

ASOCIACIÓN DEL PERSONAL DE LA OEA

INFORME ANUAL DEL COMITÉ DEL PERSONAL 2017-2018

Julio 2017 - Julio 2018

I. INTRODUCCIÓN

Fundada en 1928, la Asociación del Personal de la OEA celebró su 90 aniversario este año. La Asociación del personal apoya, promueve y defiende la compensación (salarios) y beneficios, desarrollo profesional, condiciones laborales y en general el bienestar de los funcionarios y de sus familias. Al día de hoy, la Secretaria General de la OEA cuenta con 493 funcionarios en la sede y en los Estados miembros de la OEA, los cuales son automáticamente miembros de la Asociación del Personal, y 276 son miembros contribuyentes.

El Comité del Personal 2017-2018 estuvo conformado por Steven Griner, Presidente; Luiz Marcelo Azevedo, Vice Presidente; Rebeca Omaña, Secretaria, Pamela Izaguirre, Pro-Secretaria; Adam Siegel, Tesorero; Magali Santos, Pro-Tesorera. Maria Elena Cruz and Luis Villalobos sirvieron como miembros y Rafael del Castillo and Clara Hoyos sirvieron como miembros suplentes. Carla Sorani Hluchan como Representante Principal ante la Comisión del Fondo de Jubilaciones y Pensiones y Beatriz Ferro-Santos, como Representante Alterna. El Comité también fijó 22 funcionarios para fungir como miembros o suplentes en 10 Comités consultivos que trabajaron en casos relacionados con seguros, medidas de disciplina, evaluación de desempeño, estacionamiento, entre otros.

Leslie Alvarez es la Administradora de la Asociación del Personal y Monserrat Magaña Ocaña es la practicante. Ambas apoyaron en los trabajos realizados por el Comité del Personal, los Comités Mixtos y el Comité de Nominaciones y de Escrutinio. En otras palabras Leslie y Monserrat nos apoyaron en todo lo que realizamos.

II. BREVE RESUMEN DE LA GESTIÓN 2017-2018

El Comité del Personal 2017-2018 inició sus funciones el 2 de Agosto del 2017 y se reunió de manera regular una vez por semana, los días miércoles. Se realizaron 34 reuniones formales y 5 informales. (Para poder constituir una reunión formal, tiene que haber por lo menos cinco de los nueve miembros titulares presentes o por vía telefónica). El Comité del Personal

también consultó temas por correo donde se aprobaban los comunicados (Staff News) y otras notificaciones escritas y se abordaban asuntos urgentes.

El Comité del Personal completo se reunió con el Secretario General en dos ocasiones (28 de Agosto 2017 y 10 de Enero 2018) y con el Secretario General Adjunto el 17 de Octubre del 2017. Al mismo tiempo los miembros del Comité del Personal se mantuvieron en contacto y se encontraron entre ellos de manera frecuente con el Jefe de Gabinete, el Secretario de Administración y Finanzas, el Inspector General, el asesor a cargo del Departamento de Recursos Humanos, la Ombudsperson y consiguientemente con el Ombudsperson interino y los miembros del Tribunal Administrativo. Los miembros del Comité también se encontraron con diversas misiones, incluyendo a los representantes permanentes o alternos de Antigua y Barbuda, Brasil, Canada, y Estados Unidos, así como también con la Representante Permanente de Paraguay ante la OEA, la Embajadora Elisa Ruiz Diaz Bareiro, quien preside el Comité de Asuntos Administrativos y de Presupuestos.

Por medio de los 56 Staff News, 3 FYI comunicados de información y una sesión informativa, el Comité del Personal proveyó información detallada sobre una amplia gama de asuntos, los cuales se explicarán de manera más detallada en este informe. El Comité del personal hizo un gran esfuerzo en diseminar las actividades de la Secretaria General de la OEA por medio de su página de Facebook y Twitter. El número de seguidores de la cuenta Twitter del Comité del Personal incremento de 82 a 413 y la cuenta de Facebook empezó el periodo de este comité con 241 seguidores y terminó con 454 seguidores. El Comité del Personal también abrió una cuenta de Instagram al inicio de este periodo y ahora cuenta con 67 seguidores.

Dos prioridades importantes para el Comité del Personal 2017-2018 incluyen el fortalecimiento de la oficina del Ombudsperson y la selección de un Director Permanente de Recursos Humanos. Como se mencionó en este informe, el Comité del Personal ofreció observaciones a la Secretaria General y al Jefe de Gabinete sobre estos asuntos y trabajó de manera constructiva con la administración para poder atenderlos de manera correcta. Otros asuntos que el Comité del Personal 2017-2018 dió seguimiento son los esfuerzos del Departamento de Recursos Humanos para atender la acumulación de concursos y reclasificaciones pendientes, la situación del Tribunal Administrativo y la discusión sobre el Comité Administrativo de Asuntos Presupuestarios (CAAP) con respecto a al presupuesto y la reforma del sistema de cuotas.

Los miembros del Comité ofrecieron su apoyo a muchos miembros del personal. Los miembros dieron recomendaciones con respecto a las alegaciones de acoso laboral y peticiones para post-auditorias y reclasificaciones; también dieron consejos de acuerdo con los mecanismos institucionales que están disponibles para poder atender situaciones especiales.

