

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, ONUSIDA y el CIIC se complacen de tener de nuevo la oportunidad de presentar ante el Consejo Ejecutivo la opinión del personal con respecto a varios asuntos. En especial agradecemos que la presente intervención, y las intervenciones futuras que se hagan en nombre de las asociaciones del personal, se pongan a disposición del Comité de Programa, Presupuesto y Administración con anterioridad a la reunión del Consejo Ejecutivo.

2. En esta ocasión, quisiéramos hacer un seguimiento de los temas que planteamos en nuestra intervención ante el Consejo Ejecutivo de enero del año en curso, entre los que se incluyen las relaciones entre el personal y la administración, y en particular los resultados hasta la fecha de los grupos de trabajo e iniciativas conjuntos entre el personal y la Administración. Ahora bien, nos centraremos principalmente en el cuerpo de profesionales sanitarios para emergencias y la reforma, en la movilidad geográfica y en la administración de justicia interna. Además, quisiéramos aludir de nuevo a la importancia de calibrar las repercusiones de las modificaciones del Estatuto del Personal y el Reglamento de Personal.

RELACIONES ENTRE EL PERSONAL Y LA ADMINISTRACIÓN

3. En general, las relaciones entre el personal y la Administración siguen siendo constructivas y beneficiosas para ambas partes. Por ejemplo, hemos creado varios grupos de trabajo conjuntos del personal y la Administración y puesto en marcha una serie de iniciativas comunes y observamos que este tipo de colaboración tiene un efecto positivo en la mejora de nuestro entorno de trabajo, al moldear y transmitir nuestros valores institucionales y mejorar el entendimiento mutuo. Asimismo, ayuda a cultivar un entorno activo y creativo para encontrar soluciones y constituye una contribución positiva a la aplicación de nuestros objetivos de reforma.

4. Un ejemplo de tal colaboración es el grupo de reflexión personal-Administración sobre la igualdad de género, constituido para acelerar el logro de las metas sobre el particular del Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer. El grupo de reflexión ha formulado 18 recomendaciones sobre las medidas que la OMS debe aplicar para alcanzar las metas. La próxima etapa será el establecimiento de un grupo consultivo personal-Administración en toda la Organización que se encargará de impulsar las recomendaciones.

5. Otro ejemplo es el grupo de trabajo personal-Administración para la promoción de un lugar de trabajo respetuoso, que llevó a cabo recientemente una encuesta en toda la Organización que permitió determinar varios ámbitos susceptibles de mejora. Los resultados de la encuesta apuntan decididamente a la necesidad de adoptar de inmediato una serie de medidas y el grupo de trabajo mundial se ha com-

prometido plenamente a mejorar la situación con la plena colaboración y apoyo del personal directivo superior.

6. Quisiéramos reiterar que en una encuesta reciente realizada por la asociación del personal de la Sede se confirmó que la gran mayoría de los funcionarios están comprometidos con el mandato y misión general de la OMS y que se sienten orgullosos de trabajar en la Organización. Nosotros, en calidad de personal de la OMS, queremos poder cumplir el mandato de nuestra Organización para responder a los importantes retos sanitarios mundiales a los que se enfrenta el mundo en estos momentos. Así pues, colaboremos para crear el marco propicio.

REFORMA Y RECURSOS HUMANOS PARA EMERGENCIAS

7. En enero del año en curso, las asociaciones del personal propusieron la creación de un grupo de trabajo conjunto personal-Administración con objeto de que examinara la adopción de medidas para impulsar el proceso de reforma de la labor de la OMS en brotes epidémicos y emergencias sanitarias, y en particular para retener al personal, ofrecer capacitación que les dote de las competencias necesarias, reducir al mínimo los contratos precarios y mejorar el deber de diligencia.

8. El cuerpo mundial de profesionales sanitarios para emergencias propuesto en el marco de la reforma de la actuación de la OMS en emergencias es un componente básico que interesa a todo el personal. Pedimos que los representantes de las asociaciones del personal participen en todo el proceso de reforma, especialmente en los tres ámbitos principales de la labor del equipo de tareas propuesto sobre las cuestiones de personal relacionadas con la reforma de la actuación en emergencias.

