

## **Intervención del representante de las asociaciones del personal de la OMS**

1. Las asociaciones del personal de la OMS, el ONUSIDA y el CIIC se complacen en presentar esta intervención ante el Consejo Ejecutivo en nombre de sus los más de 9000 funcionarios a los que representan. En el informe se ponen de relieve los puntos de vista del personal sobre la agenda de transformación de la OMS y las propuestas de enmienda al Estatuto del Tribunal Administrativo de la OIT y a las políticas sobre acoso y explotación sexual. También se tratan brevemente otras cuatro cuestiones que afectan a la capacidad del personal para cumplir nuestro mandato común: las modalidades de trabajo flexibles, la iniciativa a favor de un lugar de trabajo respetuoso, el teletrabajo y la movilidad geográfica. En la 145.<sup>a</sup> reunión del Consejo Ejecutivo se ofrecerá una declaración oral para complementar el presente informe.

2. Las asociaciones del personal agradecemos los continuos esfuerzos de la dirección superior por subsanar las deficiencias en la dotación de personal en relación con la diversidad y la paridad entre los sexos. También reconocemos sus esfuerzos por proponer proyectos de políticas y principios que aborden la promoción y la gestión de las perspectivas de carrera, como las iniciativas para reconocer la excelencia, modificar los requisitos en los avisos de vacantes a fin de dar cabida a un espectro más amplio de funcionarios en los procesos competitivos para los grados superiores y reubicar al personal que ha prestado servicio en lugares de destino remotos o con condiciones de vida difíciles.

### **TRANSFORMACIÓN**

3. El 7 de marzo de 2019 el Director General, junto con todos los Directores Regionales, anunciaron al personal el nuevo organigrama de la sede de la OMS, que también servirá de base para alinear las estructuras de todas las oficinas principales. Queremos manifestar nuestro reconocimiento por el trabajo en equipo de la alta dirección, que se unió para presentar la visión de los nuevos métodos de trabajo de la Organización para lograr las metas de los tres mil millones enunciadas en el 13.º Programa General de Trabajo 2019-2023. El personal agradece también el compromiso anunciado por el Director General de que no habrá pérdidas de puestos de trabajo en el futuro inmediato como consecuencia de la transformación de la Organización.

4. La comunicación oportuna y transparente es esencial para evitar estrés indebido entre el personal. De momento, la comunicación sobre los efectos probables de la transformación en el personal ha sido en el mejor de los casos selectiva y tardía.

## ENMIENDAS PROPUESTAS AL ESTATUTO DEL TAOIT

5. Este año hará 70 años que la OMS se encuentra bajo la jurisdicción del Tribunal Administrativo de la OIT. En la 335.ª reunión del Consejo de Administración de la OIT se presentaron enmiendas al Estatuto del Tribunal Administrativo, que incluyen disposiciones para garantizar que las organizaciones que retiren el reconocimiento de la competencia del Tribunal incluyan los motivos por los que se retira ese reconocimiento e información sobre las consultas previamente celebradas con los representantes del personal.

6. El Consejo de Administración de la OIT no llegó a un acuerdo sobre las enmiendas propuestas y ha postergado el punto del orden del día hasta su próxima reunión, en otoño de 2019. Agradecemos al Dr. Tedros su apoyo.

## ACOSO Y EXPLOTACIÓN SEXUAL

7. Los representantes de todas las asociaciones del personal de la OMS, así como del CIIC y el ONUSIDA, se han hecho eco repetidamente de las inquietudes del personal con respecto a la propuesta de política de la OMS sobre acoso, abuso de poder y explotación sexual. Asimismo, hemos recabado las aportaciones de las unidades técnicas, en particular la de los colegas que trabajan en el ámbito de la violencia de género dentro del Departamento de Salud Reproductiva e Investigaciones Conexas. En la última reunión del Consejo Mundial Personal/Administración, celebrado en octubre de 2018, se formularon recomendaciones para la introducción de modificaciones y cambios en el Estatuto del Personal y el Reglamento de Personal en relación con este asunto.