Desafortunadamente, el periodo de 2017-2018, acontecieron diferentes desastres naturales y crisis humanitarias en países miembros de la OEA. En respuesta a estas situaciones inesperadas, la Asociación del personal organizó 5 colectas de dinero separadas para asistir a las víctimas de Antigua y Barbuda, México, Dominica, Venezuela y Guatemala. Estas campañas de recolecta juntaron un total de \$13,156.50 así como también, hubo contribuciones en especie para Dominica y Venezuela; demostrando la generosidad del personal, consultores y practicantes, y su compromiso por ayudar a las personas de las Américas en momentos de necesidad. El Comité del Personal, quisiera extender su agradecimiento al OAS Federal Credit Union por sus contribuciones con un total de \$4,000 y al Federal Credit Union del Banco Interamericano de Desarrollo por duplicar los fondos de \$1,535.61 en la campaña de #FuerzaMexico.

El comité del 2017-2018 organizó diferentes eventos sociales, culminando con la barbecue y el retrato del Staff para conmemorar el 90 aniversario de la Asociación del Personal. Como es costumbre, el comité también realizó el Bazar anual de Navidad, el brindis de fin de año y la fiesta infantil de navidad. Los miembros del comité, apoyaron, asistieron y promovieron otras actividades sociales de la Secretaria General de la OEA, incluyendo aquellas como el torneo de futbol de la OEA, el grupo de arte de la OEA y las actividades del museo de Arte de las Américas, la Biblioteca Memorial de Colón y la Unidad de Salud.

Los miembros del Comité del Personal 2017-2018 quisieran agradecer a aquellos colegas que se postularon como voluntarios para ayudar en los eventos sociales, así como aquellos que sirvieron en los sub comités. Sin su ayuda, nada sería posible.

III. TEMAS PRIORITARIOS, ACTIVIDADES RELACIONADAS Y RESULTADOS

Entre los resultados obtenidos y las actividades vinculadas a estos se pueden destacar:

1. Acceso inapropiado a la información personal y la auditoria de toda la secretaria

Los miembros del Comité de Personal se reunieron con el Inspector General, el Ombudsperson y el Jefe de Gabinete respecto del acceso inapropiado a la información privada y confidencial, que se reveló al personal mediante la Circular del Personal No. 27/17 el 30 de junio de 2017. Dado la falta de información precisa sobre el tipo de información a la que se accedió y las medidas adoptadas por la administración, el Comité del Personal ofreció cuatro recomendaciones el 8 de septiembre de 2017 a través de Staff News # 6. Estas recomendaciones incluyen 1) acciones correctivas tales como monitoreo de crédito o protección de crédito; 2) una investigación a cargo de un tercero; 3) una revisión exhaustiva de los protocolos y procedimientos de seguridad de la información de la Secretaría General; y 4) una sesión informativa para el personal con respecto a este tema. La administración siguió dos de las recomendaciones, realizando una auditoría a nivel

de toda la Secretaría para salvaguardar la información personal y confidencial a través de la oficina del Inspector General y participando en la sesión informativa organizada por el Comité de Personal el 20 de octubre de 2017.

El 6 de febrero de 2018, el Inspector General, Hugo Ascencio, informó al Comité que la ejecución de la auditoría se basaría en los Principios de Privacidad Generalmente Aceptados (GAPP) establecidos por el Instituto Estadounidense de Contadores Públicos Certificados (AICPA) y el Instituto Canadiense de Contadores Públicos (CICA). Señaló que todas las Secretarías respondieron a los cuestionarios, que cubrían el tipo de información recopilada y la manera en que se almacenaba. En la primera instancia, la auditoría incluirá el Departamento de Servicios de Información y Tecnología (DOITS), el Departamento de Servicios Legales, el Departamento de Servicios Financieros, el Departamento de Recursos Humanos, el Departamento de compras y el Fondo de Jubilaciones y Pensiones.

Si bien el Inspector General anticipó que la auditoría concluiría para fines de marzo, a partir de la redacción de este informe, el Comité de Personal todavía no recibió una copia. Vale la pena mencionar que es una práctica estándar incluir únicamente el resumen de las auditorías en el informe anual del Inspector General, pero durante la sesión informativa, el Jefe de Gabinete Gonzalo Koncke prometió que el Comité de Personal de la OEA recibiría el informe y las recomendaciones en su totalidad.

2. Posición del Director del Departamento de Recursos Humanos

De conformidad con las recomendaciones de la Sentencia 165 del Tribunal Administrativo, el Comité de Personal anterior proporcionó una lista de 10 empresas de contratación al Secretario General. Posteriormente, el Secretario General solicitó al Comité del Personal 2017-2018 recomendar a una empresa de esa lista que preste los servicios necesarios para identificar a un nuevo Director del Departamento de Recursos Humanos. El Comité seleccionó a cinco empresas para entrevistarlas y evaluarlas utilizando los cinco criterios: 1) experiencia relevante en el reclutamiento para una organización internacional en el campo de los recursos humanos; 2) presencia de estas empresas en los Estados miembros de la OEA; 3) precios; 4) tiempo necesario para seleccionar al candidato; y 5) otros intangibles. El Comité de Personal recomendó a DHR International. El Secretario General aceptó esta recomendación y contrató a la compañía, que recolectó las solicitudes para el puesto y más tarde contrataría a esta empresa para reclutar también para el puesto de Ombudsperson.

DHR, International recibió 28 solicitudes para el puesto de Director de Recursos Humanos. El 23 de febrero de 2018, el Vicepresidente del Comité de Personal, Luiz Marcelo Azevedo, participó

en las entrevistas de los cinco candidatos recomendados por DHR International. También participaron en las entrevistas Charles Grover, el Secretario de Administración y Finanzas y Peter Metzger, Vicepresidente de DHR, Internacional.

