



ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD
ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD



136.^a SESIÓN DEL COMITÉ EJECUTIVO

Buenos Aires, Argentina, 20-24 de junio de 2005

Punto 6.2 del orden del día provisional

CE136/23 (Esp.)
1 junio 2005
ORIGINAL: INGLÉS

INTERVENCIÓN DEL REPRESENTANTE DE LA ASOCIACIÓN DE PERSONAL DE LA OSP

El representante de la Asociación de Personal ante la 136.^a sesión del Comité Ejecutivo se complace en aprovechar esta oportunidad para dar a conocer los avances en las relaciones entre el personal y la administración y abordar los principales asuntos de interés del personal.

Los temas que se abarcan en este documento se relacionan con el fortalecimiento de un marco institucional para los procesos reglamentarios internos, la justicia y los derechos del personal en la OPS/OMS.

La Asociación de Personal solicita la atención y el apoyo del Comité Ejecutivo a los temas vertidos en este informe.

CONTENIDO

	<i>Página</i>
Introducción	3
Fortalecimiento de los procesos reglamentarios internos, la justicia y los derechos del personal	4
Incorporación de la perspectiva de género en pro de la igualdad	8
Mayores oportunidades de desarrollo del personal	9
Conclusiones	11

Introducción

1. En virtud del Artículo 19 de la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, y por voluntad de los Cuerpos Directivos de la Organización Panamericana de la Salud (OPS), tal como se estipula en los artículos 910, 920 y 930 del Reglamento del Personal, la Asociación de Personal de la Organización Panamericana de la Salud se constituyó como servicio civil público internacional cuyas finalidades principales son:

- a) Asegurar que las condiciones de empleo del personal de la Organización estén conformes con los principios establecidos en las Constituciones de la Organización Panamericana de la Salud (OPS), de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y en el Estatuto y Reglamento del Personal OPS/OMS y disposiciones estipuladas en el Manual Administrativo OPS/OMS.
- b) Promover el bienestar y desarrollo de los miembros del personal, así como salvaguardar sus intereses.
- c) Cooperar en el cumplimiento de los objetivos establecidos en la Carta de las Naciones Unidas y en la Constitución de la OPS y la OMS.
- d) Fomentar el intercambio de información entre las Organizaciones Locales y sus miembros en todos los asuntos de interés común, manteniendo informado al Comité Ejecutivo.
- e) Contribuir a reforzar los lazos de solidaridad entre sus miembros.
- f) Trabajar en colaboración con la Administración de la Organización para cumplir sus objetivos.

2. Dentro de su mandato, la Asociación de Personal de la OPS/OMS procura participar activamente y contribuir al establecimiento de un marco institucional justo y equitativo para los procesos reglamentarios y los derechos del personal de la OPS, que se ajuste a las normas y los procedimientos del sistema de las Naciones Unidas y otros organismos internacionales. Desde la firma de la Declaración Universal de Derechos Humanos, los organismos del sistema de las Naciones Unidas fueron incorporando cada vez más la perspectiva de los derechos humanos a los fundamentos de su labor. En el marco de la reforma de las Naciones Unidas, en mayo de 2003 los organismos firmaron la Declaración de Comprensión Colectiva, que establece la inclusión de un enfoque común de los derechos humanos tanto para sus actividades en pro del desarrollo como en la gobernanza institucional del sistema.

3. La Declaración reafirma las normas y los principios contenidos en la Declaración Universal de Derechos humanos y documentos posteriores e incorpora otros instrumentos internacionales para salvaguardar y vigilar el respeto a los derechos humanos en las actividades que llevan a cabo los organismos del sistema de las Naciones Unidas a favor del desarrollo.

4. Sobre la base de esta perspectiva de los derechos humanos, la Asociación de Personal de la OPS/OMS sostiene que los derechos del personal, al igual que los derechos humanos, son también universales, inalienables, indivisibles, interrelacionados e interdependientes por su naturaleza y que el personal y las acciones de la administración deben regirse por principios de igualdad, no discriminación, equidad, participación e inclusión.

