

172.^a SESIÓN DEL COMITÉ EJECUTIVO

Washington, D.C., USA, del 26 al 30 de junio del 2023

Punto 6.4 del orden del día provisional

CE172/27

30 de mayo del 2023

Original: español

INTERVENCIÓN DEL REPRESENTANTE DE LA ASOCIACIÓN DE PERSONAL DE LA OPS/OMS

1. La Asociación de Personal de la OPS/OMS desea agradecer a los Miembros del Comité Ejecutivo por su interés en los asuntos relacionados con las actuales condiciones de trabajo del personal en conformidad con las disposiciones de la administración pública internacional. En nombre del personal, reiteramos nuestro compromiso con los mandatos de la Oficina Sanitaria Panamericana (la Oficina). Asimismo, es necesario indicar que la Asociación de Personal mantiene el mismo espíritu de trabajo con la Gerencia Ejecutiva, además de brindar su colaboración para el buen desempeño de la gestión a través del impulso de los valores institucionales en un ambiente respetuoso de trabajo.

2. Esta intervención, como representante electa de la Asociación de Personal, se realiza luego de un amplio proceso de consulta con representantes del personal ubicados en las representaciones de la OPS/OMS y los centros panamericanos. Los temas han sido sintetizados en cuatro prioridades estratégicas: *a)* la estrategia de recursos humanos; *b)* la salud y el bienestar del personal; *c)* la cultura de tolerancia cero frente a la explotación, el abuso y el acoso sexuales; y *d)* el sistema de justicia interna.

Estrategia de recursos humanos

3. Es importante resaltar los esfuerzos que el Departamento de Gestión de Recursos Humanos está realizando para evaluar el proceso de selección de personal fijo y temporal para no solo acortar los tiempos de reclutamiento y selección, sino también para optimizar el proceso y poder atraer y captar talentos que se adapten a las necesidades de la Organización Panamericana de la Salud (OPS).

4. En ese sentido, la Asociación de Personal considera que en función de las lecciones aprendidas durante la pandemia de COVID-19 se continúen implementando algunas medidas que han dado resultados positivos, como el teletrabajo. Esta modalidad ha demostrado ser efectiva y ofrece la oportunidad de tener un mejor balance entre el trabajo y la vida personal. La Asociación de Personal no tiene ningún inconveniente en que esta modalidad se refuerce mediante la inclusión de: *a)* medidas prácticas para el seguimiento del cumplimiento de objetivos; y *b)* asistencia por parte del Departamento de Gestión de Recursos Humanos a los gerentes o miembros del personal que requieran tener conversaciones para teletrabajar de manera efectiva.

5. De igual prioridad dentro de las lecciones aprendidas durante la pandemia de COVID-19, se encuentra el determinar cuáles son las áreas institucionales que requieren contar con personal fijo y cuáles requieren algún tipo de flexibilidad debido a que responden a situaciones coyunturales o porque buscan lograr resultados de salud pública específicos.

6. Otra lección aprendida en cuanto a la gestión de los recursos humanos ha sido el fortalecimiento de la evaluación del desempeño. Es necesario repensar la implementación de esta herramienta y su proceso de evaluación de manera que se vincule con decisiones relacionadas con el personal, como por ejemplo las reclasificaciones, la rotación del personal, los premios o reconocimientos y sobre todo el aprendizaje o mejoras en el conocimiento de ciertas destrezas. A través de la evaluación del desempeño se debe fortalecer la capacidad que tienen los gerentes o supervisores en general para ejercer esta función de manera racional, coherente y transparente. Todos nos beneficiaríamos si nos planteamos como meta no solo el cumplimiento de la evaluación de desempeño a nivel organizacional, sino también la capacitación de los supervisores en la gestión de los recursos humanos, inteligencia emocional, prevención del sesgo inconsciente, y la priorización de la diversidad, la equidad y la inclusión (DEI), que considera la reducción de las brechas de género a nivel organizacional.

Salud y bienestar del personal

7. Los funcionarios y el personal han demostrado el compromiso con los mandatos y objetivos de la OPS, y se han adaptado a los nuevos arreglos laborales. Recibimos con beneplácito los esfuerzos para priorizar la salud mental y darle visibilidad como una parte integral del bienestar del personal. Estamos comprometidos a apoyar los esfuerzos estructurales relacionados con las medidas preventivas y a fortalecer el acceso a los servicios de promoción del bienestar mental, psicológico y emocional, en particular en los lugares de destino donde no se dispone fácilmente de esos servicios. En este sentido, recibimos con beneplácito la creación del puesto de Consejero para el personal en la Unidad de Salud y Bienestar. No hay salud sin salud mental, y debemos predicar con el ejemplo.

