

Discurso del Presidente de la Asociación de Personal 2017-2018

Steven Griner

1 agosto de 2017

Distinguidos Embajadores, Secretario General, Secretario Adjunto, colegas y amigos.

Primero, quisiera agradecer a mis colegas por haberme elegido presidente de la Asociación de Personal por el periodo 2017-2018. Me siento honrado y halagado por su apoyo.

Asimismo, quiero aprovechar esta oportunidad para reconocer la gran labor del Comité saliente y en particular, el liderazgo de Kim Osborne y Catherine Pognat. Encabezar la Asociación de Personal requiere mucho tiempo y esfuerzo y su trabajo no ha pasado desapercibido. Haremos nuestro mejor esfuerzo para construir sobre sus logros.

Les quiero dar también la bienvenida a los nuevos miembros del Comité: Luiz Azevedo, con quien serví cuando fue presidente hace dos años, Rebeca Omaña, Adam Siegel, Luis Villalobos, María Elena Cruz, Magali Santos, Pamela Izaguirre y Carla Sorani y Beatriz Ferro-Santos quienes sirven como nuestra representante y suplente en el Fondo de Jubilaciones y Pensiones.

He tenido el placer de trabajar con algunos de ustedes. Con otros, será la primera vez. Algo agradable del Comité de Personal es tener la oportunidad de cultivar amistades con colegas de otras partes de la OEA y con quienes pocas veces estaríamos cruzándonos en el camino. Realmente será un gusto.

Empecé a trabajar en la OEA el 9 de agosto de 1993. Recuerdo bien la fecha, porque fue un día muy feliz en mi vida, realmente uno de los más felices. Como joven creciendo en Texas, empecé a aprender

español en la escuela secundaria y lo seguí estudiando en la universidad. Estaba muy interesado y activo en política. Trabajar en la OEA me ofrecería la oportunidad novedosa de juntar estos dos intereses. Fue un sueño realizado y hasta hoy día, el sueño continúa.

Un par de otros recuerdos de ese lunes me vienen a la mente. Marlengne Molina de Recursos Humanos – algunos de ustedes todavía la recordarán – se sentó conmigo y me explicó el paquete de compensación, incluyendo el sueldo básico, ajuste de lugar, los aumentos de pasos y los ajustes del costo de vida. Me explicó el plan de pensión y me detalló mis opciones para el seguro de salud. Estaba particularmente interesado en el último tema ya que prontamente mi esposa estaría embarazada con nuestro hijo menor.

Había un reembolso de matrícula de hasta \$1,000 y realmente querían que lo utilizáramos.

Veinticuatro años después, tengo un sueldo predecible y estable, seguros y un plan de pensión, debido en gran medida al trabajo arduo de los muchos comités de personal que precedieron a éste. Muchos de ustedes sirvieron en los comités anteriores y se los quiero agradecer. Muchos se han beneficiado tremendamente de sus esfuerzos, incluyéndome a mí mismo, y espero continuar esta labor importante.

Más adelante en el mismo agosto de 1993, la OEA realizó una orientación para los nuevos empleados de la Secretaría General y los diplomáticos de las Misiones Permanentes recién llegados. Jean Michel Arrighi explicó los orígenes de la Carta de la OEA y las resoluciones importantes sobre la defensa y la promoción de la democracia, como la Resolución 1080, precursora de la Carta Democrática Interamericana. Elizabeth Abi-Mershed describió el mandato y la estructura de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos.

No me daba cuenta en este momento, pero ellos dos acababan de empezar en la OEA en el mismo año, aunque ya parecían contar con el conocimiento institucional que es tan importante para una organización como la nuestra.

Estos recuerdos también me hacen pensar en lo que no existía entonces.

Por mi cuenta no oficial, contamos con un neto de ocho departamentos adicionales con mandatos que no existían hace 24 años.

1. La primera reunión de la Cumbres de la Américas se realizaría el siguiente año en Miami en 1994 y no teníamos una oficina de seguimiento de los mandatos de las Cumbres.
2. La Convención Interamericana contra la Corrupción no sería aprobada hasta 1996 y MESICIC aún no había sido concebido.
3. El Comité interamericano contra el Terrorismo no sería establecido por seis años más.
4. Los Departamentos de Gestión Pública Efectiva y Sustentabilidad Democrática y Misiones Especiales y el Departamento de Inclusión Social no serían establecidos por años o aun décadas más adelante.
5. La noción de que se invitarían a las organizaciones de la sociedad civil a la Asamblea General no había sido contemplada y mucho menos institucionalizada.
6. No teníamos Internet ni email y mucho menos virus y ataques cibernéticos.

Sin embargo, en 1993, la OEA tenía 658 puestos financiados por el Fondo Regular. Hoy, contamos con 358.

Creo que vale la pena repetirlo: en 1993, tuvimos 658 puestos financiados por el Fondo Regular y hoy tenemos 358. Tenemos 300

puestos menos del Fondo Regular y por lo menos ocho departamentos nuevos.

Hemos hecho mucho más con menos.

Organizativamente, hemos sido estirados por trancas y barrancas. Durante años, departamentos han sido renombrados y reasignados a Secretarías diferentes. Nuevas secretarías han sido creadas y personal existente transferido y otorgado nuevas y más responsabilidades.

Desde 2010, 60 por ciento de nuestros colegas han salido a buscar nuevas oportunidades y los que se quedan han seguido adelante, asumiendo sus tareas. Muchas veces, sus descripciones de trabajo y sus clasificaciones no reflejan estas nuevas responsabilidades.

El artículo 38 de los Estándares Generales contempla una auditoría de los puestos y la actualización de las descripciones de trabajo de toda la organización en periodos de no menos de cuatro años. Pero no hemos tenido este ejercicio desde 1996.