5. La Asociación de Personal de la OPS/OMS considera que las mismas normas y los mismos principios deben regir también las actividades del personal que trabaja para los organismos de las Naciones Unidas, entre los que se incluye la OPS. Mediante este documento, la Asociación de Personal desea informar a los Cuerpos Directivos sobre los temas principales de interés del personal, los avances en las relaciones entre el personal y la administración y el seguimiento de las solicitudes presentadas por la Asociación de Personal en sesiones anteriores del Comité Ejecutivo.

6. Al mismo tiempo, deseamos solicitar el apoyo del Comité Ejecutivo a las propuestas formuladas hasta la fecha. Presentamos estas solicitudes con la firme convicción de que al preconizar condiciones de trabajo apropiadas para el personal de la OPS/OMS, la Asociación de Personal contribuye al fortalecimiento de la Organización, en su totalidad, y a su cooperación técnica en particular, para beneficio de los Estados Miembros.

Fortalecimiento de los procesos reglamentarios internos, la justicia y los derechos del personal

7. Durante los últimos años, dentro de la OPS/OMS se han tomado medidas para incorporar el espíritu de colaboración en las relaciones entre el personal y la administración, conforme a las buenas prácticas que se emplean en otras organizaciones modernas. En 2003, se convino en un conjunto de principios rectores para este enfoque, en ocasión del Consejo Mundial Personal/Administración (CMPA), una reunión anual a la que concurren representantes de todas las asociaciones de personal y administraciones de la OMS para tratar temas de interés común. En 2004, el CMPA reafirmó el principio rector de la alianza entre el personal y la administración y recomendó que se extendiera ese enfoque más allá del CMPA y formara parte integral de la perspectiva de la Organización, en lo que se refiere a las condiciones del servicio.

8. Los principios rectores que rigen las relaciones entre el personal y la administración ya forman parte del manual del personal de la OMS modificado en 2004. Además, creemos que la OPS, cuya secretaría es la Oficina Regional para las Américas de la OMS, y de acuerdo con las recomendaciones del CMPA aprobadas por el Director General, deberá adoptar e incluir formalmente estos principios en el Reglamento del Personal. Estos principios han servido eficazmente para reglamentar el diálogo entre la administración y el personal y han fomentado el trabajo en colaboración (en el anexo se presenta la lista completa de principios).

9. Nuestra misión, que es compatible con la aplicación de estos principios y de las prácticas óptimas en el ejercicio de los derechos humanos y del derecho a la libre asociación del personal, es la de fortalecer el marco institucional para los procesos reglamentarios, la justicia y los derechos del personal. A este respecto, la Asociación de Personal ha determinado varios elementos clave sobre los cuales deseamos compartir nuestras opiniones, a saber:

- La ***política de la OPS sobre prevención y resolución del acoso en el lugar de trabajo*** entró en vigencia el 1 de mayo de 2004. La administración y la Asociación de Personal han trabajado conjunta y continuamente para poner en práctica un mecanismo al que pueda recurrir todo el personal, independientemente de su tipo de contrato, posición dentro de la Organización, edad o sexo. Ya ha transcurrido un año desde la aprobación de esa política, y nos complace informar que se constituyeron los grupos conjuntos de examen de reclamaciones, y se ha nombrado al presidente responsable del liderazgo y la gestión de cada grupo. Los miembros y el presidente de cada grupo de examen están realizando grandes esfuerzos para institucionalizar este proceso y elaborar procedimientos claros para atender las quejas. Los grupos están integrados por miembros voluntarios que respondieron a la invitación de la administración y de la Asociación de Personal y están dispuestos a afrontar el reto de instrumentar una política que reviste tanta importancia para el bien de nuestro entorno de trabajo. La Asociación de Personal les expresa su agradecimiento por su trabajo y su compromiso.
- Con respecto al puesto del Mediador, tras haber sido clasificado a un nivel que podría considerarse apropiado y de conformidad con las normas mínimas de puestos similares en el sistema de las Naciones Unidas, el cargo fue ocupado con carácter temporal hasta que finalice el proceso de selección competitiva, en el que participará la Asociación de Personal. Antes del proceso de selección, deberán definirse las atribuciones específicas para completar la descripción de este puesto.

