

## **Intervención del Representante de las Asociaciones del Personal de la OMS**

1. El conjunto de las asociaciones del personal de la OMS, el CIIC, la OPS y el ONUSIDA, que representan a más de 9000 funcionarios en todo el mundo, agradecen la declaración pronunciada por el Director General en la 146.<sup>a</sup> reunión del Consejo Ejecutivo, en la que afirmó que el principio rector al que se atienen él y su personal directivo en sus relaciones con la asociación de personal es que no existe un «nosotros» y un «ellos».

2. Con arreglo a nuestra ética de trabajo, las asociaciones del personal acogemos ese principio rector y estamos dispuestas en todo momento a colaborar estrechamente con la dirección para que la OMS sea una organización sana tanto en el plano interno como en el externo. Nos complace informar de que se ha mantenido una relación de trabajo positiva y profesional entre las asociaciones del personal y el personal directivo superior. Además, la dirección está haciendo un esfuerzo encomiable para atender muchos de los problemas y las preocupaciones del personal que se señalan a su atención.

3. Como funcionarios de la OMS, hemos de dirigir la atención hacia el exterior a fin de vigilar y mejorar la salud de las poblaciones de los Estados Miembros y alcanzar la meta de los tres mil millones establecida por el Director General y apoyada por nosotros, los funcionarios de la OMS. Al mismo tiempo, también tenemos que mirar al interior para hacer balance de la situación del personal, pues este es fundamental para el éxito de la Organización. Para nosotros es muy alentador que el Director General reconozca este hecho, al que se refirió en uno de sus primeros discursos, que citamos literalmente: *«Si la OMS no está sana internamente, no podrá lograr los objetivos que nos hemos fijado como organización. Sencillamente, no es posible».*

4. Estamos totalmente de acuerdo con su declaración y en ese espíritu queremos informarles de cómo ha evolucionado la situación desde la última declaración que hicimos en enero de este año. No obstante, en primer lugar queremos hacer referencia a la pandemia actual sin precedentes de la enfermedad por coronavirus (COVID-19). Los funcionarios de la OMS seguimos en todo el mundo dedicados a los principios enunciados en nuestra Constitución y nos esforzamos conjuntamente por poner fin a la crisis actual.

### **TRANSFORMACIÓN**

5. Nos complace informar de que el proceso de transformación de la OMS no ha dado lugar a pérdidas de puestos de trabajo. El ejercicio de transformación ha continuado durante el periodo activo de la pandemia y hemos pedido a la dirección que agilice el final de esta fase del proceso y pase a la fase de ejecución.

6. El proceso llevado a cabo en la Sede está reproduciéndose en las oficinas regionales y de los países. Aparte de la finalidad de una transformación que aumente el impacto de la Organización en los países, es esencial que el proceso garantice la armonía de la OMS en todas sus oficinas regionales y de

los países. Por ello, las asociaciones del personal esperan y prevén que el proceso que se lleve a cabo en las regiones y los países será más breve y que el resultado en cuanto a la seguridad en el empleo se reproducirá en todos los ámbitos.

7. Además de la transformación en lo que respecta a la producción, las asociaciones del personal aguardan con gran interés la puesta en marcha de un proceso que permita racionalizar y coordinar los procedimientos administrativos. De ese modo, se reducirá el estrés en el lugar de trabajo y aumentará el tiempo dedicado al trabajo no técnico..