8. Algunas de nuestras observaciones y peticiones a la Administración:

- eliminar el requisito de contar con una resolución oficiosa como primer paso obligatorio en la lucha contra el acoso en el lugar de trabajo;
- armonizar las políticas internas de la OMS con las recomendaciones basadas en datos probatorios que la Organización misma formula para el resto del mundo;
- mejorar la versión de la política sobre la lucha contra el acoso sexual presentada al Equipo de Tareas de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación, establecido por el Secretario General, con aportaciones de la Oficina de Conformidad y Ética de la OMS, según se acordó en el Consejo Mundial Personal/Administración;
- aclarar las circunstancias en que la Administración, los testigos y otras partes interesadas pueden poner en marcha una investigación, incluidas las situaciones en que la parte directamente afectada no desee incoar el proceso oficial o impulsarlo de algún otro modo;
- establecer plazos para finalizar el proceso de investigación y la labor del Comité Consultivo Mundial sobre Denuncias de Acoso y comprometerse al seguimiento de estos y otros «indicadores clave de desempeño» para estos mecanismos, lo que contribuiría a fomentar resultados más oportunos, a la vez que se mantienen la calidad y las garantías procesales;
- salvo el Director General, los Directores Regionales y el Director de Recursos Humanos, eliminar a otros responsables de adoptar decisiones de la jerarquía de mando en los casos de acoso sexual debido a la percepción interna y externa de que esas partes no podrán mantenerse neutras;
- distinguir claramente en el documento normativo entre los procedimientos para los casos de acoso y los procedimientos para los casos de acoso sexual.

9. Durante las reuniones ordinarias con el Director General mantenidas en el primer trimestre de 2018, agradecemos los esfuerzos de la Administración y el Departamento de Gestión de los Recursos Humanos por atender algunas de nuestras peticiones, pero también compartimos abiertamente nuestra expectativa de que la OMS debería tomar la delantera y abordar el acoso de forma integral.

10. Asimismo, se nos informó de que, debido a los muchos casos de acoso sexual acaecidos en algunos organismos de las Naciones Unidas en el primer semestre de 2018, el Secretario General de las Naciones Unidas había pedido al Equipo de Tareas de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación, que engloba a representantes de todos los organismos de las Naciones Unidas, entre ellos la OMS, que elaborara una política modelo que sirviera de norma mínima para todos los organismos del sistema. A partir de esta orientación del Secretario General de las Naciones Unidas, se alcanzó un acuerdo a nivel de Director General entre las asociaciones del personal de la OMS y la Administración para interrumpir los debates sobre la política o políticas de la OMS sobre el acoso y el acoso sexual hasta que el Equipo de Tareas publicara su «política modelo» sobre el acoso sexual. También tuvimos conocimiento de que en las Naciones Unidas se realizaría una encuesta sobre el acoso sexual. Se han abordado las principales inquietudes con respecto a la seguridad y el bienestar del personal y la seguridad de los datos y la encuesta sobre acoso sexual sigue en curso. Nos complace constatar que los resultados de la encuesta se han compartido recientemente con el personal.

11. Las asociaciones del personal de la OMS instaron también a la Administración en el Consejo Mundial Personal/Administración a que no esperaran a conocer los resultados de la encuesta para poner en marcha un proyecto de política revisada sobre el acoso en el lugar de trabajo, puesto que este tipo de acoso tiene más prevalencia y es el que más experimenta un número considerable de funcionarios. También instan a la Administración a que siga consultando al personal de las unidades técnicas pertinentes (a saber, el Departamento de Salud Reproductiva e Investigaciones Conexas) durante la actualización de la política de la OMS sobre acoso sexual.

