

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

Señor Presidente, honorables miembros del Consejo Ejecutivo, distinguidos delegados y colegas:

1. La OMS se encuentra en plena transformación. Una transformación dirigida a reforzar el impacto y la influencia de los fines y los valores de la Organización en la acción sanitaria mundial. Una transformación encaminada a colaborar políticamente con todas las naciones, porque la salud es, ciertamente, una opción política.
2. A la vez que dirigimos la atención hacia el exterior, para monitorear y mejorar la salud de nuestras naciones y comunidades, también hemos de mirar al interior y hacer balance de la situación de nuestro personal. En una de las primeras alocuciones pronunciadas por el Director General a su nueva fuerza de trabajo, el Dr. Tedros Adhanom Ghebreyesus dijo lo siguiente: «Si la OMS no está sana internamente, no podrá lograr los objetivos que nos hemos fijado como organización. Sencillamente, no es posible».
3. El conjunto de las asociaciones del personal de la OMS, el ONUSIDA y el CIIC, que representan a más de 9000 funcionarios a escala mundial, celebra que la nueva administración exprese ese sentimiento. Un liderazgo eficaz, en particular en el caso de una organización tan amplia y extensa como la nuestra, tiene que reconocer los problemas y afrontarlos sin ambages. Los dirigentes genuinos comunican su visión con claridad, sin por ello dejar de asumir la misión y los valores de la organización, elementos que hay que entretejer para crear una finalidad coherente.
4. La salud interna de la Organización no ha sido buena estos últimos años. A la vez que se respondía con la mayor entrega a las necesidades y los problemas de la acción sanitaria mundial, con resultados de los que podemos sentirnos colectivamente orgullosos, nuestra comunidad interna se veía debilitada por la introducción de un número sin precedente de modificaciones en el reglamento de personal.
5. Una comunidad solo puede prosperar si está sana y se siente segura. En el interior de una organización, esa seguridad consiste en que el personal no tema perder el empleo por causa de una movilización de recursos ineficaz o de reestructuraciones erráticas, ni sea objeto, o tema ser objeto, de intimidación y acoso, en cualquiera de sus aborrecibles formas, y en que si afloran esos tipos de comportamientos, el personal sepa que la Organización los extirpará antes de que enraícen. Seguridad es que, mientras se esfuerzan en mejorar la salud del conjunto de la población, los funcionarios, en cualquier lugar del mundo, sepan que disponen de establecimientos de atención de salud y de medicamentos asequibles para ellos mismos y para sus familias. La seguridad permite que el personal se concentre en la tarea que tiene encomendada, es decir, mejorar la salud de todos.

