



Intervención del representante de las asociaciones del personal de la OMS

1. Señor Presidente, distinguidos miembros del Consejo Ejecutivo, Directora General, Directores Regionales, colegas: en nombre de las asociaciones del personal de la OMS y el CIIC, me complace tener esta oportunidad de dirigirme al Consejo.

2. Abordaré aquí algunas de las cuestiones actualmente más importantes o preocupantes para las asociaciones del personal, como son en concreto el funcionamiento de las asociaciones del personal en las diferentes regiones y en la Sede, la formación del personal, los sueldos del personal de servicios generales en los lugares de destino distintos de la Sede y la igualdad de género. Por último, abordaré algunos aspectos de lo que se ha convertido para el personal de la Sede y de la Región del Pacífico Occidental en una fuente de continua frustración desde julio de 2008, a saber, el sistema mundial de gestión.

Funcionamiento de las asociaciones del personal

3. En la apertura de la reunión más reciente del Consejo Mundial Personal/Administración (Ginebra, 8-10 de abril de 2008), la Directora General volvió a hacer hincapié en que «el personal es el bien máspreciado de la OMS» y en que «las consultas entre personal y administración, la colaboración y unos objetivos compartidos son decisivos para forjar una cultura institucional mundial unificada». Las asociaciones del personal están plenamente de acuerdo con esas declaraciones y ven en ellas los principios que cimientan las relaciones entre el personal y la administración.

4. Las asociaciones del personal de la OMS valoran el esfuerzo realizado tanto por el personal como por la administración para mejorar sus relaciones de trabajo. Observamos una clara tendencia hacia una implicación más profunda y, lo que es más importante, más útil de las asociaciones del personal en la manera de trabajar de la Organización. Sin embargo, deseamos subrayar que esa participación no es la misma en todas las regiones de la OMS. Por ejemplo, el tipo de implicación de las asociaciones del personal en los procedimientos de contratación y su participación en los mismos, así como su participación en distintos comités, difieren considerablemente de una región a otra de la OMS. Otro ejemplo es la figura del Mediador, cuya función es desempeñada en la Sede por un funcionario a tiempo completo. En la Región del Pacífico Occidental, en cambio, esa labor la realiza un funcionario de la categoría profesional, como tarea añadida a sus responsabilidades habituales. Esperamos que se siga avanzando en la armonización de esas prácticas en toda la Organización.

Formación del personal

5. Durante muchos años las asociaciones del personal han albergado serias reservas respecto a los esfuerzos realizados por la OMS para retener al personal. No abundaban los indicios de que se intentara apoyar a los funcionarios en sus objetivos de promoción profesional, ayudarles a desarrollar aptitudes que aumentaran su «valor» para la Organización y, quizás lo más importante, formar mejores administradores, capaces de imprimir más eficiencia y eficacia a la Organización como líder y como

fuerza de apoyo técnico en el campo de la salud pública. Sin embargo, hace unos cinco años se estableció un fondo mundial para el desarrollo y la capacitación del personal mediante una deducción aplicada en los sueldos. Las asociaciones del personal acogieron favorablemente este fondo como una oportunidad excepcional para crear una «organización discente». Ahora, tras algunos años y muchas desilusiones, es forzoso concluir que aquel propósito original del fondo mundial para el desarrollo y la capacitación del personal prácticamente se ha desvanecido. Dejando aparte su uso para financiar grandes retiros de personal de la administración que se revelaron como provechosas iniciativas de colaboración y formación de equipos, el fondo ha tenido escasa repercusión en el personal. Además, está por ver si se logra retener a más funcionarios gracias al programa de desarrollo y capacitación del personal.

6. En 2008 gran parte del fondo disponible se utilizó para costear actividades de formación relacionadas con la introducción del sistema mundial de gestión, uso sobre el que los representantes de la asociación del personal expresaron su desacuerdo en una reunión celebrada con la Directora General en abril de 2008. Las actividades de formación general se han visto sensiblemente reducidas, aplazadas o simplemente anuladas, y muchos funcionarios consideran que la capacitación para emplear el sistema mundial de gestión no ha sido ni suficiente ni útil. Y si algún beneficio visible se derivó de ello, quedó circunscrito al personal de la Sede y de la Región del Pacífico Occidental, mientras las otras regiones acusaban la merma de los fondos disponibles para el desarrollo y capacitación del personal.

7. Hemos tenido conocimiento de que el Comité Mundial de Aprendizaje, en el que participan miembros de toda la Organización, ha sido reformado y está presidido por la Directora General. Nos congratulamos pues vemos en ello un signo de que la Organización conseguirá imprimir eficacia a ese esfuerzo y hará que repercuta positivamente en todos los funcionarios a todos los niveles y en todos los lugares de destino. Somos optimistas y consideramos que, con liderazgo y apoyo de alto nivel, el programa adoptará un enfoque más estratégico que empoderará al personal y dotará a la Organización de una mayor capacidad para afrontar los enormes retos del futuro.

8. Por ello, las asociaciones del personal quisieran reiterar que es importante que el fondo esté disponible y que se use eficazmente. Habida cuenta de las experiencias de los últimos años y del pesimismo que ha cundido al ver cómo se ha gastado el fondo y los cambios reales conseguidos, es preciso que el personal y la administración se reúnan para estudiar nuevas estrategias que permitan incorporar el aprendizaje y los procedimientos discentes en nuestra manera de trabajar.

