

168.^a SESIÓN DEL COMITÉ EJECUTIVO

Sesión virtual, del 21 al 25 de junio del 2021

Punto 6.3 del orden del día provisional

CE168/23
2 de junio del 2021
Original: inglés

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

1. La Asociación de Personal de la OPS/OMS agradece a los Miembros del Comité Ejecutivo el interés que prestan a los asuntos relativos a las condiciones de trabajo actuales del personal, de 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). La relación de trabajo entre la Asociación y la Gerencia Ejecutiva se caracteriza por ser de cooperación y respeto mutuo.
2. La pandemia de COVID-19 aún no está bajo control y la mayor parte de los países de la Región de las Américas están trabajando para restaurar la salud de su población, proporcionar vacunas, gestionar su recuperación financiera y abordar los desafíos para reducir las brechas históricas de desigualdad que caracterizan a nuestra Región, promoviendo un cambio positivo en la vida de las personas.
3. El personal de la Oficina desea manifestar su solidaridad con los Estados Miembros en esta situación, especialmente con los trabajadores de salud que están atendiendo a la población. El personal reconoce que la misión de la Organización Panamericana de la Salud (OPS) es más importante y acuciante que nunca.
4. En esta intervención ante el Comité Ejecutivo, la Asociación de Personal se referirá a los siguientes temas: *a)* el respeto en el lugar de trabajo; *b)* la equidad de género y la creación de oportunidades profesionales; *c)* la atracción y retención de personal; y *d)* la seguridad y el bienestar.

Respeto en el lugar de trabajo

5. La iniciativa de "Respeto en el lugar de trabajo" debe renovarse y ajustarse a la nueva realidad del entorno de trabajo virtual. El teletrabajo es una modalidad flexible de trabajo que se implementó plenamente durante la pandemia. Los resultados informados han sido muy positivos. Un ambiente de respeto en el lugar de trabajo aumenta la moral de los empleados y crea un entorno de trabajo más positivo y productivo. Nuestro objetivo es hacer del profesionalismo un hábito y demostrar respeto al alentar la comunicación y el civismo, y al empoderar al personal para que diga lo que piensa sin prejuicios ni
-

parcialidad. Un lugar de trabajo respetuoso permite a las personas trabajar en equipo. La Asociación del Personal reitera su compromiso explícito con el personal y con la Directora con respecto a esta iniciativa, y considera que esta iniciativa debe renovarse y actualizarse para abordar la nueva modalidad y condiciones de trabajo a distancia por medio del teletrabajo. También es importante mencionar que el 2020 fue un año de grandes desafíos, por lo que varias iniciativas se retrasaron o pospusieron debido a prioridades más apremiantes.

6. La Oficina del Ombudsman ha sido responsable de esta iniciativa en la Oficina. Dada su función como parte del sistema informal de gestión y resolución de los conflictos, la Asociación de Personal considera que esta iniciativa contribuirá positivamente a la responsabilidad individual e institucional de crear y mantener un ambiente laboral que promueva la confianza en el personal, en el que se haga hincapié en la prevención y la resolución temprana de los conflictos, antes de que escalen a niveles más altos y formales.

Equidad de género y creación de oportunidades profesionales

7. La Asociación de Personal lleva varios años abogando por la equidad de género y la creación de oportunidades profesionales. Ahora que la Oficina ha decidido adoptar una nueva estrategia de recursos humanos, la Asociación considera que la promoción y creación de oportunidades para las mujeres debe estar en el centro del debate. Como se señalara en el informe final de la 158.^a sesión del Comité Ejecutivo de la OPS que tuvo lugar en junio del 2016, la Asociación reitera la necesidad de que haya políticas y prácticas explícitas que faciliten la promoción de las mujeres que trabajan en la Organización. La reciente emergencia ha demostrado que los equipos han estado trabajando con un solo objetivo en mente: hacer todo lo posible para responder a la pandemia y brindar apoyo a los Estados Miembros durante ella. Nuestras compañeras trabajaron incansablemente para adaptar a sus familias al nuevo entorno del teletrabajo. No estamos diciendo que nuestros colegas varones no hayan hecho lo mismo; sin embargo, reconocemos que ciertos roles tradicionales siguen siendo parte de la estructura social y familiar en nuestra Región.