10. En general, la Asociación de Personal de la OPS/OMS está apoyando este proceso y contribuyendo a la institucionalización de los procesos reglamentarios, reconociendo asimismo que se ha avanzado en varias esferas.

11. La Asociación de Personal de la OPS/OMS también recibe con beneplácito las iniciativas de la hoja de ruta para el cambio institucional de la OSP y se ha comprometido a contribuir a este esfuerzo intercambiando nuestra experiencia y nuestros conocimientos. A continuación indicamos las propuestas que vemos con interés y cuya evolución seguiremos:

- ***Normas de responsabilidad y transparencia*** para la Organización. Queremos recalcar que, además de nuestro interés en mejorar y fomentar una firme cultura ética con normas claras y formales de conducta, también consideramos que es necesario establecer procesos para detectar y corregir desviaciones éticas y crear mecanismos para canalizar las quejas e investigarlas.
- ***Iniciativa sobre la estrategia de recursos humanos.*** Tras examinar esta propuesta, concluimos que esta iniciativa reconoce que el capital humano de la OPS es su principal recurso y que la iniciativa abordará los temas fundamentales para la administración y la gestión de los recursos humanos dentro de la OPS. En ese sentido, los esfuerzos deberán centrarse en la elaboración de normas y procedimientos más amplios dentro del concepto de servicio público internacional. Uno de los temas fundamentales es examinar cómo se vinculan las competencias del personal con las metas programáticas de la Organización (actualmente, el Plan Estratégico 2003-2007), que tienen funciones regionales, subregionales y propias del país y se integran en la estructura orgánica. Este proyecto deberá coadyuvar a alinear la estructura orgánica y las actividades de contratación, rotación, retención, desarrollo y separación del personal con la visión, la misión, las prioridades programáticas y la estrategia de gestión de la OPS.

Hace algún tiempo nos enteramos de que la OMS está elaborando un plan de dirección estratégica y examen de competencias y llegamos a la conclusión de que se adapta perfectamente a las condiciones específicas de empleo de la OMS, donde el personal trabaja principalmente con contratos temporales. La OMS está enfrentando el dilema de cómo administrar la descentralización de su presupuesto y las asignaciones del personal para llevar a cabo el programa de movilidad y rotación. La Asociación de Personal no quisiera ver que la iniciativa de la OMS se superpusiera o eclipsara la hoja de ruta ni la iniciativa sobre la estrategia de recursos humanos de la OPS.

12. A pesar del progreso logrado para mejorar la gobernanza y los procesos reglamentarios internamente, la aplicación de las recomendaciones del Informe Especial del Auditor Externo de 2002-2003 todavía está retrasada en ámbitos significativos, a saber:

