Organización Mundial de la Salud

CONSEJO EJECUTIVO
138.ª reunión
Punto 13.4 del orden del día provisional

EB138/INF./1
22 de enero de 2016

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, el ONUSIDA y el CIIC han tratado con el personal directivo superior varios temas importantes en 2015, como el cuerpo de profesionales sanitarios para emergencias y la reforma, la movilidad geográfica, la administración de justicia interna y las metas en materia de género establecidas en el Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-SWAP). Los intercambios estuvieron marcados en todo momento por una relación de trabajo constructiva. La Administración responde activamente cuando se le plantean cuestiones, y las asociaciones del personal siguen siendo asociados sólidos en una relación satisfactoria para abordar conjuntamente las cuestiones de personal. En estos momentos tenemos sendos memorandos de entendimiento firmados con la Administración de las oficinas regionales de Europa y el Mediterráneo Oriental y de la Sede; el memorando de la Sede se negoció satisfactoriamente en diciembre de 2015. Estos acuerdos ofrecen una base sólida para la colaboración de las asociaciones del personal con la Administración en toda la Organización, así como excelentes cimientos para que los representantes del personal cumplan su cometido, a saber, observar e intervenir con respecto a las cuestiones relativas al fomento y la protección de los derechos y el bienestar de los funcionarios.

2. Nuestros debates son constructivos y se basan en un diálogo sano. Sin embargo, hay algunas cuestiones que nos preocupan. A continuación repasamos las cuestiones principales que se están debatiendo y las que las asociaciones del personal consideran importantes.

CUERPO DE PROFESIONALES SANITARIOS PARA EMERGENCIAS Y REFORMA

3. La reforma en curso de la labor de la OMS en brotes y emergencias sanitarias podría impulsar la transformación que permitiría a la Organización superar los desafíos del siglo XXI. El personal de la OMS, incluido el personal directivo superior, trabaja codo con codo para introducir los cambios necesarios, y para impulsar ese proceso proponemos tres medidas.

4. La primera consiste en aprovechar los conocimientos técnicos, la experiencia y la motivación de los funcionarios para promover una reforma importante de la OMS. Puesto que los Estados Miembros, Organización) son quienes forjan las reformas, es importante reconocer que los funcionarios de la Organización de todos los niveles y dondequiera que trabajen (especialmente en las oficinas de la OMS en los países) tienen experiencia de primera mano tanto de los problemas como de las soluciones. **La Administración debería aprovechar la acumulación de conocimientos técnicos, experiencia y motivación de los funcionarios que ya trabajan en la vigilancia integrada de la morbilidad, en el control de las enfermedades y en emergencias y crisis humanitarias sencillas y comple-**

jas, para velar por un mejor desempeño institucional y resultados en los brotes y emergencias sanitarias.

5. En segundo lugar, es imperativo respetar y proteger debidamente a los funcionarios, y velar por sus derechos. Los sistemas flexibles de contratación y despliegue de personal destinado a labores de emergencia tienen que basarse en reglas claramente establecidas. **A través de sus representantes, las asociaciones del personal están dispuestas a colaborar con la Administración para trazar y proponer un itinerario de desarrollo profesional del personal para aquellos colegas que deseen seguir trabajando en las emergencias.**

6. En tercer lugar, hacemos un **llamamiento a la Administración para que cumpla plenamente su deber de diligencia con respecto al personal**. Todos los funcionarios movilizados para trabajar en brotes epidémicos y en situaciones de emergencia deben recibir la preparación, información y capacitación pertinente. Deben tener respaldo durante las misiones y a su regreso dar parte de los resultados y recibir el apoyo necesario. Debe ofrecérseles también apoyo psicológico durante un periodo adecuado tras su regreso, puesto que los síntomas postraumáticos a menudo se manifiestan al cabo de mucho tiempo. En la respuesta al brote de la enfermedad por el virus del Ebola de África occidental, por primera vez en la historia de la OMS se prepararon e impartieron sesiones de capacitación antes de la movilización; más de 8000 funcionarios, consultores y asociados recibieron formación.

7. En ese sentido, el deber de diligencia para con los funcionarios no debería limitarse a la transferencia de conocimientos técnicos y a las operaciones. Exige también integrar los conocimientos, actitudes y competencias para colaborar con diferentes países, culturas, contextos y comunidades. Debería ser obligatorio ofrecer una orientación amplia sobre la comunicación de los riesgos en emergencias y la colaboración con la comunidad para facilitar la adaptación cultural del enfoque biomédico y operacional previsto en la reforma de la OMS. **La plena aplicación de este enfoque integrado debería ser la principal prioridad de la dirección.**

8. **Las asociaciones del personal proponen el establecimiento de un grupo de trabajo conjunto personal-Administración para poner en práctica las tres propuestas presentadas.**

MOVILIDAD GEOGRÁFICA

9. Durante el pasado año, los representantes del personal han apoyado decididamente y participado de forma constructiva en el proceso de definir una política de movilidad geográfica justa, equitativa y transparente y un plan de aplicación para mejorar el desempeño institucional de la OMS. Todas las partes han reconocido de manera uniforme e inequívoca la importancia de la participación del personal. En una reunión reciente (octubre de 2015), el Consejo Mundial Personal/Administración decidió y refrendó cambios que se integraron en la versión posterior (noviembre de 2015) del documento de política.