6. El personal solo puede colaborar si se siente seguro; y la colaboración del personal es la base en que se sustenta la OMS para lograr sus objetivos. Para colaborar, el personal necesita inspiración y que se le reconozca el trabajo efectuado. Tiene que sentir que forma parte de una comunidad singular, y tiene que identificarse con sus valores. Para estar plenamente conectado, precisa de estructuras robustas de comunicación interna que informen y compartan hacia el interior, con el fin de movilizar las fuerzas hacia el exterior. Cuando el personal está inspirado, inspira a los demás. Es algo contagioso. Los ánimos se levantan, la visión se comparte, y las ambiciones se elevan.
7. Las asociaciones del personal se sienten alentadas por el liderazgo ejercido por el nuevo Director General sobre su fuerza de trabajo. Vemos con optimismo su determinación a escuchar con propósito al personal, su deseo de asimilar plenamente la cultura interna de la OMS que ha heredado, y que haya alentado al personal a presentarle nuevas ideas.
8. Con ese espíritu, y en el momento en que el Director General, la nueva administración y nuestros órganos deliberantes examinan resueltamente la transformación de la OMS, nosotros —el personal que lleva a cabo su misión— deseamos presentar a su consideración una serie de audaces ideas.
9. Crear más puestos básicos de los grados P1 y P2. Poner fin a la dependencia excesiva de profesionales subalternos de la categoría profesional, consultores y pasantes para las actividades denominadas de nivel de entrada de la categoría profesional internacional.
10. Crear trayectorias profesionales claras para los colegas que trabajan en la categoría de servicios generales, en particular vías de paso de la categoría de servicios generales a la de funcionarios nacionales o internacionales de la categoría profesional. De ese modo se abrirían oportunidades de desarrollo y crecimiento de la contribución del personal a la OMS.
11. Abonar una retribución a los pasantes y becarios, para que la OMS pueda atraer a un grupo diverso y cualificado de jóvenes profesionales procedentes de todo el mundo, en particular de los países de ingresos bajos. Demostrar al mundo que la OMS respalda las normas internacionales del trabajo. El acceso a la pasantía debe basarse en el mérito, no en la capacidad adquisitiva.
12. Modernizar la licencia por nacimiento de un hijo: cuatro meses para los funcionarios con ocasión del nacimiento de un hijo, y dos meses adicionales para la funcionaria que haya dado a luz. Se trataría de una decidida contribución a la agenda del Secretario General en favor de la igualdad de género, y podría servir de inspiración para otros.
13. Establecimiento pronto de una red mundial de centros de atención de salud que reconozcan el Seguro de Enfermedad del Personal de la OMS, que apliquen precios preferenciales a las prestaciones sanitarias y ofrezcan posibilidades de facturación directa. Reforzar la calidad y la solidaridad poniendo fin a la política de dos niveles aplicada a los funcionarios en algunos países, política que en la actualidad crea una carga financiera injusta y discriminatoria meramente en razón de la ubicación del lugar de destino o de la condición de salud del funcionario en cuestión.
14. Invertir en un programa y una campaña de salud y bienestar del personal, diseñados para responder a las constataciones de la encuesta de los riesgos sanitarios del personal, que preste particular atención a la salud mental y dé apoyo a los colegas asignados a destinos con entornos difíciles.
15. Promover la movilidad, que es un aspecto mutuamente beneficioso para el personal y la Organización. Habría que centrarse en el desarrollo profesional y los entornos adaptados a las familias, y habría que garantizar que el marco entrañara una mejora de la igualdad de género y del liderazgo de las mujeres en el conjunto de las oficinas.

- 
16. Crear oportunidades de crecimiento e intercambio de corto plazo cubriendo con funcionarios de la OMS los puestos que estén desocupados por licencia de paternidad o maternidad o licencia de enfermedad, lo que promoverá la cohesión en el conjunto de la OMS y ampliará las aptitudes y perspectivas del personal. Financiar los puestos cubiertos de ese modo por conducto de un mecanismo central que racionalice la ejecución.
17. Mejorar la eficacia de la comunicación interna manteniendo un diálogo positivo, intercambiando logros y experiencias e influyendo en los demás e inspirándolos. Crear una red mundial de expertos en comunicación interna que abarque a todas las oficinas principales. Suprimir los aspectos anticuados de nuestro sistema de comunicación actual e invertir en instrumentos robustos, en particular una intranet mundial, centros de gestión de la información y programas informáticos de colaboración.
18. Basándose en la satisfactoria reforma de la justicia interna, pedir que la Organización se responsabilice más de quienes se ocupan de ella. Atender a los vulnerables. Dotar a la Organización de los medios necesarios para que esté a la altura de sus valores y adopte medidas prontas y específicas contra quienes la socaban intimidando y acosando a otros, siempre descargando de toda responsabilidad a los afectados más directos: los más débiles.
19. El personal de la OMS manifiesta su compromiso con una transformación dotada de inspiración, una transformación que reconoce que su fuerza de trabajo es el elemento central de la consecución de los logros institucionales, una transformación que muestra respeto por el personal de la OMS y que incorpora una visión a la que todos —personal y Estados Miembros por igual— nos podemos adherir.
20. Los dirigentes inspirados piensan, actúan y se comunican con la mirada puesta en el exterior. Colaboran con el personal y alientan a sus equipos a colaborar entre sí. Expresémoslo una vez más de la forma más sencilla: la colaboración del personal es la base en que la OMS se asienta para lograr sus objetivos.
21. La inspiración es contagiosa. Lleva a la plenitud y provoca el deseo de avanzar un poco más, trabajar un poco más duro, y tener sueños un poco más elevados.
22. Con la nueva transformación de la OMS, seamos fuente de inspiración.

= = =