- En relación con el **Código de Conducta**, la Asociación de Personal ha promovido activamente la elaboración y la adopción de este instrumento, que destacará y complementará las normas universales de comportamiento y ética en el lugar de trabajo que deberían aplicarse en una organización internacional como es la OPS. La administración ha hecho varios esfuerzos, pero deberá centrarse más en esta labor para alcanzar la meta del Comité Ejecutivo de la OPS de definir un resultado fiable antes de la reunión del Consejo Directivo de la OPS.
- **Contratación de empleados y consultores.** La Asociación de Personal de la OPS/OMS apoya el principio de que la administración de la OPS deberá definir y poner en práctica procesos de selección competitiva para todos los contratos (al menos para los que estén directamente financiados por el sistema de las Naciones Unidas). Todavía se adjudican contratos de corto plazo a consultores y profesionales sin emplear un proceso formal de selección competitiva, pese a que muchos de ellos pasan a ser *candidatos internos* cuando se abre una vacante para un puesto permanente. La Asociación de Personal considera que este procedimiento obstaculiza los esfuerzos de renovación de la Organización para la selección y la contratación al restringir el acceso a candidatos de fuera de la Organización, y al mismo tiempo limita las oportunidades de ascenso del personal actual. Además, abre la posibilidad de que se haga uso indebido del proceso de contratación, y de que haya falta de transparencia y de justicia. Por consiguiente, la Asociación de Personal solicita que: *a)* en todos los contratos de corto plazo (de más de seis meses) de consultores y profesionales se instituya un proceso competitivo y que la elección esté en manos de un comité de selección donde tenga representación la Asociación de Personal. Este procedimiento deberá aplicarse antes de que las personas contratadas comiencen a trabajar en la OPS y pasen a ser *candidatos internos* que puedan postularse para un puesto permanente cuando se abra la vacante. *b)* Se adopte una política específica en la Organización que simplifique el proceso de búsqueda de candidatos, selección, contratación y determinación de sueldos y prestaciones para consultores y profesionales en contratos de corto plazo, contribuyendo de esa manera a la rendición de cuentas del funcionario y a la reglamentación de sus actividades en la Organización.
- Nos interesa asimismo que se simplifique el procedimiento empleado por la OPS, siguiendo el de la OMS, para la **selección y la contratación de personal de nivel superior (grados P5 y más altos)** y refrendamos plenamente la recomendación de la Sexta Reunión del Consejo Mundial Personal/Administración (CMPA) de noviembre de 2004, en la que se señala que el CMPA considera que debe insistirse en la participación de representantes del personal en los procesos de selección y que se deberá notificar al respecto a los Directores Regionales. Además, dentro del contexto del programa de movilidad mundial, deberán revisarse los procedimientos de selección durante 2005 con miras a su

normalización. La Asociación de Personal de la OPS/OMS no tiene por ahora representación en los comités de selección del personal superior. Por consiguiente, quisiéramos solicitar que, de conformidad con la política de la OMS, la Asociación de Personal esté representada en todos los comités de selección. Esto garantizará internamente los procesos reglamentarios, la justicia y la imparcialidad.

Incorporación de la perspectiva de género en pro de la igualdad

13. La Asociación de Personal expresa su pleno apoyo a la política de igualdad de sexos de la OPS tratada por la 21.^a sesión del Subcomité sobre la Mujer, la Salud y el Desarrollo del Comité Ejecutivo; y nos comprometemos a participar de los esfuerzos que se están realizando para poner en práctica esa política internamente y mejorar nuestro ambiente de trabajo.

14. La meta de esta política es contribuir al logro de la igualdad de género mediante la investigación, políticas y programas que presten debida atención a las diferencias entre los sexos en cuanto a la salud y sus factores determinantes, y promuevan activamente la igualdad y la equidad entre las mujeres y los hombres. Esto se enmarca dentro de la política en materia de género de la OMS aprobada en 2002, que actualmente están adoptando todas las regiones y se ajusta a la decisión que se está aplicando en todo el sistema de las Naciones Unidas de integrar la perspectiva de género como práctica generalizada en todas las políticas y todos los programas.

15. La OPS/OMS se ha comprometido a promover la igualdad entre los sexos en su propio personal, en los órganos consultivos científicos y técnicos, y los asesores consultores temporeros. Este compromiso está de acuerdo con la resolución de la Asamblea Mundial de la Salud sobre el empleo y la participación de las mujeres en las actividades de la OMS (WHA50.16) y otras resoluciones de la Asamblea de la Salud y la Asamblea General de las Naciones Unidas. A este respecto, la Asociación de Personal desea reconocer que el compromiso de la OPS/OMS se ha traducido inicialmente en algunas acciones específicas, como la inauguración reciente de la sala de amamantar en la Sede y la aprobación de la licencia por paternidad.