9. En primer lugar, las asociaciones del personal quisieran participar y ser consultadas en la selección de los puestos que podrían destinarse a personal ya contratado y los que tendrían que destinarse a personal de otros organismos o que exigirían la contratación de personal nuevo con perfiles diferentes.

10. Segundo, seguiremos abogando por la aplicación imparcial y transparente del Reglamento de Personal en cualquier hoja de ruta o iniciativa de distribución de puestos relacionada con este asunto.

11. Tercero, proponemos colaborar con la Administración para poner en marcha una estrategia que permita fomentar la promoción profesional y las oportunidades para el personal actualmente en plantilla y a la vez satisfacer las expectativas de la reforma de la OMS.

12. Tomamos nota con agrado de que, en el contexto de la reforma administrativa, se ha iniciado la labor para la capacitación del personal que podría ser movilizado en una emergencia o trasladado a trabajar a lugares de destino que experimentan emergencias. Reiteramos que deberían dedicarse atención y recursos suficientes a esta labor, así como a la mejora del deber de diligencia de la Organización con respecto al personal antes, durante y después de su movilización en emergencias. Para facilitar nuestra contribución, pedimos respetuosamente que las asociaciones del personal sean consideradas un asociado activo e igual en el equipo de tareas propuesto sobre las cuestiones de personal relacionadas con la reforma de la actuación en emergencias.

MOVILIDAD GEOGRÁFICA

13. La política de movilidad geográfica entró en vigor en enero del año en curso con carácter voluntario y se ha invitado al personal a consultar el primer compendio de puestos internacionales, anunciados con el objetivo de cubrirlos a lo largo del primer año de aplicación del programa de movilidad. El personal interesado son los profesionales internacionales con contratos continuos o de plazo fijo.

14. El programa de movilidad es una cuestión política delicada que cuenta con el apoyo de los Estados Miembros. Las asociaciones del personal de la OMS han apoyado durante todo el proceso el principio de movilidad bajo la premisa de que el programa se aplicará de manera que beneficie a la Organización y a su personal. Asimismo hemos insistido en que se tengan en cuenta la seguridad y las situaciones de salud personales.

15. En enero del año en curso, la asociación del personal de la Sede llevó a cabo una encuesta sobre movilidad. En sus respuestas, el personal se manifestó mayoritariamente a favor de la movilidad. Sin embargo, persisten inquietudes sobre la falta de incentivos, la equidad entre los sexos, el empleo del cónyuge y otras medidas de apoyo. Además, en su mayoría el personal opinaba que el programa debería ser voluntario. Asimismo, solicitó que se analizara si el programa de movilidad conlleva un uso óptimo de los recursos.

16. La Unidad de Evaluación de la OMS llevará a cabo una evaluación institucional del programa con la participación de las asociaciones del personal. La evaluación deberá incluir indicadores clave del desempeño mensurables, con respecto a los cuales la política y el proceso se prueban y evalúan. A tal fin, la Organización y los Estados Miembros deben definir claramente lo que quieren del programa de movilidad y ser coherentes con ello. Esto no estaba claro en la reunión del Consejo Ejecutivo de enero de este año, en la que algunos Estados Miembros se refirieron a la política de movilidad como un mecanismo para reducir costos y despachar los casos de desempeño deficiente. El personal, por otro lado, desea ver el programa como un mecanismo para mejorar el desempeño de la OMS en su conjunto que le permita aprovechar los conocimientos especializados donde más se necesiten.