3. Calendario de concursos y reclasificaciones

El Comité de personal 2017-2018 siguió de cerca el calendario de concursos y reclasificaciones. Los concursos reglamentarios incluyen aquellos concursos de acuerdo con los siguientes artículos de las Normas Generales, el Reglamento del Personal y las Resoluciones de la Asamblea General:

- Artículo 20 (e) de las Normas Generales: Miembros del personal con contratos de la Serie A financiados por el Fondo Regular;
- Regla de Personal 103.7 (e): Miembros del personal que reciben subsidios para funciones especiales;
- Artículo 23 de las Normas Generales: puestos ejecutivos; y
- AG / Res. 1 (L-E / 15): Director del Departamento de Servicios de Información y Tecnología.

El Plan de Trabajo 2016 - 2017 incluyó 58 procesos, de los cuales dos fueron cancelados. Al 31 de mayo de 2018, se han completado 39 procesos; 14 están en una u otra de las etapas del proceso de reclutamiento y selección; dos fueron cancelados; y tres aún no se han publicado.

Del mismo modo, los concursos para puestos vacantes incluyen procesos competitivos para puestos financiados por el Fondo Regular y por Fondos Específicos. De un total de 68 concursos para puestos vacantes, 28 se han completado, 22 se encuentran en una u otra de las etapas de reclutamiento y selección competitiva, y siete fueron cancelados.

En 2017, no fue posible completar todos los procesos incluidos en el Plan de Trabajo del Departamento de Recursos Humanos, y por lo tanto, el Consejo Permanente aprobó una extensión del término incluido en la disposición transitoria prevista en el Artículo 20 (e) hasta diciembre 31, 2018.

El Comité de Personal reconoce el trabajo realizado por el Departamento de Recursos Humanos y el del Comité Asesor de Selección y Promoción al completar 67 procesos competitivos. Como miembro de este último comité, el Presidente del Comité del Personal participó en 15 paneles de entrevistas tanto para los concursos reglamentarios como para los puestos vacantes. Como se mencionó anteriormente, el Vicepresidente participó en los paneles de entrevistas para el Director de Recursos Humanos y el Ombudsperson.

4. La oficina del Ombudsperson

El propósito de la Oficina del Ombudsman es abordar las inquietudes del personal y ofrecer recomendaciones a la administración de la manera más imparcial, neutral e independiente posible, de acuerdo con el Código de Ética de la Asociación Internacional de Ombudsman. El Ombudsperson debe poseer experiencia especial en mediación y resolución de conflictos y poder ganarse la confianza del personal. Fue por esta razón que el Comité del Personal expresó sus objeciones al nombramiento de un Ombudsperson interino a través del Staff News #29 el 5 de febrero de 2018. En una reunión el 16 de enero sobre este tema, el Secretario General indicó su intención de iniciar el concurso para el Ombudsman lo antes posible e informó a los miembros del Comité que contemplaba un papel para la Asociación de Personal en el proceso de selección, así como en la preparación de los términos de referencia para el puesto.

Como se mencionó anteriormente, el Secretario General contrató a DHR International para ayudar en la contratación de candidatos calificados para este puesto. Se recibieron 22 solicitudes, de las cuales se entrevistaron cinco candidatos. El Vicepresidente del Comité de Personal participó en el panel de entrevistas, junto con el Jefe de Gabinete, Gonzalo Koncke y el Asesor a Cargo del Departamento de Recursos Humanos, José Luis Ramírez.

5. El tribunal Administrativo

El Comité de Personal se reunió en varias ocasiones con el Tribunal Administrativo (21 de agosto de 2017 por videoconferencia, 10 de octubre de 2017 y 4 de mayo de 2018) sobre la importancia de contar con un garante final plenamente operativo para la resolución de disputas para todo el personal de la OEA. El Comité del Personal emitió los Staff News #12 y #50, que detallaban sus observaciones.

El 4 de mayo, el juez Michel Bastarache (presidente) señaló que se habían proporcionado fondos adecuados al Tribunal Administrativo para 2018 sobre la base de un presupuesto originalmente previsto para cubrir los procedimientos de un (1) caso y los gastos operativos básicos. La mayoría de los gastos relacionados con el Tribunal Administrativo implican la traducción de documentos presentados por las partes en un caso, y los jueces han solicitado a la Secretaría General de la OEA que presente, en la medida de lo posible, la traducción de sus propios documentos de conformidad con la práctica de otros tribunales administrativos.

El juez Bastarache señaló que se podría requerir un desembolso de fondos más predecible debido a los gastos extraordinarios de este año relacionados con la instalación de una nueva base de datos para facilitar el acceso a la jurisprudencia del Tribunal, la publicación digital e impresa de las nuevas Reglas de Procedimiento, la implementación de un sistema de litigación electrónica y otras actividades puntuales.

El Comité de Personal de la OEA tomó nota de su preocupación por los altos costos relacionados con la presentación de un caso ante el Tribunal Administrativo. Hasta la fecha, la Asociación de Personal de la OEA cubre el costo de una consulta legal inicial de una hora, pero a partir de ese momento, el miembro del personal asume los costos de representación legal y esos gastos pueden o no ser reembolsados dependiendo de la decisión tomada.

En noviembre de 2018, el Tribunal Administrativo celebrará su 45 ° aniversario y planea realizar una Reunión del Ayuntamiento con el personal de la OEA. Los jueces tienen la intención de invitar al Inspector General y al Defensor del Pueblo a discutir el mandato de cada oficina y los procedimientos a seguir para acceder a sus servicios.