12. La postura de las asociaciones del personal sobre las próximas etapas con respecto a la política contra el acoso es la siguiente:

- el proyecto de política sobre el acoso en el lugar de trabajo complementará la versión revisada de la política de la OMS sobre el acoso sexual;
- en tanto que organismo principal en el ámbito de la salud, la OMS debería establecer una norma muy alta en la política o políticas contra el acoso sexual y el acoso en el lugar de trabajo;
- nos oponemos a que la Administración envíe a todo el personal los textos de las políticas, ya que ello permite a la Administración seleccionar y elegir disposiciones que pueden tergiversarse a su favor, pero que van en detrimento del personal. Debería mantenerse una consulta constructiva con representantes del personal debidamente elegidos, con aportaciones de los colegas de las unidades técnicas.

## **LUGAR DE TRABAJO RESPETUOSO Y JUSTICIA INTERNA**

13. La Iniciativa a favor de un lugar de trabajo respetuoso es un subpunto de uno de los cinco ejes de la transformación y se aborda de forma totalmente diferente en cada oficina principal. La cultura en las oficinas difiere tradicionalmente de una región a otra y, con el aumento de la movilidad, la función de una gestión adecuada de los recursos humanos, más que la mera administración de dichos recursos, cobra importancia.

14. La Asociación del Personal de la Sede y la Administración de la OMS, en estrecha colaboración y con el pleno apoyo del Director General y la dirección superior, consideran que las actividades organizadas en el marco de la Iniciativa conjunta personal/Administración a favor de un lugar de trabajo respetuoso son componentes fundamentales de la aplicación de la agenda de transformación. En particular, el personal y la Administración de toda la Organización colaboran para garantizar que en la práctica la carta de valores sea no solo un documento básico de la Organización, sino parte de su vida laboral diaria. La Oficina del Ombudsman ha sido parte integral de la Iniciativa a favor de un lugar de trabajo respetuoso, además de una fuerza importante desde sus inicios.

15. La gestión equitativa, positiva e imparcial de las personas se encuentra entre las funciones más esenciales de la gestión y liderazgo profesionales. Para garantizar una buena gestión del personal, evitando —entre otras cosas— el abuso de poder, el favoritismo, los prejuicios personales, el acoso, el trato desleal e injusto y otras prácticas deficientes en la gestión de las personas, y para abordar toda infracción de un trato justo, equitativo y honesto del personal, es esencial contar con un sistema de justicia interna independiente, transparente y que funcione debidamente.

16. Si bien se requiere definir con más claridad la función de los diferentes servicios que intervienen en el sistema de justicia interna de la OMS, puede ser beneficioso que el personal cuente con mayores opciones, ya que diferentes colegas pueden preferir diferentes modos de abordar un problema concreto. Dado que, ante alguna preocupación, se puede optar por utilizar servicios oficiosos, como los prestados a través de conversaciones informales entre directivos y personal, el psicólogo o el consejero del personal, los Servicios de Salud y Bienestar del Personal, Recursos Humanos, la Oficina del Ombudsman y las asociaciones del personal, es imperativo que dichos servicios se coordinen adecuadamente y que se informe debidamente a los colegas sobre las opciones a su disposición y las diferencias entre ellas. Recientemente, tras el anuncio de la transformación, hemos visto que el Equipo de Transformación Mundial reunía a los diferentes grupos u oficinas a los que puede consultar el personal con el fin de consensuar la mejor forma de responder a las preocupaciones derivadas de la transformación de los puestos del personal. Quisiéramos que esta iniciativa continuara incluso una vez finalizada la transformación, dado que es un buen modo de establecer vínculos y podría ser una forma eficaz de ofrecer respuestas oportunas a las preocupaciones del personal y de contribuir a corregir situaciones antes de que se enquisten.

17. Por lo general, la mayoría de los elementos del sistema de justicia interna son correctivos, tal como observa el comité de expertos externo al que el Director General encomendó el examen.