16. Sin embargo, la Asociación de Personal considera también que el tratamiento equitativo de las parejas de hecho corresponde a la égida de esta política. La Asociación de Personal se compromete a ayudar a la administración a formular una política equitativa y justa para las parejas de hecho.

Mayores oportunidades de desarrollo del personal

17. La Asociación de Personal de la OPS/OMS cree que es indispensable generar un debate profundo entre la administración y el personal sobre la promoción profesional y el desarrollo del personal, que debe incluir mayores oportunidades para los funcionarios de la OPS. Parte de este debate tendrá lugar dentro del proyecto sobre la estrategia de recursos humanos (hoja de ruta), pero, entretanto, debemos aprovechar la oportunidad de determinar e incorporar las prácticas óptimas ahora que la Organización está en proceso de transformación y se ha comprometido al cambio. Compartimos algunas de nuestras preocupaciones y recomendaciones:

- a) La Asociación de Personal de la OPS/OMS reconoce el valor intrínseco de todo el personal de la Organización y aprecia la contribución de los ex funcionarios. Sin embargo, consideramos que el procedimiento de **recontratar a los funcionarios jubilados** sistemáticamente no constituye una práctica óptima, y abogamos por que la OPS elabore una política al respecto. La Asociación de Personal siempre ha insistido en que el personal jubilado no debe ser recontratado sistemáticamente porque esto obstaculiza las oportunidades de desarrollo del personal actual. Repetimos nuestra profunda preocupación por la contratación sistemática del personal jubilado para llevar a cabo tareas dentro de la Organización que pueden considerarse actividades regulares de la unidad o el área, principalmente porque esto conduce a contratos de largo plazo. Instamos a la administración y a los Cuerpos Directivos a que adopten medidas en este tema de tanta importancia para el funcionamiento general de la Organización. La recontratación del personal jubilado puede interrumpir o retrasar la transferencia de conocimientos al personal actual más joven, y la nueva generación merece oportunidades de desarrollo profesional. La recontratación del personal jubilado también puede restar claridad a las funciones y las responsabilidades. Aunque estos servicios tengan lugar en el marco de contratos específicos, la dinámica que generan internamente no es beneficiosa para el desempeño, la rendición de cuentas ni los procesos reglamentarios.

Por último, este procedimiento también es perjudicial para el sistema de pensiones y prestaciones del personal de la OPS/OMS. Es importante recordar que las prestaciones jubilatorias que reciben actualmente nuestros colegas provienen de las contribuciones del personal en servicio activo. Al restringirse las oportunidades laborales del personal en servicio activo se reducen en potencia los recursos que van a nutrir las prestaciones jubilatorias futuras, ya que los jubilados no aportan a la Caja de Pensiones cuando trabajan bajo contrato en la OPS/OMS.

b) ***Evaluación del desempeño del personal y la administración.*** Otros organismos internacionales han adoptado un mecanismo para evaluar el desempeño del personal y de la administración de manera tal que refleje las interacciones profesionales de una persona no solo con su supervisor, sino también con sus subordinados y sus compañeros. Esto es lo que a menudo se denomina *evaluación del desempeño de 360°*. La Asociación de Personal de la OPS/OMS cree que en el marco de la transformación institucional de la OPS hay posibilidades de mejorar este aspecto de la evaluación, y que la puesta en práctica de un sistema de evaluación del desempeño de 360°, que incluya capacitación para el personal y la administración, complementaría el mapa de competencias y aptitudes que se ha elaborado recientemente. Al mismo tiempo, esto daría lugar a un proceso más abierto y justo de evaluación del desempeño. También contribuiría a fortalecer internamente el trabajo en equipo y la orientación hacia la satisfacción de las necesidades de los clientes, así como el desarrollo de capacidades y aptitudes sociales para manejar situaciones complejas, dentro de la Organización y externamente.