17. Para la primera reunión del Comité de Movilidad Mundial los representantes del personal fueron invitados a asistir en calidad de observadores. No obstante, quedó patente durante la reunión que desempeñaban una valiosa función de participación. En efecto, todas las partes que asistieron reconocieron y valoraron este hecho. Por lo tanto pedimos que se elimine la etiqueta innecesaria de observadores adjudicada a los representantes del personal en las reuniones del Comité de Movilidad Mundial, puesto que socava tanto el respeto que la Administración tiene por su personal como las importantes contribuciones de los representantes del personal durante el proceso. Solicitamos el apoyo de ustedes una vez más para constituirnos en asociados al mismo nivel en este proceso, una práctica habitual en todos los procesos de selección y que está en consonancia con nuestro proceso de selección armonizado. Asimismo, es un régimen que ha demostrado ser beneficioso en los comités de selección y en comités de otro tipo.

18. Los debates mantenidos durante la primera reunión del Comité de Movilidad Mundial fueron constructivos y respetuosos. No obstante, las asociaciones del personal siguen preocupadas por la forma y el momento en que los itinerarios profesionales, el desarrollo personal y las oportunidades e incentivos de promoción se integrarán en la política de movilidad y su aplicación. Teniendo en cuenta la experiencia acumulada durante la primera aplicación del programa de movilidad, no cabe duda de que la capacidad de personal del Departamento de Recursos Humanos debe incrementarse en el futuro para que este pueda atender con eficiencia las cuestiones relativas a la movilidad.

19. Además, dos terceras partes de las personas que se presentaron voluntarias para trasladarse en la primera aplicación eran hombres. En la aplicación actual del marco de movilidad, las asociaciones del personal se preguntan qué puede hacerse para retener al personal competente y abordar la perspectiva de la igualdad de género. Además, hemos observado que entre los nuevos puestos ofrecidos en esta primera aplicación, varios tenían requisitos muy restringidos en cuanto a educación o experiencia. Quisiéramos hacer hincapié en que la movilidad debería ofrecer al personal la oportunidad de adquirir nuevos conocimientos especializados, promover el aprovechamiento del personal competente y el

desarrollo del personal y ofrecer igualdad de oportunidades a los hombres y las mujeres, así como estar abierto al personal de servicios generales con las cualificaciones o experiencia pertinentes.

20. Por último, un asunto que suscita gran preocupación: la falta de transparencia sobre la sostenibilidad financiera de distintos puestos en diferentes oficinas y regiones. Cabe la posibilidad de que en el futuro el personal no tenga más remedio que solicitar y trasladarse a puestos con fuentes de financiación más transitorias o potencialmente menos sostenibles, o a puestos con plazos concretos. Esto potenciará innecesariamente la inseguridad laboral. En ese sentido, es importante velar por que los puestos que se ofrecen dentro del programa de movilidad tengan una financiación adecuada y segura.

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA INTERNA

21. Como ha señalado el comité de expertos externo encargado de examinar el sistema de justicia interna de la Organización, la OMS es una de las organizaciones internacionales de mayor prestigio, con una «reputación mundial no solo por su liderazgo en la respuesta y alerta ante epidemias, sino también por sus políticas de prevención». Según dicho comité, fue «sorprendente, por lo que respecta al mecanismo de administración de justicia de la Organización, que el enfoque de la OMS sea aplicar un tratamiento de cura y no de prevención».

22. En estos momentos, la OMS tiene pendiente un elevado número de recursos internos ante el Tribunal Administrativo de la OIT. El Tribunal ha dictado un número considerable de sentencias a favor de funcionarios agraviados, lo cual tiene graves repercusiones indebidas para las finanzas y la reputación de la Organización.

23. Por ejemplo, desde principios de 2016 el Tribunal ha dictado sentencia sobre ocho casos que afectaban a la OMS. En cinco de estos casos, el Tribunal falló a favor de los funcionarios interesados, y se adjudicó a dos funcionarios daños morales.

24. Con el objetivo de mejorar la situación, las asociaciones del personal han venido colaborando con la Administración para reformar el sistema de justicia interna y reforzar los mecanismos preventivos y oficiosos a los que se recurre para solucionar conflictos. Recomendamos encarecidamente la participación en toda la Organización de mediadores profesionales, especializados y acreditados que puedan poner freno a la escalada de conflictos en sus etapas iniciales.

