

Intervención del representante de las asociaciones del personal de la OMS

1. Esta intervención ante el Consejo Ejecutivo se realiza en nombre de las asociaciones del personal de la OMS, el CIIC, la OPS y el ONUSIDA, que representan a más de 10 000 miembros del personal del sistema de las Naciones Unidas. En ella se ponen de relieve tanto los aspectos que preocupan al personal como los progresos realizados en relación con los problemas sistémicos detectados en los últimos 12 meses y que afectan a la capacidad del personal para cumplir nuestro mandato común de promover la salud, preservar la seguridad mundial y servir a las poblaciones vulnerables.

2. En primer lugar, desde las asociaciones del personal queremos felicitar al Director General, Dr. Tedros Adhanom Ghebreyesus, por su propuesta de nombramiento por parte del Consejo Ejecutivo para un segundo mandato como Director General de la OMS. Acogemos con gran satisfacción esta propuesta de nombramiento.

3. Nos gustaría reafirmar nuestro agradecimiento por el compromiso, el liderazgo y el apoyo que han demostrado la dirección superior y el Director General en el esfuerzo por cultivar una relación sana entre el personal y la dirección y colaborar para abordar las cuestiones que preocupan y afectan al personal. El compromiso sostenido del Director General de mantener reuniones periódicas con representantes del personal y colaborar activamente con nosotros demuestra su voluntad de encontrar soluciones que beneficien tanto a la Organización como a sus empleados.

4. La pandemia de COVID-19 ha planteado retos sin precedentes para la salud y el bienestar de todos los pueblos del mundo, y también para nuestro personal. El futuro del trabajo está cambiando y, como principal organismo del sistema común de las Naciones Unidas en el ámbito de la salud pública, la OMS ha concentrado sus esfuerzos en la respuesta a la crisis mundial de salud. La naturaleza cambiante de la pandemia ha hecho que nos afectara a todos de una manera u otra, y la incertidumbre que ha provocado ha alimentado la necesidad de disponer de mecanismos de apoyo nuevos y adicionales para ayudar al personal a hacer frente de manera eficaz no solamente a las nuevas condiciones de trabajo sino también a los problemas ya existentes, que a veces se han visto exacerbados por la nueva normalidad.

5. En esta declaración destacaremos siete ámbitos y aspectos principales que son motivo de preocupación para nosotros, que enumeramos a continuación, y también señalaremos algunas oportunidades para seguir colaborando:

- 1) Salud y bienestar del personal.
- 2) Diversidad, equidad e inclusión.
- 3) Entorno de trabajo respetuoso.
- 4) Racismo y discriminación racial.

5. Prevención y respuesta contra la explotación, el abuso y el acoso sexuales.
6. Sistema de justicia interna.
7. Condiciones contractuales de trabajo.

SALUD Y BIENESTAR DEL PERSONAL

6. La salud y el bienestar de nuestro personal son fundamentales para que la Organización pueda alcanzar sus objetivos estratégicos. La pandemia ha puesto de relieve la necesidad de brindar un apoyo más focalizado en la atención y el bienestar en el lugar de trabajo para apoyar eficazmente a nuestro personal en su labor encaminada al cumplimiento del mandato de la OMS. Reconocemos que, en 2021, los departamentos de Salud Mental y de Salud y Bienestar del Personal pusieron en marcha algunas iniciativas para apoyar al personal en los tres niveles. No obstante, los funcionarios de los tres niveles de nuestra Organización tienen acceso a muy pocos consejeros. En su calidad de principal autoridad en materia de salud pública, la OMS puede seguir reforzando el acceso a diversas opciones de apoyo psicosocial para todos los miembros del personal, en especial a escala nacional y regional. El mundo sigue luchando actualmente contra una agresiva pandemia, a la que se añaden otros desafíos como los conflictos que afectan a varias regiones. Ahora más que nunca, la Organización debe dar prioridad al bienestar mental, psicológico y emocional del personal. En consecuencia, las asociaciones del personal piden que se realicen inversiones y se aporten fondos de forma sostenida para los servicios de salud mental, a fin de garantizar el acceso a servicios de calidad para todo el personal, especialmente en las regiones en las que no es fácil acceder a estos servicios.

7. Medidas sencillas como fomentar las pausas y los periodos de descanso necesarios para el bienestar ayudarán a que el personal vea estas pausas como algo aceptable y a que se tome los descansos precisos. Nuestros líderes marcan la pauta a la hora de garantizar un entorno de trabajo saludable para todos. Es esencial predicar con el ejemplo y mostrar empatía.

DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

8. Reconocemos el compromiso asumido recientemente con la mejora de la diversidad y la inclusión en la OMS, tras la puesta en marcha en junio de 2021 del proyecto «Escuchar, aprender y actuar juntos», de un año de duración. En este contexto, también se ha puesto en marcha el programa de recursos humanos sobre diversidad, equidad e inclusión para el personal de la OMS, así como el plan de acción correspondiente. Seguimos firmemente comprometidos a trabajar con la Administración a fin de crear un entorno propicio para la diversidad, la equidad y la inclusión. Valorar y respetar activamente la diversidad y la equidad, así como garantizar la inclusión, contribuyen a generar confianza y a crear una fuerza de trabajo empoderada y productiva. Nadie debería verse obligado a abandonar un aspecto de su identidad en la puerta al llegar al trabajo. Reclamamos que todos los esfuerzos que se lleven a cabo en materia de diversidad, equidad e inclusión sean valiosos, audaces, prácticos, sostenibles, actuales y operativos, y que se eviten los gestos meramente simbólicos. La OMS debe cultivar y mantener una cultura de respeto en el lugar de trabajo.

9. Desde las asociaciones del personal recomendamos que se dé prioridad al compromiso de trabajar de forma sostenida por la diversidad, la equidad y la inclusión mediante la asignación de fondos, recursos y capacidades concretas.

10. Con el fin de propiciar cambios en los comportamientos y transformar el lugar de trabajo en un entorno donde todos los miembros del personal puedan prosperar, proponemos que el Departamento de Recursos Humanos y Gestión del Talento asuma el liderazgo en la aplicación de las siguientes medidas:

- Reconocer todas las formas de discriminación. Garantizar que la OMS sea un lugar de trabajo inclusivo, libre de discriminación, acoso e intimidación en todas sus formas.
- Fijar la intención: Las políticas deben garantizar que se aplique la tolerancia cero frente a todas las formas de discriminación. En los documentos del programa de recursos humanos sobre discriminación, equidad e inclusión se deben indicar y detallar las distintas formas de obtener apoyo y reparación que tienen a su disposición los miembros del personal que se enfrenten a situaciones de racismo y discriminación racial.
- Asegurar que exista un marco jurídico adecuado para prevenir todas las formas de discriminación y prestar apoyo a las víctimas. Las denuncias por discriminación se deben investigar y abordar de forma rápida y prioritaria.
- Recopilar datos de recursos humanos relacionados con la discriminación, la equidad y la inclusión para establecer puntos de referencia, fijar objetivos y dar a conocer los progresos logrados.
- Comprender que la experiencia de cada persona es diferente. Los valores pueden variar mucho de una a otra, así como su vivencia y comprensión personal de la discriminación estructural y sistémica.
- Preparar a gestores y dirigentes para que sean capaces de liderar los avances en el ámbito de la discriminación, la equidad y la inclusión, y rendir cuentas sobre estas cuestiones. Entre otras medidas, se podrían introducir objetivos en el Sistema de Gestión y Mejora del Desempeño (PMDS) que obliguen a los directivos a promover de forma deliberada la inclusión y el acceso justo y equitativo a las oportunidades, así como a rendir cuentas sobre la diversificación progresiva de los talentos en el lugar de trabajo.

ENTORNO DE TRABAJO RESPETUOSO

11. Un entorno de trabajo respetuoso es un lugar que fomenta la confianza y en el que todos los trabajadores se sienten respetados, donde se protegen sus derechos, se les trata con justicia y pueden desarrollar todo su potencial. Es un lugar donde se aprecia el valor de la diversidad, donde imperan los canales de comunicación abiertos y educados y existe una cultura basada en el empoderamiento y la cooperación.

12. Desde las asociaciones del personal mantenemos nuestro firme compromiso de trabajar, con el pleno apoyo del Director General y la dirección superior, para organizar actividades en el marco de la Iniciativa conjunta de la Administración y el personal a favor del respeto en el trabajo. En particular, nuestro objetivo es velar por que estas actividades relativas al respeto en el lugar de trabajo incorporen las cuestiones relacionadas con la discriminación, la equidad y la inclusión; la prevención y respuesta contra la explotación, el abuso y el acoso sexuales; y la prevención y la lucha contra las conductas abusivas; y que promuevan sistemas y mecanismos para hacer frente al acoso, la discriminación, el racismo y los sesgos.

13. Llamamos a captar recursos y fuentes de financiación sostenibles para garantizar la coordinación a largo plazo de estas actividades en todos los niveles de la OMS.

14. También hacemos un llamamiento al conjunto del personal y la dirección de todas las regiones para que contribuyan activamente a crear un entorno de trabajo más respetuoso. Esperamos que las asociaciones del personal sean consultadas al respecto y que, en su caso, puedan colaborar en la dirección de los programas de trabajo pertinentes.