18. **Otros temas** que requieren su atención para mejorar la uniformidad interna en la aplicación de las reglas y políticas son:

- ***Reciprocidad entre los organismos.*** La OMS debe modificar sus reglas, ya que actualmente no reconocen el tiempo de servicio prestado en contratos de la OPS y restringen o retrasan la posibilidad de que un funcionario de la OPS pueda recibir de inmediato un nombramiento de servicio cuando es transferido a la OMS. Somos la única región con esta desventaja. Además, cuando los funcionarios de la OPS son transferidos a puestos de la OMS, no tendrían que pasar por un período de prueba. La OPS reconoce de inmediato a los funcionarios de la OMS como candidatos internos aptos, y también reconoce el tiempo durante el cual prestaron servicios en la OMS al ocupar un puesto en la OPS.
- ***Nombramientos de servicio.*** La OMS incluye los nombramientos de servicio, que se consideran los contratos más favorables que ofrece a funcionarios de plazo fijo, como parte de su estrategia de reforma de los recursos humanos tendiente a fortalecer el proceso de reconocimiento interno dentro de la Organización. En diciembre de 2004 se concedieron 771 nombramientos de servicio para el año 2003 en toda la OMS con excepción de la Oficina Regional para Europa y la Oficina Regional para las Américas. Desde hace mucho tiempo la Asociación de Personal de la OPS/OMS ha apoyado este tipo de nombramientos e insta a la administración a que los instituya cuanto antes, para que el personal de la OPS/OMS pueda beneficiarse de la misma manera que otras Oficinas Regionales. La Asociación de Personal está dispuesta a participar con la administración en la formulación de criterios y procedimientos para instaurar un sistema justo y transparente de nombramientos, de acuerdo con los procedimientos aceptados a nivel mundial.

- Aún no se han establecido los **grupos y criterios de examen de la clasificación de puestos**, pese a que la administración los había aprobado y anunciado el año pasado en el boletín de información general HQ/FO-04-04. El objetivo de este nuevo procedimiento es contar con una manera más expedita de procesar las solicitudes de reclasificación de puestos ocupados y facilitar la participación de la Asociación de Personal en el proceso de examen. Este sigue siendo un punto pendiente que es muy importante para fortalecer el desarrollo del personal y la promoción profesional con justicia y equidad para todos.
- Por último, quisiéramos referirnos a los **contratos de profesionales nacionales** que se iniciaron hace 18 años como plan piloto pero que hasta la fecha no se han integrado en las prácticas de contratación de la Organización. Reconocemos que se trata de una situación delicada y riesgosa para la Organización, ya que podría dar lugar a conflictos en los procedimientos laborales a nivel local. A este respecto, creemos que es importante unificar todos los procedimientos actuales para contratar a profesionales locales en las oficinas de país y los centros panamericanos y que debería formularse una política con normas apropiadas para estos procesos. La Asociación de Personal está plenamente comprometida a contribuir a este proceso en respuesta a las necesidades de nuestros miembros que actualmente trabajan con este tipo de contrato, como parte de nuestra misión de proteger condiciones de trabajo justas y equitativas para todo el personal.
- **Información y comunicación** durante el proceso de transformación en la Organización. El personal solicitó que se hiciera todo lo posible para mantenerlo informado acerca de los cambios internos, dado que ello facilitaría la comprensión del proceso y evitaría el menoscabo de la moral del personal. Esto es especialmente importante en el caso de los centros panamericanos, porque las decisiones adoptadas al tratar el tema de esos centros podrían tener implicaciones para el personal y podrían generar ansiedad sobre su futuro.

Conclusiones

19. La función de la Asociación de Personal de la OPS/OMS es conducente a la aplicación y el cumplimiento de los procesos reglamentarios internos, la justicia y la creación de un ambiente de trabajo donde se fomenten y recompensen los procedimientos adecuados, se respete la integridad de todo el proceso, el personal pueda ejercer su derecho de asociación y esté debidamente informado y capacitado.