18. A fin de hacer un seguimiento de las cuestiones planteadas y allanar el camino para la mejora del sistema de justicia interna, se proponen las siguientes etapas:

- establecer un comité de respuesta y coordinación para el conjunto de la Organización que tenga el mandato de analizar y apoyar la aplicación mediante la supervisión de las recomendaciones para toda la Organización acordadas por el Director General y los Directores Regionales;
- encomendar a la Unidad de Evaluación que evalúe periódicamente los elementos ya existentes y los recientemente aplicados, oficiales y oficiosos, del sistema de justicia interna;
- velar por que el Ombudsman informe al Director General de las tendencias en las cuestiones conflictivas, identificando las unidades, departamentos y grupos orgánicos con un nivel alto de conflicto, sin dejar de prestar atención a la confidencialidad;
- seguir presentando al Consejo Ejecutivo y a su Comité de Programa, Presupuesto y Administración un informe del Ombudsman en el que se subrayen las tendencias generales;

- incluir los asuntos de gestión y la resolución de conflictos en la auditoría que el Auditor Interno realiza de las entidades de la OMS.

## MODALIDADES DE TRABAJO FLEXIBLES

19. Tras reconocer los esfuerzos de la Administración de la OMS por alinear las prácticas de la Organización con las del resto de las Naciones Unidas (como queda patente en los cambios recientes introducidos en la política de viajes oficiales, la justificación para aplicar el recorte salarial, los planes para revisar la política contra el acoso), el Comité del Personal insiste en que la Administración de la OMS adopte una política integral sobre el teletrabajo, según recomendó el Consejo Mundial Personal/Administración en 2017, que esté en consonancia con la política sobre las modalidades de trabajo flexibles de la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra (documento IC/Geneva/2003/28, con fecha de 30 de mayo de 2003). Esta política<sup>1</sup> debería sustituir la actual política de «teletrabajo ocasional» con objeto de incorporar disposiciones que permitan trabajar desde un lugar de trabajo alternativo, durante un máximo de dos días a la semana, siempre que se hayan establecido las modalidades adecuadas y se hayan acordado los productos y los medios de comunicación. El Comité del Personal y otros organismos de las Naciones Unidas reconocen que las modalidades de trabajo flexibles forman parte de un lugar de trabajo moderno y son una herramienta importante para lograr mayor productividad y un mejor equilibrio entre las necesidades del personal en su vida profesional y privada.

## MOVILIDAD

20. La movilidad se ha presentado como uno de los ejes principales de la agenda de transformación que podría —si se aplica bien y con sentido común— ayudar a la Organización a cuidar y fidelizar a una plantilla moderna que cumple su mandato. Estamos de acuerdo con el Director General en que formamos parte del mundo y que debemos prestar servicio allí donde nuestros conocimientos, competencias y especialización más se necesiten. Ahora bien, la aplicación concreta de la política de movilidad en 2019 y posteriormente permitirá comprobar si la Organización empodera o no a sus empleados. Con todo, es importante reconocer que la movilidad ya se está aplicando y que cada vez más funcionarios se trasladan de una región a otra o entre las regiones y la Sede.

21. La encuesta de 2018 al personal reveló que los colegas de diferentes niveles y regiones están por lo general a favor de la movilidad, siempre que tenga en cuenta las circunstancias familiares y personales del funcionario y ofrezca posibilidades de mejora profesional. Los funcionarios nos han comunicado que saben muy poco sobre la futura movilidad obligatoria, se sienten excluidos del flujo de información y no entienden lo que la movilidad conllevará para ellos. Esperan que los principios que guíen la movilidad obligatoria sean éticos y que su aplicación sea transparente y equitativa.

22. Es encomiable que la Administración y los representantes del personal hayan acordado los principios y prerequisites que orientarán la movilidad (en la reunión de octubre de 2018 del Consejo Mundial Personal/Administración). Ahora bien, queda mucho camino por recorrer desde los principios generales a las medidas específicas. Los vacíos de información y los secretismos son perniciosos y han campado por sus respetos durante demasiado tiempo. Seguimos esperando poder ver la hoja de ruta de la Administración y el plan de aplicación, así como los mecanismos y criterios operativos que se aplicarán cuando la movilidad obligatoria entre en vigor para un primer grupo de funcionarios a finales de 2019.

