Organización Mundial de la Salud

CONSEJO EJECUTIVO
141.ª reunión
Punto 8.1 del orden del día provisional

EB141/INF./1
18 de mayo de 2017

Intervención del representante de las asociaciones del personal de la OMS

Sr. Presidente, honorables miembros del Consejo Ejecutivo, distinguidos delegados y colegas:

1. Las asociaciones del personal de la OMS, la OPS, el ONUSIDA y el CIIC, siendo conscientes de que esta es la última reunión del Consejo Ejecutivo del mandato de la Directora General saliente, queremos reconocer y agradecer a la Dra. Margaret Chan su liderazgo y orientación ante diferentes retos y a lo largo de la reforma interna de la OMS, así como su apoyo a la labor y las contribuciones de las asociaciones del personal.

2. Las asociaciones del personal hemos continuado trabajando en 2016 con el personal directivo superior en varias áreas importantes y agradecemos la oportunidad de presentar al Consejo Ejecutivo el punto de vista del personal sobre asuntos importantes que le afectan directamente, así como sobre el desempeño, la eficiencia y la credibilidad de la Organización.

RELACIONES ENTRE EL PERSONAL Y LA ADMINISTRACIÓN

3. Las asociaciones del personal reconocemos las relaciones positivas actuales entre el personal y la Administración, las cuales se han fortalecido aún más gracias a los memorandos de entendimiento firmados con la Administración en varias oficinas regionales y en la Sede. Las asociaciones del personal en toda la Organización mantienen su compromiso de colaborar constructivamente con la Administración en torno a cuestiones que afectan a las condiciones de trabajo del personal e influyen en el desempeño de la OMS.

4. Sin embargo, observamos con preocupación que las contribuciones importantes realizadas por las asociaciones del personal en interés tanto de la Organización como del personal a menudo no se incorporan. Un ejemplo de ello es el proceso de selección armonizado actual para puestos de larga duración, en el que la Administración ha incluido una cláusula que suprime la práctica según la cual los anuncios de vacantes se comparten con la Asociación del Personal de la Sede antes de publicarlos para velar por el cumplimiento de las normas establecidas en cuanto a cualificaciones y experiencia mínimas. Solicitamos que se restablezca dicha práctica.

5. Consideramos que escuchar y abordar las preocupaciones del personal redunda en interés de la Organización. Pedimos que las consultas y la interacción sean más satisfactorias en el futuro.

EDAD DE SEPARACIÓN OBLIGATORIA

6. En la resolución 70/244 (2015), adoptada por la Quinta Comisión de la Asamblea General de las Naciones Unidas, los Estados Miembros decidieron que «las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas deberán aumentar a 65 años, a más tardar el 1 de enero de 2018, la edad de sepa-

ración obligatoria del servicio para el personal contratado antes del 1 de enero de 2014, teniendo en cuenta los derechos adquiridos de los funcionarios».

7. Las asociaciones del personal tomamos nota de que esta recomendación concuerda plenamente con las políticas de salud pública de la OMS sobre el envejecimiento y permitiría al personal continuar contribuyendo a los planes de seguro médico y pensión durante más tiempo. Sin embargo, la OMS pide ahora a los Estados Miembros que elijan una fecha de aplicación posterior al 1 de enero de 2018.

8. Las asociaciones del personal acogemos con satisfacción y apoyamos plenamente la decisión tomada por los representantes de los Estados Miembros de las Naciones Unidas a través de sus misiones permanentes ante las Naciones Unidas en Nueva York, y en concreto por los participantes en la Quinta Comisión de la Asamblea General de las Naciones Unidas, de llevar a la práctica la resolución relativa a la edad de separación obligatoria «a más tardar el 1 de enero de 2018». Instamos a la OMS a respetar este plazo de aplicación y esperamos sinceramente que se haga hincapié en ello durante los debates del Consejo Ejecutivo.

CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL

9. Varios miembros del personal se han beneficiado de las medidas provisionales sobre el teletrabajo, adoptadas en 2014. Dada la visión de la Organización de una fuerza de trabajo más flexible, y a fin de abordar la persistencia de la desigualdad de género en la Organización, acogemos favorablemente el compromiso abierto de la Administración de adoptar rápidamente una política integral y moderna, que incluya un marco efectivo de aplicación, y de hacer un seguimiento de su uso en toda la Organización con miras a aumentar la eficiencia y la productividad. Las asociaciones del personal nos comprometemos a colaborar con la Administración en la elaboración y la introducción de esta política, que promete beneficios a largo plazo tanto para el personal como para la OMS.

10. Nos preocupa profundamente que el acoso sea siendo un problema en todos los niveles de la Organización, a menudo con consecuencias no deseables para la salud del personal. Es inaceptable. Se ha hecho una propuesta para que el Departamento de Gestión de los Recursos Humanos (HRD) se convierta en el punto de referencia principal para tratar los casos de acoso. Aunque reconocemos el profesionalismo y los conocimientos especializados de nuestros colegas del HRD en cuestiones relacionadas con los recursos humanos, creemos firmemente que el acoso es un área especializada que debería ser gestionada por expertos en la materia. Además, existen la posibilidad y el temor de conflictos de interés, reales y percibidos, cuando el HRD se ocupa de los casos de acoso. Esto puede dar lugar a que al personal no acceda al apoyo pleno que necesita o se le deniegue. Creemos firmemente que, para que la Organización disfrute de un personal motivado y funcional y saque el máximo provecho del mismo, es importante establecer una oficina independiente, con el asesoramiento especializado, habilitada para tratar y gestionar todos los casos de acoso en el trabajo.

11. La iniciativa a favor de un lugar de trabajo respetuoso es una excelente iniciativa para mejorar las condiciones de trabajo del personal. Felicitamos a la Administración por la importancia otorgada a esta iniciativa hasta la fecha, lo cual se ha demostrado mediante la designación de un día dedicado a esta causa. Sin embargo, es necesario delinear y clarificar el alcance de la iniciativa a favor de un lugar de trabajo para facilitar su aplicación y supervisión. Las asociaciones del personal se comprometen a colaborar con la Administración para seguir definiendo los comportamientos y situaciones que constituyen una falta de respeto en el trabajo. Esto ayudará a identificar mecanismos para gestionar los casos.

MOVILIDAD GEOGRÁFICA

12. Acogemos con satisfacción la primera evaluación anual de la aplicación de la política de movilidad geográfica de la OMS publicada en enero de 2017. Apoyamos sus recomendaciones de aumentar

la frecuencia y reducir la duración de cada proceso de elaboración del compendio, aumentar el número de puestos anunciados en el compendio, establecer canales de comunicación y mensajes claros, y promover la movilidad a través de opciones innovadoras y equitativas, como programas de intercambio de personal relacionados con proyectos para periodos más largos y «trueques de personal».

13. Aunque reconocemos el tiempo y los esfuerzos invertidos en la política en su forma actual, recomendamos firmemente que se reconsideren los incentivos propuestos durante las consultas sobre la política, como la introducción de ascensos a través de la movilidad. Asimismo, es importante garantizar que no se penalice a ningún miembro del personal que, sin ser culpa suya, no pueda ocupar otro puesto tal y como exige la política cuando, por ejemplo, no exista un puesto adecuado que pueda ocupar o se den circunstancias personales más allá de su control.

14. Actualmente, la política de movilidad de la OMS prevé que la responsabilidad de encontrar un puesto adecuado recaiga sobre cada miembro del personal. A la vista de las limitaciones de este enfoque, recomendamos que la política incorpore algunas de las buenas prácticas empleadas por otras organizaciones de las Naciones Unidas con una larga tradición y experiencia en movilidad, como la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados y el Programa Mundial de Alimentos. Estas buenas prácticas incluyen que la Administración identifique previamente al personal y lo asigne a puestos existentes en lugar de hacer que la responsabilidad de encontrar un puesto adecuado recaiga sobre los propios miembros del personal. Con este enfoque, un sistema basado en el desempeño encuentra y ofrece una serie de opciones adecuadas a los miembros del personal a medida que se acerca el momento de que se les aplique la política de movilidad. Por lo tanto, recomendamos que el HRD asuma la responsabilidad de identificar varias opciones adecuadas de movilidad para cada miembro del personal para ayudar a mejorar la planificación y la eficiencia del ejercicio de movilidad.