20. Creemos que la participación activa de la Asociación de Personal y de todos los funcionarios en todo el proceso es crucial para generar confianza entre la administración y el personal y para lograr transparencia e integridad en todos los aspectos del proceso. Nuestra definición de integridad se basa en la premisa de que todas las partes

involucradas tienen un papel que desempeñar para que existan frenos y contrapesos apropiados, y que es fundamental que haya un nivel adecuado de participación del personal para alcanzar metas significativas y sostenibles.

21. En ese sentido, solicitamos al Comité Ejecutivo que formule sus comentarios sobre los temas presentados en este documento y oriente a la administración en los siguientes temas:

- Definición de una política con procedimientos claros para la búsqueda de candidatos, la selección, la contratación, y la determinación de sueldos y prestaciones para los consultores y profesionales con contratos de corto plazo, similares a los de otros puestos profesionales de la OPS (grados P1 a P4).
- Definición de los criterios de selección y contratación de personal de nivel superior (grados P5 y más altos) de conformidad con la política de la OMS.
- Definición de una política clara para evitar la recontractación sistemática del personal jubilado en la OPS.
- Simplificación de las normas y procedimientos para los contratos de profesionales nacionales.

22. El personal de la Organización Panamericana de la Salud reconoce y aprecia la confianza que han depositado en nosotros los Cuerpos Directivos y reitera el compromiso de seguir trabajando en pro de la cooperación técnica internacional en materia de salud para concretar los mandatos encomendados por ustedes a la OPS/OMS. Agradecemos sus contribuciones y los alentamos a que sigan orientando nuestras acciones para la mejora del servicio público internacional y para beneficio de los pueblos de los Estados Miembros.

Anexo

PRINCIPIOS RECTORES DE LAS RELACIONES ENTRE EL PERSONAL Y LA ADMINISTRACIÓN

1. El personal y la administración comparten un compromiso para con el éxito de la Organización.
2. Sin embargo, ambas partes pueden tener a veces diferentes prioridades y perspectivas. Todas ellas son legítimas y deberán ser reconocidas y respetadas por ambas partes. Las diferencias deberán abordarse en una atmósfera de cooperación y conciliación.
3. La confianza y el respeto mutuos deberán ser los sellos distintivos de las relaciones entre el personal y la administración de la OMS. La confidencialidad es un elemento importante para generar esa confianza.
4. Todas las partes deberán mantener una mente abierta y ser previsoras y receptivas al cambio.
5. Deberá haber una relación positiva y eficaz entre las oficinas de la OMS y sus asociaciones de personal a nivel de país, regional, de la Sede y mundial, con miras a facilitar la resolución de problemas y la toma de decisiones.

Dentro de este contexto:

- Colaborarán ambas partes en el marco del sistema común de las Naciones Unidas para promover a la OMS como un empleador preferido. Los aspectos fundamentales deberán ser un ambiente de trabajo ético y propicio, condiciones laborales socialmente responsables, desarrollo de la capacidad del personal y procesos justos, uniformes y con la debida rendición de cuentas.
- A los representantes del personal electos deberá dárseles el tiempo y los recursos suficientes para llevar a cabo su mandato plenamente.
- Deberá haber comunicación y diálogo abiertos y regulares entre las asociaciones del personal y la administración.
- Deberá fomentarse el desarrollo de las aptitudes necesarias para establecer relaciones eficaces entre el personal y la administración.

- La administración deberá aceptar que, en el proceso de cambio, las asociaciones del personal son partícipes activos cuyos criterios deberán respetarse y a quienes deberá incluirse desde el comienzo.
- Deberá ponerse en práctica un mecanismo conjuntamente acordado para la aplicación adecuada de estos principios rectores, su seguimiento y su evaluación.

- - -