---

<sup>1</sup> Véase <https://hr.un.org/page/flexible-working-arrangements> (consultado el 10 de abril de 2019).

23. En el informe sobre la evaluación recapitulativa de la política de movilidad geográfica de la OMS durante su fase voluntaria, publicado en enero de 2019,<sup>1</sup> se enuncian los requisitos que deben cumplirse para optimizar las posibilidades de una aplicación fluida, eficaz y equitativa de la movilidad geográfica en la OMS. Muchas de las conclusiones del informe coinciden con las inquietudes del personal. En particular, la movilidad geográfica no debería ser una rotación mecánica que obligue a trasladarse por el simple hecho de trasladarse o a elegir entre la familia y la carrera profesional. Debería ser un instrumento estratégico para enriquecer las perspectivas profesionales y las competencias, fortalecer la capacidad de lograr resultados en los lugares de destino y contribuir al cumplimiento del mandato de la OMS. Una política de movilidad geográfica bien concebida, gradual, respetuosa y basada en datos probatorios debería ser beneficiosa para todas las partes y satisfacer a la vez las expectativas legítimas de los Estados Miembros de la OMS, la Administración y el personal.

24. Coincidimos con los responsables de la evaluación en que la cultura de la movilidad geográfica solo puede introducirse paulatinamente y que debería alentarse con ejemplos de logros sobre la integración de la movilidad geográfica en los criterios de evaluación de la actuación profesional y los planes sobre las perspectivas de carrera.

25. Nuestras preocupaciones arrancan también de los retos a los que se enfrenta la OMS con respecto al perfil de su plantilla de profesionales internacionales. Las redes de expertos que se enmarcan en ámbitos concretos de especialización/categorías de trabajo y que trabajan a diferentes niveles de la Organización deberían desempeñar una función primordial en las decisiones sobre la puesta en marcha de la política de movilidad.

26. Un elemento está claro: la política diseñada hace varios años debe ajustarse para reflejar el nuevo marco de ejecución del 13.º Programa General de Trabajo y tener en cuenta los cambios institucionales derivados de la transformación. La alineación de la movilidad con este nuevo marco debe realizarse en estrecha consulta entre el personal y la Administración con objeto de:

- integrar la movilidad geográfica en una estrategia coherente de dotación de personal que apoye la estrategia institucional general de la OMS, a la vez que se protege y apoya al personal;
- ofrecer al personal un conjunto de incentivos para la gestión de la progresión profesional, el talento y los conocimientos, la planificación de la sucesión y la gestión del desempeño;
- adaptar el marco de la OMS para los puestos de los profesionales internacionales con un sistema unificado y coherente de designaciones y descripciones de puestos, grados e itinerarios profesionales, incluidos los puestos de expertos solo disponibles en determinados lugares;
- acordar medidas para facilitar los traslados, la instalación en el nuevo entorno y la orientación inicial;
- garantizar transparencia y equidad plenas en la selección de las personas que deban trasladarse, el momento del traslado y el lugar;
- garantizar que la política sea de ámbito mundial e incluya a todas las oficinas de la OMS.

27. La honestidad y la apertura en la aplicación de la política de movilidad son cruciales para la reputación de nuestra Organización. El personal aceptará la política y se implicará solo si confía en que la Organización tendrá en cuenta sus intereses y derechos, empoderándolo para una mejora profesional satisfactoria, en el contexto de una movilidad con rostro humano.

---

<sup>1</sup> Disponible en <https://www.who.int/about/what-we-do/evaluation/corporate-evaluations/thematic-evaluations> (consultado el 10 de abril de 2019).

28. Las asociaciones del personal damos las gracias a los miembros del Consejo Ejecutivo por su interés en el bienestar del personal de la OMS y entidades conexas a fin de que el personal pueda seguir dando lo mejor de sí mismo y llevar a la Organización a cotas más altas.

= = =