6. Debate del Presupuesto 2018

El Comité de Personal siguió de cerca los debates en la CAAP para aprobar el presupuesto de 2018, reuniéndose individualmente con la Presidenta de ese Comité, la Embajadora Elisa Ruiz Díaz Bareiro y representantes de otras misiones. En una reunión con el Secretario de Administración y Finanzas, el Sr. Grover señaló que un presupuesto realista para las operaciones normales de la OEA se estima en \$110 millones, aunque el presupuesto aprobado ascendió a solo \$80 millones. El déficit significaba que el mantenimiento diferido por un total de \$35 millones se retrasaría y la inversión en recursos humanos sería limitada. Con respecto a nuestra infraestructura de TI, él mencionó la importancia de actualizar el servidor de Oracle y la base de datos, que están tan desactualizados que ya no son compatibles con la misma empresa, Oracle. También destacó la importancia de la mejora de los procedimientos utilizando la Planificación de Recursos Empresariales (ERP) y brindando oportunidades de capacitación para el personal.

7. Debate sobre la reforma del sistema de cuotas en la Comisión de Asuntos Administrativos y Presupuestarios

El 30 de abril de 2018, el Comité de Personal envió una carta abierta a los representantes de la Comisión de Asuntos Administrativos y Presupuestarios (CAAP) para ofrecer su observación sobre la reforma del sistema de cuotas y su impacto a corto y largo plazo en el presupuesto operativo de la OEA. Las observaciones incluyen:

1. El "presupuesto conceptual" de \$115,463 millones preparado es el único escenario que refleja las verdaderas necesidades de la Secretaría General para cumplir tanto con los mandatos existentes como con los nuevos aprobados por la Asamblea General.
2. Los aumentos significativos de fondos para cinco órganos de la OEA sin proporcionar mayores recursos, lo cual es motivo de preocupación.¹ (La Asociación de Personal de la OEA

¹ AG/RES. 2912 (XLVII-O/17), FINANCING OF THE 2018 PROGRAM-BUDGET OF THE ORGANIZATION, Points 3a, 3b and 3c.) The five organs include the Inter-American Commission on Human Rights, the Inter-

celebra el aumento del presupuesto para estos órganos de la OEA, que abordan necesidades vitales en los Estados Miembros).

3. Toda reforma del sistema de cuotas debe tomar en consideración el costo de vida y los ajustes estatutarios para cumplir con la resolución AG/RES.1319 (XXV-O/95), que implementó una política de paridad con los salarios de las Naciones Unidas y las normas de clasificación de trabajo de la ONU. La Secretaría General ha tenido que defender siete demandas colectivas (Sentencias 37, 64, 66, 90, 91, 124 y 126), tres de las cuales implicaban el pago de millones de dólares al personal por incumplimiento de contrato cuando se violó la paridad en 1978.^[3]

4. Si el sistema de cuotas no se reforma, los recursos se reducirán en \$16,2 millones, lo que podría resultar en una disminución del 20% de los fondos para la dotación de personal y afectaría severamente la eficacia de la OEA

8. Recomendaciones al Secretario General sobre las medidas concretas que se tomarán como resultado de la Encuesta de Personal

Los miembros del Comité de Personal 2017-2018 desarrollaron un documento actualizado que complementa el "Análisis de recomendaciones presentado por los funcionarios de la SG-OEA" existente y ofrecieron una serie de recomendaciones al Secretario General sobre las medidas concretas que deben tomarse en consideración en las categorías de recursos humanos y desarrollo profesional.

Las recomendaciones fueron preparadas en base al análisis realizado y presentado por el Comité de Personal 2016-2017 al Secretario General el 23 de enero de 2017, que proporcionó las respuestas del personal a la encuesta publicada el 1 de noviembre de 2016.

El Presidente del Comité de Personal envió una carta el 26 de junio de 2018 al Secretario General presentando cuatro recomendaciones, que incluyen 1) una auditoría a nivel de la Secretaría de todos los puestos; 2) un plan de desarrollo profesional para el personal de la OEA; 3) constituir el Comité de Ética y 4) un plan que proporciona una trayectoria profesional a las personas con CPR.

^[3] Breve historia de la paridad salarial de la OEA con Naciones Unidas.
<http://www.staff.oas.org/documents/News%2015-16/FYI%205%20SPA.htm>

9. Solicitud para implementar políticas sobre identidad de género en la Sede de la OEA

El 28 de agosto de 2017, el Comité entregó al Secretario General una carta del grupo LGBTQI de la OEA, solicitando que la Secretaría General considere una política que permita a las personas transgénero que visitan la OEA recibir pases de seguridad con el nombre que ellos para identificarse. El Comité de Personal también indicó que estaba disponible para trabajar con la Secretaría General para revisar las políticas existentes y proponer mejoras en su implementación.

10. Protocolos de seguridad en la sede de la OEA

Los miembros del Comité de Personal se reunieron con Steven Bernal, Jefe de Seguridad, el 3 de enero de 2018 con respecto al programa de seguridad de la OEA y los servicios que se ofrecerán al personal en 2018.

El Jefe de seguridad expresó su interés en trabajar con la Asociación de Personal para responder a inquietudes o ideas que mejoran la seguridad en las instalaciones de la Sede. Describió al Comité los procedimientos y sistemas que existen actualmente para ayudar a mantener un entorno seguro para el personal, los inquilinos y los visitantes de la OEA y solicitó ayuda para difundir información sobre las políticas y planes de seguridad, lo que se hizo en 21 de febrero de 2018 a través de Staff News # 33.

La unidad de seguridad bajo la dirección del Departamento de Servicios Generales continúa buscando mejoras a los servicios y para responder a algunas áreas de interés nuestro personal desarrollará capacitación en los siguientes temas:

- Seguridad de viaje para la sede y el personal internacional
- Seguridad personal
- Evacuaciones de edificios de emergencia

En asistencia con otras áreas, el Jefe de Seguridad describió un proceso mejorado y aprobado que proporciona a los miembros de la comunidad LGBTI que participan en reuniones en las Instalaciones de la sede de la OEA la capacidad de usar un nombre preferido. También recordó al Comité los procedimientos de control de acceso de seguridad existentes, que se describen en el Memorando n° 126 y se puede acceder al siguiente enlace: <http://bit.ly/2GtbGVI>.