Han pasado 21 años. No debemos tener que esperar más.

El Comité de Personal seguirá insistiendo en que se provean los fondos para llevar a cabo esta auditoría lo antes posible.

Por supuesto, se han logrado avances. Cuando asumió el Secretario General Almagro, descongeló las reclasificaciones y muchas de ellas están en los últimos pasos de este proceso largo y tortuoso. El Comité saliente ha sido diligente en asegurar que los concursos pendientes se finalicen y continuaremos trabajando cercanamente con el Departamento de Recursos Humanos para cumplir con el nuevo plazo del 31 de diciembre.

Seguimos haciendo más con menos.

Esto no podría ser más cierto que en las oficinas de la OEA, así como en las misiones especiales en Haití y la República Dominicana, Honduras, Colombia y la Zona de Adyacencia entre Belice y Guatemala, así como el Programa de Facilitadores Judiciales.

Para muchos ciudadanos del hemisferio, nuestras colegas en estas oficinas y misiones representan el primer, y a veces el único contacto que tienen con la Organización de los Estados Americanos. Ustedes son una parte íntegra del personal y sepan por favor que nosotros en el Comité queremos apoyarlos en todo lo que sea posible. Como presidente, quiero comunicarme con ustedes periódicamente, pero deben comunicarse con nosotros también si tienen temas que quieren que abordemos.

Seguimos haciendo más con menos.

Hemos enfrentado este reto directamente. El asumir estas responsabilidades nos ha ofrecido oportunidades profesionales que no estarían disponibles en otros lugares. Nos saca de nuestras zonas de confort y nos hace aprender nuevas habilidades y volvernos expertos en nuevos campos. Sin embargo, la OEA debe apoyar al personal y ofrecer capacitación, internamente o si la información no se encuentra adentro, a través del reembolso de matrícula. La capacitación es una forma costo-efectiva para proveer las habilidades necesarias para mantener nuestra efectividad en un ambiente laboral continuamente cambiante.

Nuestro Secretario General ha tomado en serio la elaboración y la aprobación de nuevas políticas del lugar de trabajo, las cuales no existían antes o estaban irremediamente desactualizadas. Durante los primeros dos años de su administración, ha trabajado con el personal para implementar una Prohibición de Acoso Laboral, una

Política de Igualdad de Género, Diversidad y Derechos Humanos y más recientemente, un horario de Trabajo Alternativo.

Es un buen comienzo, pero una política es solo tan buena como su aplicación.

Necesitamos continuar trabajando para elaborar procedimientos detallados, aplicables a todos a lo largo de la Secretaría. Esto debe incluir también la Política de Protección al Denunciante de Actos de Corrupción (“Whistleblower”), que fue adoptada en 2014, un poco antes de la elección del Secretario General actual. Estos procedimientos deben asegurar uniformidad, transparencia y debido proceso para todos los involucrados. Todos, pero en particular los supervisores, deben recibir capacitación continua sobre el contenido de las políticas y su aplicación.

En adición a la aplicación equitativa y transparente, es importante que contemos con un último recurso en las decisiones que afectan nuestro futuro en la OEA.

Desde 1971, el Tribunal Administrativo de la OEA ha judicializado disputas entre la Secretaría General y su personal. Me alegra mucho saber que la administración ha solicitado \$96,700 para 2018, pero sigo preocupado de que el Tribunal haya suspendido sus actividades hasta el final del año por falta de fondos. El monto requerido para terminar el año es modesto. Los costos potenciales, tanto financieros como políticos, podrían ser exorbitantes. Espero sinceramente que la Administración busque un acomodo para garantizar que este canal importante permanezca disponible durante el resto del año.

En el 2010, nuestro Departamento de Derecho Internacional creó una legislación modelo para acceso de información, que fue aprobada por la Asamblea General en el mismo año. Citando en parte la Declaración de

Nuevo León, “acceso a la información, incluyendo la de privacidad y confidencialidad, es una condición indispensable para la participación ciudadana y promueve el respeto de los derechos humanos.”

Tenemos que practicar lo que predicamos y asegurar que información – información actualizada, precisa y relevante – permanezca disponible para el personal.

Por otro lado, es importante que la información confidencial y privada de cada uno y todos nosotros sea resguarda con las medidas y los procedimientos adecuados. En mis conversaciones con el personal antes y después de la elección, el acceso a la información, la privacidad y confidencialidad fueron inquietudes recurrentes, las cuales serán abordadas por este Comité lo antes posible.

Estoy seguro que si el Secretario General o el Secretario Adjunto pudieran pasar una varita mágica para aumentar los recursos, regularizar nuestros contratos, aplicar nuestras políticas en forma equitativa y garantizar acceso a la información, lo harían en un santiamén.

Por supuesto, no es así de sencillo.

Las tareas que nos quedan en adelante requieren la persistencia de todos. Requerirá decisiones difíciles de la administración y los estados miembros, proveyendo recursos escasos para iniciativas que han sido descuidadas por mucho tiempo, pero que son vitales para perfeccionar nuestras habilidades y para asegurar que contemos con las mismas garantías y debido proceso que exhortamos de nuestros países miembros.

Como personal, tenemos que permanecer vigilantes y abordar problemas prontamente. Necesitamos su ayuda también.

Manténganse activos. Compartan con nosotros sus ideas y sugerencias. Sirvan como voluntarios en un comité. Hagan su parte.

Las soluciones a los retos que enfrentamos no quedan con solo un individuo, sino con todos nosotros. Es importante que el Comité de Personal, en coordinación con el Secretario General y otros, cultive y mantenga el apoyo de las Misiones de la OEA para aumentar los recursos que han sido agotados durante los años.

Para hacer más, necesitamos más.

Gracias.