10. Las asociaciones del personal nos sentimos profundamente decepcionadas al conocer las decisiones acordadas por el Grupo Mundial de Políticas en su reunión de noviembre de 2015, por las que se desestiman las importantes aportaciones del personal y las decisiones de un órgano formal establecido en el marco de un mecanismo oficial personal/Administración. **Ahora más que nunca es crucial que demostremos nuestra pertinencia a la comunidad sanitaria mundial y los Estados Miembros de la OMS. Estimamos, sin embargo, que las decisiones del Grupo Mundial de Políticas socavan claramente las relaciones entre el personal y la Administración en un momento muy inoportuno. El Grupo Mundial de Políticas ha anunciado su intención de reducir el número de representantes del personal en el Comité de Movilidad Mundial. Hemos manifestado nuestra oposición a ello de forma vehemente, oficialmente y por escrito ante la Directora General y los directores regio-**

nales. Además, el Grupo Mundial de Políticas ha propuesto que las asociaciones del personal participen en calidad de observadoras. Hemos solicitado de forma vehemente, oficialmente y por escrito que las asociaciones del personal mantengan su categoría de miembros de pleno derecho en todas las regiones y en la Sede, tal como había aprobado anteriormente el Consejo Mundial Personal/Administración.

11. Además, y en el contexto de la movilidad, se nos informó de que el Grupo Mundial de Políticas había tomado otra decisión, a saber, que todos los puestos vacantes se rebajaran en un grado. Estamos plenamente convencidos de que esta decisión amenaza seriamente el principio básico de las Naciones Unidas de *igual remuneración por trabajo de igual valor*, que se garantiza en el apartado III.2.1.30 del Manual electrónico de la OMS. Este principio garantiza la equidad, la transparencia y la confianza entre la Administración y los funcionarios. Además, una reclasificación «automática» a la baja pone en peligro los objetivos marcados en el marco de movilidad mundial, puesto que el proceso de movilidad mundial trata de establecer coherencia entre puestos similares en toda la Organización. **Por lo tanto, insistimos en que la Administración utilice el mecanismo oficial para modificar la clasificación de puestos. Todo procedimiento para cambiar un grado debe incluir un examen adecuado que se ajuste a las normas de evaluación de los puestos utilizadas en la Comisión de Administración Pública Internacional.**

12. Es más, la Directora de la Gestión de los Recursos Humanos ha propuesto modificar el actual párrafo 230 del Reglamento de Personal (Examen de la clasificación), en el que se estipula que «[un] funcionario podrá pedir que se vuelva a examinar la clasificación del puesto que ocupa». La modificación propuesta suprimiría un derecho del que gozan actualmente los funcionarios y les privaría del derecho a solicitar un ajuste del puesto que ocupan con arreglo a las funciones desempeñadas, especialmente si han cambiado drásticamente con el tiempo. Puede también involuntariamente dar lugar a posibles abusos por parte del personal superior al sobrecargar a los funcionarios con responsabilidades adicionales durante largos periodos sin el debido reconocimiento y/o una remuneración acorde y sin ajustes de grado. También esto sería contrario al principio básico de las Naciones Unidas de *igual remuneración por trabajo de igual valor*. Por consiguiente, **las asociaciones del personal hemos manifestado vehementemente nuestra oposición a la propuesta de modificación del párrafo 230 del Reglamento de Personal.**

13. En el momento de redactar la presente intervención, la Administración no ha respondido a la carta que las asociaciones del personal enviamos con nuestras objeciones. Tampoco hemos recibido información alguna sobre las otras modificaciones de la política anunciadas por la Directora de Gestión los de Recursos Humanos. **Reiteramos que los funcionarios deben seguir participando en la elaboración de la política y el plan de aplicación para garantizar que el programa de movilidad llegue a buen puerto.**

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA INTERNA

14. El sistema de justicia interna de la OMS sigue siendo opaco, con importantes retrasos y falta de transparencia —en las investigaciones, conclusiones y medidas con respecto a las quejas oficiales— por parte del Departamento de Gestión de los Recursos Humanos, la Junta de Apelación de la Sede y la Oficina de Servicios de Supervisión Interna.

15. En un informe encargado por la Directora General y fechado en octubre de 2014 sobre el examen del sistema de justicia interna de la OMS se analizaron los principales elementos —los puntos fuertes y débiles— del sistema y se presentaron 41 medidas recomendadas con cuya aplicación el sistema estaría en consonancia con las mejores prácticas y normas del régimen común de las Naciones Unidas y organizaciones similares.