EQUIDAD DE GÉNERO

15. Felicitamos a la Directora General saliente, Dra. Margaret Chan, por defender la política sobre igualdad de género de la OMS y observamos con satisfacción los logros alcanzados en varios frentes. Asimismo, nos complace observar el aumento considerable del número de mujeres en las delegaciones de los Estados Miembros a las reuniones de los órganos deliberantes de la OMS. Sin embargo, la falta de equidad de género en la OMS, donde menos del 38% de los puestos de grado P4 o superior están ocupados por mujeres, debería ser considerada un motivo grave y urgente de preocupación, no solo por el personal sino también por los Estados Miembros. Además, existen otras desigualdades con respecto a los puestos por debajo del grado P4, las cuales también deberían ser abordadas.

16. Las asociaciones del personal solicitamos a los Estados Miembros que catalicen y aceleren la equidad de género en la OMS, y pedimos a la Administración que establezca medidas concretas en cuanto a las prácticas de contratación, la promoción profesional, el teletrabajo y otras intervenciones que ayuden a subsanar más rápidamente las disparidades de género e informar sobre los progresos realizados en la próxima reunión del Consejo Ejecutivo.

PROGRAMA DE EMERGENCIAS SANITARIAS DE LA OMS

17. El Programa de Emergencias Sanitarias de la OMS establecido recientemente está empezando a dar resultados y demostrar la eficacia operacional de la OMS. Sin embargo, el Programa exige un compromiso y una financiación sostenidos de los Estados Miembros para los tres niveles de la Organización para que la OMS, a través de su personal, tenga un impacto permanente y de mayor magnitud en las poblaciones a las que presta servicios. La transición a una nueva forma de trabajo en las emergencias sanitarias exige, como prometido durante el proceso de reforma, la renovación, la readaptación y la formación del personal existente y la formación sistemática del nuevo personal. Las asociaciones del personal pedimos a los Estados Miembros que garanticen una financiación específica y previsible a

tal efecto. Pedimos a la Administración que ponga en marcha un programa integral y sistemático de formación para el personal. Esto no solo aumentará el desempeño de la OMS en emergencias, sino que también servirá para cumplir las obligaciones de deber de diligencia de la Organización hacia su personal, especialmente aquellos que trabajan en entornos peligrosos de emergencias sanitarias. Confiamos en que, al poner en marcha el nuevo Programa, se tratará en igualdad de condiciones al personal que trabaja en el mismo, incluido en lo que respecta a la movilidad, las oportunidades de promoción profesional y destinos.

18. Las asociaciones del personal tomamos nota de que el Programa de Emergencias Sanitarias, que tiene muchas nuevas funciones y puestos en todo el mundo, brinda una gran oportunidad para introducir y poner a prueba iniciativas creativas para la promoción profesional del personal. Puede ser a través de la movilidad, pero esencialmente también debe incluir oportunidades de ascenso.

CONCLUSIÓN

19. Para concluir, les agradecemos la oportunidad de exponer algunas de las áreas clave relativas a políticas y prácticas que exigen un mayor desarrollo, mejoras y una articulación mejor. Tengan ustedes la certeza de que estamos plenamente comprometidos a mantener el diálogo constructivo con la Administración, a fin de salvaguardar los derechos del personal y, de ese modo, contribuir activamente a la misión de nuestra Organización mediante las consultas entre el personal y la Administración y el trabajo y los esfuerzos de colaboración. Esperamos que reciban nuestras solicitudes y preocupaciones como una contribución al éxito de la misión de la Organización.

20. Nos gustaría aprovechar la ocasión para desear a la Dra. Margaret Chan mucha suerte tras su mandato y, como siempre, les damos las gracias por la oportunidad de informar al Consejo Ejecutivo.

= = =