8. La Asociación del Personal tuvo la oportunidad de mantener una reunión con varias mujeres profesionales en la que se hizo hincapié en que algunas medidas correctivas pueden tener un impacto real en la mejora no solo de la paridad sino también de la apertura de oportunidades. A modo de ejemplo, a una mujer en la categoría profesional le toma cinco años más que a un hombre ascender en el lugar de trabajo. Es importante capacitar a los gerentes acerca de la manera de detectar y evitar la parcialidad al identificar o seleccionar posibles candidatos para puestos de responsabilidad gerencial. Las asignaciones que permitan el desarrollo del personal también pueden facilitar que se adquiera experiencia en ciertas áreas. Los ajustes a las políticas y las medidas que apoyan la equidad de género pueden fomentar un entorno de trabajo propicio que promueva el equilibrio entre los géneros. Y, por último, se pueden adoptar medidas específicas que ayuden a cambiar las actitudes y eliminar los prejuicios que perpetúan la desigualdad entre hombres y mujeres. Tenemos gran interés en la nueva estrategia de recursos humanos de la OPS.

Atracción y retención del personal

9. Una de las principales áreas en las que la Asociación está trabajando conjuntamente con la Administración es la atracción y retención del personal. Esta área requiere una revisión a la luz de la nueva experiencia con el teletrabajo. Algunos puestos críticos en la Organización deben ser puestos de plazo fijo, mientras que otros pueden vincularse a los resultados previstos acordados en el Plan Estratégico de la OPS. Sin embargo, tenemos que reconocer que las habilidades y competencias altamente especializadas requieren una clasificación de puestos diferente. La estructura debería permitir cierto grado de flexibilidad en este sentido a fin de atraer y retener al personal. En la experiencia del teletrabajo hemos aprendido que a veces no es solo la categoría o el sueldo lo que atrae o crea oportunidades para retener al personal valioso; otros factores, como el lugar de destino y la flexibilidad, también son importantes, especialmente para las personas con familias jóvenes o familiares dependientes que necesitan permanecer en un lugar determinado.

10. Se toma nota de los cambios en el conjunto de la remuneración del personal profesional recomendados por la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI), aprobados por la Asamblea General de las Naciones Unidas y que actualmente están en proceso de aplicarse, y que figuran en el orden del día del Comité Ejecutivo en su 168.^a sesión. La capacidad de atraer tanto personal para la cooperación técnica en la esfera de la salud pública como personal directivo superior se verá afectada si no creamos o aprovechamos oportunidades como los procesos de selección flexibles y simplificados para determinados lugares o áreas de trabajo. Las cuestiones más importantes en cualquier proceso de selección son la transparencia y la rendición de cuentas.

Seguridad y bienestar

11. Junto con las enseñanzas obtenidas de las experiencias de trabajo actuales durante la pandemia, es importante mencionar los esfuerzos realizados por la Oficina en relación con la seguridad y el bienestar del personal. El deber de cuidado fue una parte integral de los planes de continuidad operativa en cada ubicación de la OPS y tuvo un seguimiento estrecho. La Asociación ha estado trabajando en estrecha colaboración con la Unidad de Salud y Bienestar, especialmente en relación con la concientización sobre cuestiones de salud mental. El personal ha demostrado muchas veces, y está demostrando una vez más en su rápida adaptación a las nuevas formas de trabajo y a altas exigencias impuestas por la pandemia de COVID-19, que está dispuesto a explorar formas innovadoras de trabajo y a seguir brindando cooperación técnica a los países con el grado de excelencia que caracteriza a la Organización. Las estrategias de salud ocupacional han sido cruciales para el manejo de temas relacionados con los puestos de trabajo ergonómicos (en nuestros hogares), el manejo de la familia y el trabajo en un entorno de teletrabajo, las preocupaciones de salud mental, los problemas médicos debido a la pandemia de COVID-19 y el estrés en general.

12. Este examen de las cuatro esferas anteriores refleja algunas de las enseñanzas obtenidas en el nuevo entorno de trabajo virtual.

Intervención del Comité Ejecutivo

13. La Asociación de Personal presenta este informe al Comité Ejecutivo para recibir sus comentarios y para que promueva estas propuestas y recomendaciones.

- - -