Cultura de tolerancia cero frente a la explotación, el abuso y el acoso sexuales

8. La Asociación de Personal condena enérgicamente todas las formas de explotación, abuso y acoso sexuales y violencia de género, y subraya que, cuando ocurren en el lugar de trabajo, constituyen una violación de los derechos humanos y una grave agresión contra la persona.

9. Recibimos con beneplácito el firme compromiso y todos los esfuerzos del Director de la Oficina para prevenir la explotación y el abuso sexuales, e investigar las alegaciones de hostigamiento y acoso sexual. La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha asignado recursos a las actividades relacionadas con la prevención de la explotación, el abuso y el acoso sexuales con los cuales se financiarán al menos dos puestos profesionales en la Región de las Américas.

10. Subrayamos que se necesita una mayor concientización y diálogo, considerando en particular los diversos factores culturales y sociodemográficos que caracterizan nuestro

entorno de trabajo. Es posible tener un lugar de trabajo aún más seguro al crear más estructuras informales para ayudar a romper el silencio al abordar asuntos relacionados con el acoso sexual, puesto que las víctimas no siempre se sienten cómodas al utilizar los canales formales existentes. A este respecto, recibiríamos con beneplácito una activa campaña destinada a quienes son testigo de estas situaciones.

Sistema de justicia interna

11. La Asociación de Personal apoya el esfuerzo de la gestión del Director de la Oficina para que se fortalezca la eficiencia, la transparencia y la rendición de cuentas además de que se construyan indicadores de desempeño que permitan monitorear el progreso. En ese sentido, la Asociación de Personal ha recogido la inquietud del personal para que se revise completamente lo que hoy se conoce como el sistema de resolución de conflictos e integridad. Después de casi 20 años desde su establecimiento y tomando en cuenta los avances de la OPS en su esfuerzo por mejorar la transparencia, la Asociación de Personal considera que se debe determinar mejor las responsabilidades institucionales que corresponden a la integridad y la respuesta organizacional a la resolución de conflictos y los mecanismos que permitan que la misma sea oportuna y justa.

12. El sistema de resolución de conflictos busca contar con procesos y mecanismos para que el personal pueda acceder y hacer sus reclamos o gestionar los conflictos; para ello se debe revisar la pertinencia o no de ciertos servicios. En esta revisión hay que ser flexibles e innovadores. En ese sentido, se propone que se reestructure la actual conformación del Sistema de Gestión de los Asuntos de Integridad y los Conflictos y que sus términos de referencia se enfoquen principalmente en la resolución de conflictos.

13. Consideramos que sería pertinente investigar aún más sobre el modelo de la OMS para desarrollar una mejor gestión y supervisión del cumplimiento de plazos de las diferentes entidades que intervienen en el proceso formal de resolución de conflictos. En la OMS se cuenta con la Unidad de Justicia Interna dentro del Departamento de Recursos Humanos para cumplir con esa función. Hay entidades vitales en este proceso, como la Junta de Apelación de la OPS, que requieren de mantenimiento habitual para que su funcionamiento sea adecuado. Algunas de estas labores de conservación de las entidades incluyen: renovar o elegir sus miembros; apoyar en la capacitación para el uso del derecho que tienen los funcionarios de apelar decisiones administrativas y el cierre de casos; poner más énfasis en medidas preventivas e informales para resolver problemas en el lugar de trabajo; hacer que las políticas relacionadas a la resolución de conflictos sean más accesibles y coherentes; y publicar un informe anual único sobre el sistema de justicia interna de la OPS.

14. En ese sentido, la Asociación de Personal participará en este esfuerzo de reforma con el mejor espíritu constructivo. Sin embargo, hay que tener en cuenta que la Asociación de Personal no puede demorar años en esta revisión ya que también debe identificar los recursos que son necesarios para que se puedan desempeñar apropiadamente las funciones de resolución de conflictos, algunas de ellas asociadas a la prevención, otras a la mediación, y así sucesivamente en cada uno de los períodos del proceso de resolución.

- - -