11. Capacitación de liderazgo para mujeres en desarrollo internacional

Conjuntamente con la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM), el Comité del Personal cubrió las tarifas de inscripción para que dos mujeres asistieran al "Foro para Avanzar en el Liderazgo de las Mujeres en el Sector de Desarrollo Internacional", celebrado el 6 de junio de 2018 en Washington, DC. Este foro de un día fue para líderes experimentadas y emergentes en

desarrollo internacional que desean profundizar sus habilidades de liderazgo y construir una cultura de inclusión en sus organizaciones. Después de recibir diez solicitudes, los miembros del Comité seleccionaron a Melanie Blackwell de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos y Mariana Herrera del Departamento de Planificación y Evaluación para asistir a este evento.

12. Campañas para recaudar fondos para las víctimas de los desastres naturales y la crisis humanitaria

En respuesta a desastres naturales y una crisis humanitaria en los países miembros de la OEA, el Comité de Personal de la OEA organizó cinco campañas separadas para recaudar dinero y bienes esenciales para las víctimas. El flujo de asistencia prestado por el personal de la OEA, los consultores y los pasantes fue abrumador y demostró la generosidad de las personas que trabajan en la OEA y su compromiso para aliviar el sufrimiento humano.

La primera campaña se organizó el 14 de septiembre en respuesta al huracán Irma que destruyó gran parte de la infraestructura del país y desplazó a cientos de residentes, particularmente en la isla de Barbuda. La Cooperativa de Crédito de la OEA contribuyó al fondo y el 18 de octubre de 2017, el Presidente del Comité de Personal presentó al Representante Permanente de Antigua y Barbuda, el Embajador Ronald Sanders, un cheque por \$2,135.37. Contribuciones continuaron siendo depositadas en la cuenta y el 17 de mayo, el Presidente del Comité de Personal envió a la Misión Permanente otro cheque por \$380.21.

Los terremotos sacudieron Oaxaca y Chiapas el 7 de septiembre y doce días después, otro terremoto causó cientos de muertes y daños a la propiedad en los estados de México, Morelos, Guerrero, Puebla y Ciudad de México. La campaña lanzada por el Comité de Personal de la OEA para apoyar el fondo #FuerzaMéxico fue respaldada por una generosa contribución de la Cooperativa de Crédito de la OEA y fue canalizada a la Cooperativa de Crédito del Banco Interamericano de Desarrollo, que proporcionó fondos equivalentes. El total de contribuciones para esta campaña fue de \$1,535.61.

El 18 de septiembre, la gente de la Mancomunidad de Dominica sufrió enormes pérdidas como resultado del huracán María y el Comité de Personal abrió una cuenta para recibir contribuciones financieras, y nuevamente la Cooperativa de Crédito de la OEA contribuyó; el Comité también organizó una donación de artículos esenciales, incluidos los pañales para bebés y adultos. El Comité de Personal utilizó los fondos recaudados (\$1,772.33) para comprar artículos adicionales, todos los cuales fueron enviados a través de la Embajada y la Misión Permanente de Dominica para su entrega a la isla. Después de enviar los productos, fueron depositadas contribuciones adicionales en la cuenta de un total de \$1,004.94 y el Comité de Personal está a la espera de instrucciones sobre cómo utilizar mejor estos fondos.

En respuesta a la creciente crisis humanitaria en Venezuela, el 15 de febrero de 2018 el Comité del Personal de la OEA organizó una campaña de donación, que incluyó tanto contribuciones financieras como artículos esenciales. Los bienes recolectados fueron entregados a Venezuela a través de la organización no gubernamental, Visión Democrática. El 16 de junio de 2018, el Presidente del Comité de Personal recibió un correo electrónico confirmando la entrega a organizaciones no gubernamentales en varias partes de Venezuela. Las contribuciones en efectivo fueron de un total de \$2466.37, que se usaron para comprar artículos adicionales y cubrir el envío de los bienes recolectados.

El 12 de junio, el Comité de Personal abrió una cuenta de ayuda en caso de desastres para las víctimas de la erupción del Volcán Fuego y las contribuciones a este fondo aún se están realizando a partir de la redacción de este informe.

El Comité de Personal de la OEA también se complace en informar que las contribuciones recaudadas para el Huracán Earl en Belice por el Comité de Personal 2016-2017 fueron de \$766.06, que se canalizaron a través de la Misión Permanente de Belice y posteriormente a la Cruz Roja de Belice. Parte de estos fondos se utilizaron para realizar un curso de primeros auxilios en Belice. El Comité de Personal desea agradecer al Representante de la OEA en Belice, Starrett Greene, por ayudar a coordinar la transferencia de estos fondos y su uso en esta actividad tan importante.

IV. ACTIVIDADES SOCIALES

El Comité del Personal, organizó, promovió y apoyó diferentes actividades sociales, incluyendo las siguientes:

Coordinación de las clases de Portugués. El comité del Personal coordinó con el *Instituto de Língua e Cultura Brasileira (ILC Brasil)*, un instituto de portugués brasileño que ofrece cursos de portugués en línea para el Staff de la OEA, consultores, practicantes y miembros de las Misiones Permanentes. Para aquellos que ya hablan portugués, ILC Brasil ofreció un curso de seis semanas de preparación para mejorar sus habilidades y para prepararse para el examen oficial del Celpe-bras (examen equivalente al Toefl o Delf).