8. Finalmente, agradeceríamos que una empresa externa independiente evaluara todo el proceso en un futuro cercano.

## **SISTEMA INTERNO DE JUSTICIA**

9. Toda comunidad que quiera prosperar debe ser saludable y segura. Seguridad significa un lugar de trabajo en el que el personal no sufra estrés innecesario relacionado con su trabajo, intimidación o acoso en cualquiera de sus formas. También significa que cuando se produzca ese acoso, el personal tendrá la certeza de que la Organización adoptará medidas inmediatas para atajarlo. La seguridad también permite al personal concentrarse en el trabajo para el que fue contratado y con el que tiene un compromiso. Aunque hemos constatado mejoras en la eficiencia y eficacia del sistema de justicia interna desde la reforma de 2016, consideramos que queda mucho por hacer para velar por que el personal de todos los lugares de destino tenga acceso a un sistema interno de justicia que sea eficiente y eficaz, y que los usuarios confíen en él. Esperamos que el personal de todos los lugares de destino tenga el mismo acceso a mecanismos oficiales y oficiosos de solución de conflictos que sean justos y transparentes. También confiamos en que nuestro sistema interno de justicia se sustente en la rendición de cuentas y la integridad. Por consiguiente, abogamos por un sistema interno de justicia que refuerce esas normas y garantice el acceso a la justicia a todos los funcionarios de la Organización, con independencia de los rasgos de su personalidad o del lugar de destino en el que se encuentren.

10. La investigación y resolución de casos siguen exigiendo más de un año por término medio. Ello menoscaba la capacidad para protegerse contra los abusos y los entornos laborales tóxicos, y dificulta que la Organización pueda detectar y corregir con prontitud los comportamientos poco éticos o inaceptables, el fraude u otras formas de conducta indebida. De hecho, el personal de la OMS ha expresado su preocupación ante el riesgo de que los intimidadores y acosadores estén injustamente protegidos debido a la lentitud del proceso o al hecho de que tengan un grado superior.

11. Todos estamos de acuerdo en que el sistema interno de justicia es una parte importante de la Organización. Por ello, exhortamos a los Estados Miembros y al personal directivo a que velen por que se disponga de los recursos necesarios para que el sistema funcione de la mejor forma posible, sobre todo por lo que respecta a las investigaciones. En particular, es preciso dotarse de más recursos humanos en esa esfera para asegurar que la labor se lleve a cabo con puntualidad, eficiencia y eficacia.

12. Valoramos positivamente que se esté llevando a cabo un examen de las funciones de rendición de cuentas de la Secretaría, según se informó en la 31.<sup>a</sup> reunión del Comité de Programa, Presupuesto y Administración,<sup>1</sup> y confiamos en que sus aportaciones y conclusiones proporcionen información al sistema interno de justicia. Estamos decididos a colaborar con la dirección para llevar adelante las reformas de 2016, de forma que el sistema pueda prestar mejores servicios a todo el personal.

---

<sup>1</sup> Véase el documento EB146/3.

## MOVILIDAD

13. La movilidad geográfica tiene por objeto contribuir al cumplimiento del mandato y los objetivos estratégicos de la OMS, permite a la Organización responder con eficacia y eficiencia en la ejecución de su mandato en un entorno cambiante, y sirve también para enriquecer el desarrollo profesional puesto que permite a los funcionarios potenciar sus conocimientos, capacidades y competencias en los diferentes niveles de la Organización. Con todo, la OMS debería garantizar que en la aplicación del programa se tienen en cuenta las diferentes circunstancias de su personal, proporcionando cobertura de seguridad social y asistencia, y adoptando medidas razonables de adaptación en relación con las obligaciones familiares, una enfermedad o una discapacidad, y otras circunstancias particulares del personal. Los cambios que se suceden en todo el mundo y la «nueva normalidad» tienen implicaciones en la movilidad, por ejemplo con restricciones a los viajes, cuarentenas y aislamientos obligatorios, y separación familiar. Mientras continúa la respuesta de la OMS a la pandemia de COVID-19, que ha obligado a la Organización a reconsiderar cuestiones relativas a la forma de trabajar, apreciamos que la Organización haya establecido recientemente sendos grupos de trabajo: para analizar las modalidades de trabajo flexibles y las de contratación. Puede que las recomendaciones de los dos grupos de trabajo repercutan en la forma de ejecutar y aplicar la política de movilidad. Por tanto, solicitamos que el programa de movilidad geográfica tenga en consideración las recomendaciones de los dos grupos de trabajo antes de iniciar la aplicación.

