Organización Mundial de la Salud

72.ª ASAMBLEA MUNDIAL DE LA SALUD **A72/65**
Punto 17.1 del orden del día provisional **20 de mayo de 2019**

Recursos humanos: informe anual

Informe del Comité de Programa, Presupuesto y Administración del Consejo Ejecutivo a la 72.ª Asamblea Mundial de la Salud

1. El Comité acogió en general con satisfacción el informe[1] y debatió varias cuestiones. Sin embargo, expresó su preocupación por la demora en la entrega de los documentos

2. El Comité acogió con beneplácito la creciente diversidad geográfica y los progresos hacia la paridad entre los sexos. Observó que la importante labor encaminada a mejorar el equilibrio entre los sexos era menos fructífera en el nivel de los países en particular, e instó a la Secretaría a que incrementara sus esfuerzos tanto en las regiones como en los países. La Secretaría señaló que la proporción de mujeres nombradas para ocupar puestos de Representante de la OMS había aumentado en un 3% desde diciembre de 2017, hasta situarse en un 36% a finales de 2018. También subrayó que, reconociendo la función crucial de los Representantes de la OMS, la dirección superior había iniciado un proceso de contratación para ampliar la lista de posibles candidatos y que en 2019 se establecerían tres centros de evaluación.

3. Se expresó preocupación por el hecho de que en la política de movilidad geográfica no se abordara necesariamente la representación geográfica, y se advirtió de que dicha política no debía considerarse un fin en sí misma. En respuesta a las preguntas sobre la aplicación de la política, la Secretaría explicó que el equipo de trabajo recientemente creado por el Director General proporcionaría orientaciones prácticas sobre la puesta en práctica de la política, la cual aumentaría la diversidad geográfica entre las oficinas. Su puesta en marcha se llevaría a cabo de manera escalonada y se gestionaría como parte de la promoción profesional.

4. Habida cuenta de las grandes expectativas depositadas en la función de recursos humanos, el Comité pidió información sobre las medidas para fortalecerla y lograr su armonización en toda la Organización. La Secretaría confirmó que la mejora del proceso de contratación, en particular mediante el aumento de la transparencia, es una esfera prioritaria para la mejora de los procesos institucionales en el marco del programa de transformación. La actual iniciativa piloto de contratación se centra en la selección y evaluación de candidatos. En la próxima fase se abordarán las publicaciones de vacantes, la contratación selectiva y la difusión proactiva para encontrar a candidatos altamente cualificados, contribuyendo al mismo tiempo a mejorar el equilibrio entre los sexos, la diversidad geográfica y la distribución.

5. La Secretaría también destacó la existencia de una sólida red interna de administradores de recursos humanos en toda la Organización que facilita el uso armonizado de los sistemas de recursos humanos y la aplicación armonizada de políticas y prácticas.

[1] Documento A72/43.

6. En respuesta a las preguntas sobre la promoción profesional, la Secretaría destacó la labor en curso para definir las trayectorias profesionales, con el objetivo de cultivar los conocimientos técnicos y mejorar otras competencias, incluidas las de gestión y liderazgo, cuando proceda.

7. Se estudiará la posibilidad de establecer acuerdos de trabajo flexibles mediante el desarrollo de una sólida cultura orientada al trabajo en equipo en el marco del programa de transformación. En la actualidad es posible establecer acuerdos *ad hoc*, que pueden ampliarse en determinadas circunstancias. A este respecto, el Comité instó a la Secretaría a que estudiara métodos menos burocráticos y más modernos para permitir acuerdos de trabajo más flexibles en toda la Organización, en particular opciones basadas en la movilidad, a fin de garantizar un lugar de trabajo moderno.

8. El Comité también alentó a la Secretaría a que prosiguiera la labor en curso para aplicar plenamente la resolución WHA71.13 (2018) sobre la reforma del programa mundial de pasantías. El Comité pidió aclaraciones sobre los recursos financieros necesarios para ejecutar ese programa.

9. El Comité pidió que se restableciera la práctica anterior de publicar los pactos de rendición de cuentas en el sitio web de la OMS. La Secretaría explicó que se estaban ultimando las delegaciones de atribuciones en el contexto del programa de transformación, tras lo cual se publicarían en junio de 2019.

10. El Comité expresó su satisfacción por la labor realizada para mejorar la cultura del respeto en el lugar de trabajo, incluida la organización de cursos de formación, y por las medidas adoptadas para prevenir el acoso sexual. El Comité examinó el estudio de las Naciones Unidas sobre los espacios seguros. El Comité encomió la revisión de la política de prevención del acoso sexual con arreglo a la política modelo de referencia de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación.

11. El Comité instó a la Secretaría a que se adhiera a las mejores prácticas de las Naciones Unidas en lo que respecta al establecimiento de categorías profesionales más altas, el uso excepcional de los nombramientos directos y el tamaño general de la dirección superior.

12. En respuesta a una pregunta sobre la Academia de la OMS, la Secretaría explicó que se encontraba en fase de definir la naturaleza y las necesidades de recursos de la Academia, y se comprometió a mantener informados a los Estados Miembros.

13. El Comité apoyó la propuesta de modificar el contrato del Director General.

RECOMENDACIÓN A LA ASAMBLEA DE LA SALUD

14. El Comité, en nombre del Consejo Ejecutivo, recomendó que la Asamblea de la Salud tomara nota del informe contenido en el documento A72/43 y adoptara el proyecto de decisión contenido en el párrafo 28 de dicho documento.

= = =