Apoyo al Torneo de Futbol de la OEA. El torneo de futbol de la OEA se jugó del 26 de Agosto al 18 de Noviembre para la temporada de otoño del 2017 y de 14 de Abril al 7 de julio para la temporada de primavera del 2018. En la temporada de otoño participaron 10 equipos y para la de primavera participaron 8 equipos. El Comité del Personal otorgó una contribución financiera con un monto de \$300 para ser usados en la organización del torneo y también colaboró con la publicidad del mismo por medio de Staff News, Facebook y Twitter.

Bazar Anual de Navidad de la OEA. Este bazar se llevó a cabo el 1 y 2 de Diciembre del 2017 en el Terrace Level de la OEA. Donde participaron 11 vendedores, los cuales ofrecían joyería artesanal, vestimentas de las Américas, arte, arreglos de navidad, así como chocolates artesanales. La cuota que se cobró a los vendedores por el espacio que utilizaba cada uno en el bazar generó un total de \$1,275 para la Asociación del Personal de la OEA.

Fiesta Navideña Infantil. La fiesta Navideña Infantil se llevó a cabo en el Salón de las Américas el 10 de Diciembre de 2018 y más de 80 niños fueron registrados para participar en la fiesta. Los niños recibieron un regalo especial de Santa Claus y se divertieron con las diferentes atracciones para ellos. Queremos dar un agradecimiento especial a Luigi Bianchini y a todos los voluntarios que ayudaron a montar, a servir la pizza, a servicios generales y a los voluntarios que ayudaron a limpiar al final de la fiesta.

Brindis de Fin de año. El Brindis de fin de año se llevó a cabo en Cafetería del Terrace Level de la OEA en el edificio GSB el 6 de diciembre del 2017, con buenos deseos para el próximo año. El Personal de la OEA, consultores, practicantes y miembros de las Misiones Permanentes asistieron a este brindis.

Celebración de 90 años de Aniversario. El Comité de Personal conmemoró su 90 aniversario, durante la barbecue de primavera el 11 de Mayo del 2018. Personal, consultores y practicantes fueron invitados a formar parte del retrato con el Secretario General y el Secretario General Adjunto en frente del Edificio Principal de la OEA. El Comité del Personal también invitó a los miembros de la Asociación de Retirados de la OEA (AROAS) y varios de ellos asistieron.

En anticipación a la Barbecue de primavera, el Comité del Personal tuvo un concurso para diseñar el logo que conmemoraría este importante suceso. El ganador fue, Laureano Menéndez, quien es hijo de Roberto Menéndez, jefe del departamento de MAPP OEA en Colombia. Al ganador se le dio \$50 en crédito en la OEA Gift Shop y su logo fue utilizado en la taza que se entregó a todos los miembros contribuyentes de la Asociación del Personal.

Para celebrar el 90 aniversario, la Asociación del Personal organizó rifas de dos boletos VIP para la Décima Celebración Anual, 'Lo mejor de D.C.' que se llevó a cabo en el Museo de la OEA, durante el mes de abril, la ganadora fue Maria Teresa Mellenkamp. La Asociación del Personal, quiere agradecer a Jane Thery por haber donado las entradas. En el mes de Mayo, el Comité del Personal organizó otra rifa para dos pares de entradas al espectáculo "In the Time of Butterflies" que fue donado por Gala Theatre. Las ganadoras de esta rifa fueron Jennifer Molina y tella Villagran.

Por último, el Comité del Personal organizó una campaña para publicar fotos nuevas y antiguas del Personal de la OEA y compartirlas en la página de Facebook de la Asociación. El álbum del

90 Aniversario contiene 312 fotos del Personal de la OEA, pasado y presente, en la sede y en países miembros de la OEA.

V. ACTIVIDADES DE COMITÉS MIXTOS

1. Comité Mixto de Estacionamiento

El Comité de Estacionamiento se reunió en siete ocasiones de Agosto 2017 – Junio 2018. Durante este tiempo, el Comité revisó varios casos y respondió de acuerdo con las reglas. Hubo negociaciones entre el comité y los miembros del personal en cuestión. El Comité siempre trató de considerar el mejor interés del personal y enfatizó que el estacionamiento en la OEA no es un derecho, sino un privilegio. El Comité tuvo discusiones sobre un posible aumento de tarifas para el estacionamiento, un aumento en los espacios para bicicletas y una disminución en el estacionamiento colonial, pero no se tomaron decisiones definitivas.

El Comité mantuvo varias discusiones sobre la inclusión de privilegios de estacionamiento para los guardias de seguridad y el personal de limpieza, y se ha presentado oficialmente una recomendación al Secretario de Administración y Finanzas, aunque aún no se ha aprobado. El Comité también estaba solicitando presupuestos sobre algunas posibles reparaciones costosas en la rampa de entrada en el edificio GSB.

El informe financiero más reciente del 31 de diciembre de 2017 arrojó recibos de \$566,801 y gastos de \$ 565,404, que incluyen personal, Servicios de Construcción Internacional, metrochecks y mantenimiento y otros gastos. El balance del fondo fue \$237,491.

2. Comité Mixto del Fondo Fiduciario de Beneficios Médicos

Al fin de año, el 31 de diciembre de 2017, el Fondo Fiduciario de Beneficios Médicos (MBTF) tuvo un rendimiento del 16.3% en comparación con el índice de referencia del 14.6%. El saldo final del período fue de aproximadamente \$55.5 millones. La cartera continúa manteniendo su estabilidad debido a su diversificación de inversiones. Para el año finalizado en 2017, el MBTF tuvo un déficit operativo de ingresos de \$432,000 sobre los gastos. Las contribuciones totales disminuyeron de \$ 13.3 millones en 2016 a \$ 12.6 millones en 2017 y esto fue en parte por el efecto de las reducciones de personal. Para compensar parte de esta disminución, la Secretaría hizo una contribución de \$150,000.