16. La respuesta de la Directora General y el Grupo Mundial de Políticas ha sido importante y bien acogida, puesto que han refrendado las medidas recomendadas en este informe honesto y objetivo. El grupo de trabajo conjunto personal-Administración supervisó el encargo del informe y sigue reuniéndose para elaborar mecanismos de aplicación de las recomendaciones, algunas de las cuales se tratarán en los puntos del orden del día provisional del Consejo en su 138.ª reunión. Ello constituye otro excelente ejemplo de la fructífera colaboración entre los representantes del personal directivo superior y las asociaciones del personal. Pueden citarse varios ejemplos destacados de que la labor ha producido resultados positivos: la renovada atención prestada a la importancia de un lugar de trabajo respetuoso en el que no hay casos de acoso ni otras conductas poco éticas, la puesta en marcha y fortalecimiento de mecanismos oficiosos para la resolución rápida y costoeficaz de los casos de injusticia que puedan surgir, la redefinición de los mecanismos oficiales para que sean más oportunos y eficaces, y la normalización de los mecanismos de justicia, como la función de la Oficina del Mediador y los Servicios de Mediación, en toda la Organización a fin de que todo el personal de la OMS reciba un trato justo e igualitario.

17. **Las asociaciones del personal reconocen esta positiva iniciativa y esperan que ustedes sigan prestando su apoyo para impulsar iniciativas aceleradas que permitan un mejor acceso a la justicia en la OMS y una administración oportuna de la justicia, lo que impulsaría una Organización más eficaz, eficiente y productiva. Se espera que tanto los funcionarios como la OMS en calidad de organismo especializado de las Naciones Unidas mantengan el más alto nivel en su conducta y desempeño. Todos necesitamos poder trabajar en un entorno positivo que promocione de manera activa la justicia, la equidad, la transparencia y la rendición de cuentas.**

CUMPLIMIENTO DE LAS METAS DEL PLAN DE ACCIÓN ONU-SWAP SOBRE LA IGUALDAD DE GÉNERO

18. Desde hace muchos años las asociaciones del personal participan y se implican en la promoción de la igualdad de género y de oportunidades entre los hombres y las mujeres en el acceso a puestos directivos. En 2015, dos años antes de la fecha límite para el cumplimiento de las normas del Plan de Acción ONU-SWAP, la Asociación del Personal de la Sede puso en marcha un Grupo de reflexión personal-Administración sobre la igualdad de género con el beneplácito de la Directora General. El Grupo de reflexión elaboró una estrategia para contribuir al logro de las normas de desempeño del Plan de Acción ONU-SWAP, que incluye la paridad entre los géneros en la contratación para puestos de grado P5 y superiores, en toda la Organización.

19. Se espera que las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas cumplan las 15 normas de desempeño a más tardar en 2017, y el 31 de enero del correspondiente año civil se presenta un informe sobre los avances logrados. En 2012, la OMS cumplió solamente el 20% de los indicadores de desempeño del ONU-SWAP, mientras que la tasa media de cumplimiento entre otras 55 entidades de las Naciones Unidas fue del 31%. En 2013, la cifra correspondiente a la OMS había ascendido al 30%, pero la media entre los 62 organismos que presentaron informes fue del 42%. En 2014, La OMS logró el 52% de los indicadores, lo que significa que todavía quedan siete indicadores de desempeño que deben alcanzarse de aquí a 2017 para cumplir los requisitos generales.

20. Para que haya paridad entre los géneros en los puestos superiores, la OMS debe atraer y retener un número mayor de funcionarias cualificadas. Esto debe conseguirse a través de una política de contratación justa, un entorno de trabajo flexible que fomente la conciliación de la vida laboral y la vida personal, la promoción de la madre y la familia, así como a través del fortalecimiento de capacidades y la formación adaptados a las mujeres.

21. En enero de 2016, el Grupo de reflexión presentará a la Directora General su estrategia, que incluye un conjunto sólido de recomendaciones, para su aprobación. Las recomendaciones se centrarán en cambios de política coherentes y en una financiación especial para un conjunto de iniciativas específicas, en particular el establecimiento de un mecanismo efectivo de seguimiento y evaluación para medir los progresos y garantizar su sostenibilidad. **La estrategia en materia de género contribuye de forma destacada a la igualdad entre el hombre y la mujer en los puestos superiores de la OMS y debe recogerse debidamente en la política sobre movilidad geográfica y sus modalidades de aplicación.**

22. Tengan ustedes la certeza de que las asociaciones del personal estamos plenamente comprometidas 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 reuniones periódicas con la Administración, los grupos de trabajo mixto personal-Administración y la representación en todos los comités que se ocupan de los derechos del personal.

23. Esperamos que reciban ustedes nuestros comentarios y preocupaciones como una contribución a la buena marcha de la misión de la Organización y que apoyen nuestro enfoque. Como siempre, les damos las gracias por la oportunidad de informar al Consejo Ejecutivo y de presentar nuestras recomendaciones en pro de la Organización y el activo más valioso que posee: su personal.

= = =