14. Consciente de la experiencia adquirida por distintas entidades de las Naciones Unidas, resulta evidente que la movilidad geográfica funciona mejor cuando, junto con otros incentivos, el sistema permite crear situaciones que benefician tanto al personal como a la Organización, promueven el desarrollo profesional y tienen en cuenta las necesidades de las familias en su aplicación. Así pues, es importante que la OMS vuelva a centrarse en la creación de un entorno de trabajo favorable al tomar medidas para la ejecución del programa de movilidad geográfica. Confiamos en poder mantener un diálogo permanente con la dirección de la Organización sobre la forma de fortalecer el actual entorno de trabajo favorable a efectos de movilidad geográfica. Del mismo modo que las organizaciones necesitan flexibilidad, el personal, que tiene sus propias circunstancias familiares y personales concretas, también necesita flexibilidad. Las situaciones personales y profesionales evolucionan a lo largo del tiempo; por ejemplo, cuando nace un hijo, cuando el personal se esfuerza por mejorar sus competencias profesionales o cuando hay que hacer frente a una enfermedad inesperada, ya sea propia o de un ser querido.

## SEGURO DE ENFERMEDAD DEL PERSONAL (SHI)

15. Apreciamos el esfuerzo realizado por nuestros colegas del Seguro para mejorar el servicio, en especial a la hora de atender las necesidades de los funcionarios y sus familias. No obstante, creemos que todavía queda mucho por hacer. Reconocemos que muchos países no tienen buenos sistemas de atención de salud; no obstante, todos los afiliados deberían tener acceso a atención de salud, ya que ello puede suponer un grave riesgo para la salud y el bienestar, en particular cuando se producen emergencias sanitarias. Las asociaciones del personal han recibido quejas de funcionarios relativas a la falta de reconocimiento de las tarjetas del Seguro por proveedores de atención de salud. Además, algunos funcionarios contratados localmente y destinados en los países han informado de que su acceso a los proveedores de atención de salud sufre importantes demoras debido a que se les exigen pagos iniciales elevados por adelantado. Además, cuando presentan solicitudes de reembolso, se producen retrasos prolongados que ocasionan dificultades innecesarias.

16. Quisiéramos aprovechar la oportunidad para dar las gracias al Director General por su aprobación el año pasado de una iniciativa piloto en las regiones de África y del Mediterráneo Oriental para ampliar el acceso a tratamiento a través de más de 5000 proveedores de atención de salud, lo cual facilitará también los pagos directos y los descuentos en los precios. Confiamos en que ello ayudará a abordar las graves inquietudes mencionadas, si bien supervisaremos la situación atentamente, y estamos convenci-

dos de que la iniciativa piloto debería ampliarse a las otras regiones en un futuro no muy lejano. Asimismo, quisiéramos manifestar nuestro agradecimiento por la decisión adoptada por el Director General en 2019 de revisar la composición del Comité de Supervisión Mundial del SHI (SHI/GOC) para que tenga una mayor representación de las asociaciones del personal.

17. Habida cuenta de lo anterior, pedimos al Director General que, a través del SHI/GOC, emprenda un examen urgente y sin demora de la situación y de las opciones de reforma, a fin de establecer un sistema moderno que garantice: *a)* la aplicación a la mayor brevedad de la nueva iniciativa piloto para garantizar un mayor acceso a proveedores de atención de salud, y que se examine la posibilidad de ampliarla lo antes posible a otras regiones afectadas con el fin de mejorar los pagos directos y garantizar la contención y mejora de los costos en la atención de salud de todos los afiliados al Seguro; *b)* la aplicación de los cambios en la estructura del SHI/GOC con el fin de que las asociaciones del personal puedan participar directamente en la introducción de mejoras en el Seguro, según sea necesario; y *c)* que el tiempo para el reembolso de las solicitudes de reembolso presentadas se mantenga estable, con una demora máxima de dos semanas.