La auditoría financiera anual realizada por los nuevos auditores BDO brindó una opinión clara sobre los estados financieros del MBTF al 31 de diciembre de 2017.

Durante este período, CONDUENT solicitó a nuestro asesor financiero/de inversiones que ejecutara escenarios para diversificar nuestra cartera con una inclinación hacia un aumento en

nuestra asignación de capital. La nueva asignación de cartera eliminó nuestra inversión en alternativas que era PIMCO ALL Asset. Los miembros de la Junta acordaron incorporar las nuevas asignaciones de cartera de la manera siguiente:

Clase de activos

US Equities	– Vanguard Total Stock Market	55%
Non US Equities	– American Funds Euro Pacific Growth	20%
US Investment Grade Bonds	– Pimco Total Return	22%
Cash		<u>3%</u>
		100%

3. Comité Mixto de Seguros

Los representantes de la Asociación de Personal junto con el Comité de Asuntos de Seguros (JCIM) continuaron representando los intereses de los miembros del personal que participan en el Plan de Seguro de Salud de la OEA y trabajaron con los otros miembros de la JCIM para supervisar el desempeño del Plan y determinar, en colaboración con sus asesores expertos, cambios en el plan que generarían beneficios a largo plazo para los miembros. Propuestas para garantizar la salud financiera del Plan y alentar las decisiones informadas y beneficiosas de los miembros del Plan, se desarrollaron y se presentaron al Secretario General para su consideración. Al momento en que este reporte fue escrito, la JCIM aún no ha recibido una respuesta. Lo que preocupaba a la JCIM era que, en 2017, por primera vez desde su creación en 2000, Medical Fund había experimentado un déficit operativo de más de \$400,000 dólares. Los representantes de la Asociación de Personal ante la JCIM señalaron este hecho como un problema que requería atención urgente, y señalaron que las propuestas serían sometidas a la consideración del Secretario General, si fuesen aprobadas, estas podría ayudar a mitigar los riesgos.

4. Comité Mixto para casos de Reconsideración

De septiembre a noviembre de 2017, Lilly Ching se desempeñó como representante de la Asociación de Personal en el Comité Consultivo Mixto de Reconsideración, el cual analizó una solicitud presentada por un miembro del personal el 30 de junio de 2017. La solicitud fue comunicada a dos miembros del Comité el 21 de julio de 2017, quienes luego procedieron a identificar a un miembro del Personal de la OEA que podría servir como tercer miembro y presidente.

El 11 de agosto de 2017, el Comité comunicó al asesor a cargo del Departamento de Recursos Humanos de su composición: Michael Bejos (Presidente), Hilary Anderson (miembro) y Lilly Ching, así como la fecha en que el Comité comenzaría su revisión.

El 5 de septiembre de 2017, los miembros comenzaron la revisión del caso. De septiembre a noviembre, se reunieron regularmente y realizaron extensas entrevistas con las partes involucradas en el caso. El 3 de noviembre de 2017, el Comité presentó su informe al Secretario General. (El informe fue adoptado por unanimidad y fue enviado al asesor a cargo del Departamento de Recursos Humanos.) La Sra. Ching no ha sido informada sobre los procedimientos que siguieron.

El 25 de agosto de 2017, el asesor a cargo del Departamento de Recursos Humanos informó a dos miembros del Comité Consultivo Mixto de Reconsideración que otro pedido había sido presentado por un miembro del personal el 4 de agosto de 2017. Tanto la Sra. Ching como el miembro principal del Comité en nombre del Secretario General declinaron su participación e informaron al Departamento de Recursos Humanos que la representante suplente de la Asociación de Personal, María Claudia Camacho, asumiría la revisión de este caso particular. El 20 de septiembre de 2017, el Comité notificó al Departamento de Recursos Humanos que Patricia Quiroz sería la presidenta y Mónica Villegas como miembro. El 26 de septiembre, el asesor a cargo del Departamento de Recursos Humanos informó al Comité que el miembro del personal solicitó que se cancelara la solicitud.

5. Comité Mixto de Disciplina

La representación de la Asociación de Personal en el Comité Mixto de Disciplina informó que durante el período del 26 de agosto de 2017 al 22 de junio de 2018, no se presentaron casos o problemas.

6. Comité de Premios e Incentivos para el Personal

El Comité de Premios e Incentivos al Personal fue consultado sobre las Pautas para el Premio al Desempeño Sobresaliente y un anuncio fue enviado del Departamento de Recursos Humanos el 9 de junio de 2017, solicitando que los Directores y Secretarios presenten las nominaciones para los Premios del Personal. La reunión del Comité de Premios e Incentivos al Personal fue el 13 de septiembre de 2017 para revisar las nominaciones para el Premio al Mejor Desempeño.

Se recibió y se consideró un total de 44 nominaciones por desempeño sobresaliente. Once miembros del personal fueron seleccionados para recibir el Reconocimiento por el Desempeño Sobresaliente a nivel de la Secretaría, y 33 miembros del personal fueron seleccionados para recibir el Reconocimiento por Desempeño Destacado a nivel de Departamento. La fecha de la Ceremonia de Premios aún está por finalizar y será anunciada por el Departamento de Recursos Humanos.

7. Comité del Premio Conmemorativo Leo S. Rowe

Los representantes de la Asociación de Personal en el Comité del Premio Conmemorativo Leo S. Rowe 2017-2018 informan que hasta la fecha no se han celebrado reuniones del Comité, dado que la convocatoria de candidaturas aún debe ser publicada por el Departamento de Recursos Humanos.