25. Al mismo tiempo, y en aras de la transparencia, acogeríamos con agrado que el Mediador de la Sede informara periódicamente al Consejo Ejecutivo sobre las tendencias que afectan al conjunto de la Organización en todos los niveles de personal. De este modo se garantizaría que las cuestiones prevalentes se abordaran dentro del sistema. Este podría ser un proceso similar al de la notificación periódica del auditor interno sobre el desempeño de los diferentes departamentos técnicos. El informe del auditor también contiene recomendaciones sobre cómo abordar cuestiones particulares de desempeño, y examina las medidas adoptadas por los diferentes departamentos para aplicar tales recomendaciones.

26. Además, en su reunión de enero del año en curso, el Consejo Ejecutivo aprobó un nuevo proceso oficial de solución de diferencias, que se pondrá en marcha en breve, por el que el personal tendrá que someterse obligatoriamente a un examen administrativo para poder presentar oficialmente un recurso oficial interno.

27. Es de gran importancia para las asociaciones del personal de la OMS que la Administración se asegure de que el presidente y el vicepresidente de la Junta Mundial de Apelación puedan ejercer sus

funciones de forma independiente y sin sesgos. Solicitamos el apoyo de ustedes para velar por que se proporcione esa independencia.

28. En resumen, necesitamos un mecanismo de justicia interna sólido, independiente e imparcial para abordar las reclamaciones del personal, con un brazo reforzado dedicado a la prevención, que se centre en el fortalecimiento de la función del Mediador y en la capacitación de la Administración en comunicación interpersonal, gestión de conflictos y búsqueda conjunta de soluciones.

29. El siguiente escollo que se debe superar junto con el enfoque preventivo es la selección y aplicación rápida de una solución eficaz para la investigación de casos de acoso psicológico. Es sumamente preocupante para las asociaciones del personal que el proceso actual no sea transparente, oportuno, adecuado ni eficaz. La Oficina de Servicios de Supervisión Interna, en la que se tramitan estos casos, carece de conocimientos especializados en investigaciones de acoso. Las asociaciones del personal piden respetuosamente a la Administración una vez más que dé una respuesta rápida a estas preocupaciones en beneficio del personal y de toda la Organización. Esperamos que, al plantear dichas cuestiones, podamos estimular un cambio positivo.

30. Asimismo, instamos también a los Estados Miembros a que soliciten una auditoría de los departamentos y grupos orgánicos que tienen el mayor número de recursos internos y causas ante el Tribunal. Para que sea posible un cambio provechoso, el personal directivo responsable debe rendir cuentas, en consonancia con el marco de rendición de cuentas institucional. Al mismo tiempo, será necesario dotar al personal directivo de las herramientas necesarias, en particular capacitación eficiente y sostenible y tiempo de dedicación, para hacer frente a situaciones delicadas y evitar la escalada de conflictos. Reiteramos que la atención a las personas es una parte importante de la labor de todo supervisor.

MODIFICACIONES DEL ESTATUTO DEL PERSONAL Y DEL REGLAMENTO DE PERSONAL

31. Las asociaciones del personal manifiestan su profunda inquietud por las frecuentes modificaciones del Estatuto del Personal y el Reglamento de Personal, a menudo en detrimento de derechos adquiridos y condiciones de trabajo del personal. Por ejemplo, las modificaciones del párrafo 230 del Reglamento de Personal (Examen de la clasificación) eliminan el derecho de los funcionarios a solicitar un examen de la clasificación de su puesto. Ya señalamos en la reunión del Consejo Ejecutivo de enero que ello puede involuntariamente dar pie a posibles abusos por parte del personal superior al sobrecargar a su personal con responsabilidades adicionales durante largos periodos sin el debido reconocimiento, una remuneración acorde o ajustes de grado.

32. Ya hemos manifestado nuestra enérgica objeción a esta modificación del párrafo 230 del Reglamento de Personal, que entró en vigor el 1 de febrero del año en curso, por la posibilidad de que tenga consecuencias negativas en el principio básico de la OMS de igual remuneración por trabajo de igual valor y de que empañe las relaciones entre el personal y los supervisores.

