberá emprender actividades específicas para lograr una equidad real entre los sexos. Esperamos poder mostrar al Comité Ejecutivo avances en su próxima sesión.

17. **La atracción y retención de personal** es uno de los principales temas del trabajo conjunto con la Administración. La Oficina tomó la decisión de adoptar la plataforma electrónica de la OMS, Stellis, para mejorar la eficiencia del proceso de reclutamiento y selección de personal. Esta plataforma permite que todas las personas interesadas en presentarse a puestos de la OMS y la OPS suministren la misma información en su solicitud.

18. En nuestra opinión, el análisis de la información que se incluye en las solicitudes y el proceso de selección debería ser el mismo en la OPS y la OMS, ya que estamos alineándonos. Para ello se cuenta con una política y procedimientos para la selección de personal en la OMS; este documento fue revisado en la Oficina por un selecto y reconocido grupo de trabajo, que incluyó personal técnico, administrativo, de emergencias, gerentes y un representante del personal. La recomendación del grupo de trabajo es que la OPS se alinee en su totalidad con las políticas y los procedimientos de la OMS.

19. La Asociación de Personal está de acuerdo con esta recomendación ya que el alineamiento en esta área es más que necesario para unificar esfuerzos que permitan evaluar al personal con los mismos parámetros, tanto para su selección, como en su desempeño, lo que favorecerá el intercambio de personal.

20. Atraer y retener personal no debe entenderse solamente como el uso de herramientas y mecanismos a implementarse a nivel de una sola entidad como la Oficina Sanitaria Panamericana. Tomando en cuenta que además somos la Oficina Regional de la OMS para las Américas, el personal podría ampliar sus oportunidades en el contexto mundial de la OMS al compartir procesos similares de administración de la fuerza laboral, como es el reclutamiento y la selección. Esto se consolidaría con la aplicación de los mismos criterios de selección para candidatos internos, incluida la equivalencia de categorías y títulos académicos.

21. A la luz de los cambios en el conjunto de remuneración del personal profesional recomendados por la CAPI, aprobados por la Asamblea de las Naciones Unidas y actualmente en proceso de implementación —cambios que forman parte del orden del día de esta sesión— la capacidad de atraer personal para la cooperación técnica en el área de salud pública y de alta gerencia realmente se verá afectada si no creamos o no aprovechamos las oportunidades, como la flexibilización y simplificación de los procesos de selección que nos ofrece Stellis.

22. Finalmente, con respecto a la retención de personal, el impacto a nivel individual a raíz de la aplicación de los cambios al conjunto de remuneración para el personal profesional es sustantivo, pero la realidad es que no se dispone de ningún indicio claro acerca de la repercusión en la atracción y retención de personal, especialmente en los organismos especializados. Entendemos que la decisión de las Naciones Unidas está tomada, pero consideramos que la Administración debe examinar y hacer el seguimiento del impacto de esta decisión en la preservación de la memoria institucional y la especialización de los organismos.

- - -