8. Comité de Revisión de Evaluación de Desempeño

El 2 de febrero de 2018, el PERC celebró una reunión en la que se determinó que 28 miembros del personal no habían completado la evaluación de mitad de período. De dicho número, 18 miembros solicitaron una extensión del PERC y 10 no solicitaron una extensión del PERC. Luego de la reunión, se decidió otorgar un período de extensión del 5 de febrero al 10 de febrero de 2018.

9. Comité Asesor

Los miembros del comité asesor se reunieron el 23 de enero de 2018 con el Presidente del Comité de Personal para discutir asuntos relacionados con la reforma del sistema de cuotas, la negociación del presupuesto y otras prioridades del personal.

10. Comité 401M

El Comité de Administración del Plan (PAC) se reunió para discutir varios asuntos relacionados con el plan 401 (m). Continuando con la discusión de la reunión anterior el 16 de febrero de 2017, el comité evaluó diferentes opciones para la externalización total de la administración y operación del Plan de Ahorro para la Jubilación de la Sección 401 (m) de la Secretaría General, que incluye, entre otros, mantenimiento de registros, asesoría de inversión, cliente y servicios fiduciarios/de custodia. El Comité decidió acercarse a otras OIG (principalmente el Banco Mundial y el BID) y comenzar un RFP para el reemplazo. El DRH de la OEA se pondrá en contacto con ellos y, en función de su respuesta, se podría iniciar un RFP/RFI lo antes posible. El PAC también aprobó el pago de asesoramiento legal proporcionado para el plan. Para futuros consejos legales para el plan, se decidió designar a Sarah Davidson de DLS. Finalmente, el PAC discutió la posibilidad de designar un nuevo presidente del PAC, considerando que el CP actual está actuando en su carácter de asesor del Fondo de Jubilaciones y Pensiones y su papel en el PAC podría llevar mucho tiempo durante este período. Se decidió que, por el momento, no se realizarán cambios.

VI. OTRAS ACTIVIDADES DE INTERÉS PARA EL PERSONAL

1. Prestamos del Fondo Leo S. Rowe

Este año es el 70 aniversario del Fondo Panamericano Leo S. Rowe, que ofrece préstamos educativos a una baja tasa de interés para los miembros del personal de la OEA y sus dependientes para que cursen estudios, incluidos cursos profesionales, capacitación e investigación. El Fondo Rowe también ayuda a los ciudadanos de América Latina y el Caribe (titulares de visas F-1 o J-1) a financiar una parte de sus estudios o investigaciones en universidades de los EE. UU. A través de préstamos sin intereses.

Ex Director General de la Unión Panamericana, el Dr. Rowe dedicó la mayor parte de su vida a fomentar la comprensión y la integración entre las naciones de las Américas, demostrando un especial interés en la educación de los jóvenes de América Latina y el Caribe, a quienes asistió durante su vida y a quien dejó la mayor parte de sus activos en su testamento. También era conocido por reconocer los logros de sus colegas, inspirarlos y mejorar su desempeño en nombre de la Organización y, en última instancia, de las Américas.

Durante el período 2017-2018, la Asociación del Personal garantizó 27 préstamos educativos a través del Fondo Leo S. Rowe a los miembros contribuyentes de la Asociación del Personal. Estos préstamos por \$184,291.60 contribuyeron al desarrollo humano del Personal de la OEA y sus familias. La Asociación del Personal actúa como garante de los préstamos a los miembros contribuyentes de la Asociación.

2. Premio Terry Woods

Este reconocimiento es otorgado anualmente por la Asociación de Personal para conmemorar el trabajo del Sr. Terry Woods, a los miembros del personal o personas que han prestado servicios extraordinarios a los miembros del personal de la OEA, ya sea mediante la promoción o protección de sus derechos o contribuyendo a su bienestar o mejora en sus condiciones de trabajo. El Comité del Personal envió Staff News #55 solicitando nominaciones para este prestigioso premio.

VII. OTRA INFORMACION RELEVANTE

1. Estado de la Membrecía a la Asociación del Personal

Durante el período del Comité 2017-2018, se agregaron 16 nuevos miembros contribuyentes de la Asociación de Personal, lo que eleva el total a 276 miembros contribuyentes. A junio de 2018, había 493 miembros del personal, lo que significa que solo el 55.9% de los miembros pagan por

las actividades y otros beneficios de la Asociación de Personal. Si no eres un miembro contribuyente, considera ser uno.

VIII. TEMAS PENDIENTES

El Comité de Personal 2018-2019 debe hacer un seguimiento de algunos asuntos pendientes importantes, que incluyen:

1. Revisión y seguimiento de la implementación del informe de la OIG sobre la auditoría a nivel de la Secretaría para salvaguardar la información personal y confidencial.
2. Trabajar con el nuevo Ombudsperson para implementar su plan de trabajo anual e incorporar esta oficina en el Reglamento del Personal de la Organización.
3. Trabajar con el nuevo Director de Recursos Humanos para continuar avanzando en los concursos para puestos vacantes y agilizar el proceso para la emisión de contratos con fondos específicos.
4. Continuar monitoreando las competencias pendientes y el seguimiento al finalizar a fines de 2019.
5. Continuar monitoreando la reforma del sistema de cuotas y sus ramificaciones del presupuesto 2018 y más allá.
6. Continuar monitoreando las decisiones pendientes relacionadas con beneficios de salud basados en las recomendaciones hechas por el Comité Mixto de Seguros al Secretario General.
7. Hacer un seguimiento del "Plan de acción para agilizar y simplificar los procesos de recursos humanos" que el SG debe presentar a la CAAP en preparación para las deliberaciones sobre el Programa de Presupuesto 2019.