Sueldos del personal de servicios generales

9. Además de constituir un serio motivo de preocupación a nivel mundial, la actual crisis financiera ha suscitado también especial inquietud entre las asociaciones del personal. En la OMS, un sector que figura entre los más castigados por el aumento del precio de productos y servicios básicos es el del personal de servicios generales de las categorías inferiores, que en algunos casos ha de recurrir a préstamos para costear sus gastos crecientes en necesidades básicas. Además, la OMS está teniendo problemas para retener o contratar a personal local (personal de servicios generales y funcionarios nacionales del cuadro orgánico) en lugares de destino distintos de la Sede. La actual crisis financiera y las dificultades para contratar personal de servicios generales resaltan el problema que para las asociaciones del personal representa el mecanismo actualmente empleado para ajustar los sueldos de esos funcionarios, esto es, la metodología de encuesta sobre los sueldos locales.

10. En el Artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas se dice que «La consideración primordial que se tendrá en cuenta al nombrar el personal y al determinar las condiciones del servicio es la necesidad de asegurar el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad». Para cumplir las normas establecidas en la Carta respecto al empleo de personal de contratación local, las organizaciones del

sistema de las Naciones Unidas deben poder competir con los empleadores que en el mismo mercado de trabajo contratan a personal de un nivel y unas calificaciones igualmente altos para un trabajo de naturaleza análoga y de valor igual al de las organizaciones.

11. Recientemente la Comisión de Administración Pública Internacional ha intentado revisar la metodología de las encuestas sobre los sueldos locales. Las asociaciones del personal opinan que las revisiones propuestas son insuficientes para solucionar los problemas relacionados con el nivel de los sueldos y la contratación. Pedimos a nuestra administración que vele por que en las oficinas locales haya representantes de la gerencia y del personal que participen plenamente en todo el proceso de la encuesta sobre los sueldos locales. Nos gustaría también poder comprobar que la nueva revisión de la metodología de las encuestas sobre los sueldos locales se traduce en una mayor observancia de lo dispuesto en el Artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas.

Género

12. Las asociaciones del personal ven con preocupación que persiste el desequilibrio de género en la contratación de personal para la Organización. En la Región del Pacífico Occidental, por ejemplo, sólo un funcionario de cada cuatro de la categoría profesional es mujer. Si bien consideramos que las condiciones de empleo en algunos países pueden disuadir a las mujeres de pedir puestos vacantes, convendría realizar un análisis minucioso de las posibles razones de ese desequilibrio, con recomendaciones claras para que se adopten medidas que alienten a las mujeres a solicitar puestos y aumenten la proporción de personal femenino entre los funcionarios contratados. Ese análisis ayudaría además a identificar las medidas que podrían propiciar una mayor tasa de retención de mujeres en la Organización. Las asociaciones del personal están también dispuestas a colaborar con la administración para identificar oportunidades laborales para los cónyuges en los países que presentan un grave desequilibrio de género a fin de asegurar la igualdad de oportunidades de contratación.

Sistema mundial de gestión

13. La puesta en marcha del sistema mundial de gestión ha sido una fuente de continua frustración para el personal de la Sede y de la Oficina Regional para el Pacífico Occidental. En una carta abierta dirigida a la Directora General con fecha de 5 de septiembre de 2008, la Asociación del Personal de la Sede, respaldada por la Asociación del Personal de la OMS en la Región del Pacífico Occidental, expresó su preocupación por los muchos casos de errores y problemas surgidos durante la implementación del sistema. Tanto en la Sede como en la Región del Pacífico Occidental, el personal ha actuado de forma muy constructiva para intentar que el sistema funcionase, pero a veces la frustración ha acabado imponiéndose, sobre todo cuando los problemas guardan relación con el pago de la nómina. Otro aspecto preocupante son las dificultades para pagar a los proveedores, consultores incluidos, lo que obliga al personal a explicar reiteradamente las razones del retraso de los pagos. Obviamente, esa frustración repercute en el ambiente de trabajo.

14. Las asociaciones del personal se alegran de que la Directora General haya señalado que la ampliación de la puesta en marcha del sistema mundial de gestión a otras regiones sólo se efectuará cuando el sistema funcione satisfactoriamente y se hayan resuelto la mayoría de los problemas. Puedo asegurarles que el personal de la Sede y de la Región del Pacífico Occidental se han volcado al máximo para lograr que el sistema funcione, y quisiera concluir con unas palabras extraídas de la carta abierta antes mencionada dirigida a la Directora General: «todos nosotros nos incorporamos a la OMS pensando que contribuiríamos a salvar vidas. Si se nos impide hacer ese trabajo, lo que nos preocupa no es sólo la frustración profesional consiguiente o el riesgo de que un sistema «basado en los resultados» juzgue negativamente nuestro desempeño. Lo que nos preocupa son las vidas de personas que dependen de nosotros, ya se trate de una funcionaria que sea madre soltera y tenga problemas para pa-

gar el alquiler, de una pequeña empresa vinculada por un contrato, o de una persona afectada por el SIDA en África.»

15. Una vez más, subrayo la satisfacción de las asociaciones del personal ante el compromiso manifestado por la Directora General para impulsar un diálogo efectivo y abierto entre la administración y el personal. Estamos seguros de que este diálogo abierto no sólo sirve a los intereses de cada funcionario de la Organización, sino también a los de la Organización en general.

= = =