33. Por lo general, es fundamental para la motivación de los empleados escucharles y dotarles de capacidad de acción y decisión. El personal ha hecho llegar a sus representantes comentarios preocupantes sobre el hecho de que solo unos pocos directivos parecen conocer bien la labor cotidiana de los funcionarios a quienes supervisan. Las preferencias personales y las relaciones con el personal desempeñan una función importante en la toma de decisiones sobre las reclasificaciones, lo cual fomenta el favoritismo.

34. En relación con este punto, existe la percepción entre los funcionarios de que el Reglamento de Personal no se aplica igualmente a todas las categorías y grados. Las asociaciones del personal piden vehementemente a la Organización que vuelva a examinar la cuestión de la aplicación desigual y que, al mismo tiempo, ponga en marcha una estrategia imparcial para examinar descripciones de puestos obsoletas, que se utilizan de forma generalizada en toda la Organización y que no reflejan la naturaleza y complejidad de los cometidos que se espera que desempeñen los funcionarios. En este contexto, instamos también a que se preste una mayor atención al fortalecimiento del marco de rendición de cuentas.

PETICIONES AL CONSEJO EJECUTIVO

35. Señor Presidente, honorables miembros del Consejo Ejecutivo, distinguidos delegados y colegas, en resumen pedimos respetuosamente a los miembros del Consejo Ejecutivo que tengan a bien:

- apoyar la participación plena de los representantes del personal de forma transparente e inclusiva en el **equipo de tareas propuesto sobre las cuestiones de personal relacionadas con la reforma de la actuación en emergencias** y procesos conexos;
- apoyar la integración como miembros de pleno derecho de los representantes del personal en el **Comité de Movilidad Mundial**;
- tener en cuenta los resultados de la evaluación basada en indicadores clave del desempeño para el perfeccionamiento y la aplicación de la **política de movilidad mundial**;
- apoyar el establecimiento de un proceso transparente que garantice la independencia del presidente y vicepresidente de la futura **Junta Mundial de Apelación**;
- apoyar la mejora de la **administración de justicia interna** con las siguientes actuaciones:
 - i) abogando por el establecimiento de un mecanismo ágil y eficaz para investigar los casos de acoso psicológico;
 - ii) respaldando la puesta en marcha de un sistema profesional oficioso para abordar los conflictos en sus inicios; y
 - iii) apoyando que el Mediador informe al Consejo Ejecutivo de las tendencias aparentes;
- solicitar una auditoría de los departamentos y grupos orgánicos en los que se registran las cifras más altas de recursos internos y casos antes del Tribunal de la OIT de manera que puedan introducirse cambios importantes en consonancia con el **marco de rendición de cuentas institucional**;
- examinar las posibles consecuencias de las modificaciones del Estatuto del Personal y el Reglamento de Personal antes de su aprobación y exigir la aplicación equitativa del Estatuto del Personal y el Reglamento de Personal a todos los funcionarios, en consonancia con un marco de rendición de cuentas operativo;
- apoyar la puesta en marcha de una estrategia para examinar las descripciones de puestos obsoletas del personal, que se utilizan de forma generalizada en toda la Organización, sin dejar de respetar el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor.

36. Tengan ustedes la certeza de que las asociaciones del personal nos hemos comprometido plenamente a mantener el diálogo constructivo con la Administración a fin de salvaguardar los derechos del personal y, de ese modo, contribuir activamente al cumplimiento de la misión de nuestra Organización.

37. Una Organización que defiende los derechos de las personas puede cultivar el espíritu de buen desempeño que todos los Estados Miembros y las partes interesadas esperan de nosotros. Disfrutará de los beneficios de una institución que goza de credibilidad y de la más alta competencia profesional y que inspira el compromiso, la productividad y la innovación del personal.

38. Presentamos respetuosamente nuestras recomendaciones en pro de los intereses de la Organización y el activo más valioso que posee: su personal. Esperamos que las reciban como una contribución al logro de la misión de la Organización. Muchas gracias por concedernos esta oportunidad.

= = =