## **COMISIÓN DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA INTERNACIONAL**

18. Con respecto a la Comisión de Administración Pública Internacional, en el último consejo de la Federación de Asociaciones de Funcionarios Internacionales (FAFI), se informó de que la Comisión estaba examinando las normas relativas al ajuste por lugar de destino, así como las normas operacionales para evaluar su eficacia con relación a los objetivos de la política de remuneración establecidos por la Comisión. Las asociaciones del personal de la OMS y nuestros homólogos de varias organizaciones internacionales del sistema común de las Naciones Unidas, que han solicitado repetidamente este examen, valoran enormemente esa medida. Confiamos en que en el examen se tengan en cuenta las preocupaciones expresadas por el personal del régimen común de las Naciones Unidas en los últimos años. También reconocemos que la Comisión de Administración Pública Internacional está examinando las metodologías para los estudios de sueldos de los funcionarios del Cuadro de Servicios Generales y demás cuadros conexos.

19. A la luz de lo que antecede, deseamos pedir al Consejo Ejecutivo que considere la posibilidad de encargar a la Comisión de Administración Pública Internacional que: *i)* garantice cierta igualdad en los sueldos del personal de Servicios Generales en todo el mundo, de modo que su remuneración esté en consonancia con el costo de la vida de sus respectivos países y se cierre la brecha entre lugares de destino; y *ii)* examine las diferencias salariales entre el personal internacional de la categoría profesional y el de Servicios Generales en los casos en que la moneda del país de acogida sea inestable y esté sujeta a fluctuaciones y a deflación.

## **POLÍTICA FRENTE AL ACOSO**

20. Ya señalamos esta cuestión en la 146.<sup>a</sup> reunión del Consejo Ejecutivo. Reiteramos que hacer frente a todas las formas de acoso debe ser la principal prioridad de la Organización. En la actualidad, el documento de referencia para responder a las preocupaciones expresadas en ese ámbito es una política anticuada de 2010. Asimismo, parece que se ha reducido el interés por revisar y actualizar la política vigente. El efecto dominó de esa demora se traduce en un aumento en el número de casos no denunciados, pues la política vigente expone al personal afectado a represalias y a formas de marginación sutiles, o incluso manifiestas. En los casos en que el personal reúne el valor necesario para seguir adelante con una denuncia, esta no se tramita adecuadamente y el personal afectado se ve obligado a pedir justicia y reparación ante el Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo.

21. Somos conscientes de que la dirección de la Organización ha estado trabajando en los últimos 18 meses en una política sobre acoso sexual que está en consonancia con la política modelo de referencia en la materia elaborada por la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación. Deseamos que la versión final refleje las aportaciones de los representantes del personal de la OMS y la de colegas del ámbito técnico. Por consiguiente, exhortamos a la dirección a que agilice la elaboración de esa política y a que vele por que la política sobre otras formas de acoso se examine, revise y promulgue con carácter urgente.

### **MODALIDADES DE TRABAJO FLEXIBLES**

22. Acogemos con satisfacción la revisión de 2019 de la actual política por la que el Director General ha añadido un día de teletrabajo al mes. No obstante, la política de teletrabajo vigente de la OMS se elaboró en 2014 con la intención de ser una política provisional hasta que se elaborase y aplicase una política integral. Seis años después, la OMS sigue sin tener una política moderna e integral, y continúa sirviéndose de un proceso que se aplica de manera desigual e injusta en las distintas partes de la Organización. Los meses en que las modalidades de trabajo flexibles se han aplicado obligatoriamente debido a la COVID-19 nos han enseñado mucho y han demostrado la eficacia del teletrabajo. En consonancia con las prácticas observadas en los países y en todo el mundo laboral, la OMS debería aprovechar esta oportunidad para fomentar la confianza con sus empleados, y animarse a adoptar el teletrabajo y a ampliarlo. Como se ha mencionado anteriormente, las asociaciones del personal confían en que el grupo de trabajo presente pronto recomendaciones integrales revisadas que amplíen la política. Asimismo, tenemos la esperanza de que la política se aplique pronto.

### **CONCLUSIÓN**

23. Esperamos que las inquietudes planteadas con respecto a la transformación, el sistema interno de justicia, la movilidad geográfica, el seguro de enfermedad del personal y el acoso en el lugar de trabajo, incluido el acoso sexual, se examinen, o se estén examinando, y confiamos en poder informar sobre los progresos realizados en esas esferas en nuestra declaración verbal ante el Consejo Ejecutivo.

= = =