TOLERANCIA CERO CON LA DISCRIMINACIÓN Y EL RACISMO

15. Todos somos responsables de mantener un entorno de trabajo libre de toda forma de discriminación, incluida la discriminación racial, el acoso, las microagresiones y los abusos de poder y autoridad. Cada uno de nosotros debe cumplir con su parte para poner fin a estas conductas y, en caso de que se produzcan, tomar medidas correctivas rápidas y adecuadas. También debemos apoyar a las personas que son objeto de estas conductas y protegerlas frente a cualquier represalia por haber tratado de corregirlas.

16. Tomamos nota de que en enero de 2022 el Secretario General de las Naciones Unidas hizo público el Plan de Acción Estratégico para Abordar el Racismo y Promover la Dignidad de Todas las Personas en la Secretaría de las Naciones Unidas. El Plan reconoce que el racismo en los lugares de trabajo de las Naciones Unidas también puede adoptar la forma de acoso, abuso de autoridad, exclusión, marginación, vejaciones y faltas de respeto, prejuicios implícitos y microagresiones.¹ Asimismo, hemos expresado nuestra preocupación por el hecho de que la OMS no haya efectuado todavía la encuesta sobre el racismo prevista para el conjunto de las Naciones Unidas, y que varios organismos han llevado a cabo en 2020 y 2021. Alentamos encarecidamente a la Administración a considerar esta cuestión como una prioridad estratégica.

17. Nuestra Organización y las Naciones Unidas se basan en los principios de la dignidad y el valor de la persona humana, así como en el derecho de todos a disfrutar de los mismos derechos humanos y libertades fundamentales, sin distinción de raza, sexo, idioma, origen étnico o nacional. La discriminación racial y el racismo suponen una violación de la Carta de las Naciones Unidas y de los valores de la OMS, afectan a la moral del personal y socavan sus esfuerzos por cumplir los mandatos. Estar en contra del racismo es un valor fundamental para los empleados del régimen común de las Naciones Unidas. Las iniciativas dirigidas contra el racismo requieren un compromiso permanente y exigen que se actúe todos los días, a todos los niveles, en todas las sociedades.² La lucha contra el racismo y la discriminación racial en el lugar de trabajo requiere compromiso y liderazgo a todos los niveles. También son importantes el diálogo y las conversaciones en torno al racismo, ya que solo cuando tratamos de comprender las distintas perspectivas establecemos el tono adecuado para instaurar un entorno de trabajo más respetuoso.

18. Reconocemos y agradecemos al Director General los recursos aportados y los esfuerzos realizados para ayudar a eliminar numerosas formas de acoso y discriminación, a través de cursos obligatorios de formación y campañas al respecto. No obstante, desde las asociaciones del personal nos gustaría impulsar un compromiso con la formación y la prevención frente a todas las formas de discriminación, entre ellas la discriminación racial, el racismo, el acoso, las microagresiones y el abuso de poder y autoridad. A continuación enumeramos algunas de nuestras recomendaciones para seguir fomentando un entorno de trabajo caracterizado por la armonía y el respeto:

¹ *Strategic Action Plan on Addressing Racism and Promoting Dignity for all in the United Nations Secretariat*, enero de 2022. (SAP Infographic Summary (un.org), consultado el 12 de abril de 2022).

² *Secretary-General's Remarks to General Assembly event on the International Day for the Elimination of Racial Discrimination*, marzo de 2022 (<https://www.un.org/sg/en/node/262463>), consultado el 8 de abril de 2022.

- **Reconocer todas las formas de discriminación**
Las cuestiones relacionadas con la discriminación tienen un profundo impacto en el personal. El trauma resultante de la exposición repetida a microagresiones y actos discriminatorios puede tener efectos devastadores en la salud física y mental de quienes los padecen. La discriminación también afecta a la reputación de la Organización y la necesidad de realizar investigaciones y adoptar medidas para resolver estos problemas conlleva una pérdida de tiempo.
- **Fomentar una cultura de «hablar sin miedo»**
La existencia de espacios seguros donde las personas puedan hablar con respeto y ser escuchadas sin miedo a represalias, y que admitan la participación de todos los niveles de la plantilla, es esencial para construir una OMS fuerte. Al denunciar comportamientos problemáticos, fomentamos activamente la confianza y contribuimos a convertir el respeto en el trabajo en una prioridad. Los diferentes grupos marginados deben sentirse seguros y con capacidad para recurrir a los canales pertinentes.
- **Desarrollar actividades específicas de capacitación**
Todo el personal saldría beneficiado del desarrollo de actividades de capacitación para abordar los sesgos inconscientes y fomentar una cultura basada en la confianza, el diálogo abierto y el desarrollo habilidades que ayuden a ser un espectador activo.
- **Rendir cuentas**
La dirección superior debe aplicar una política de tolerancia cero frente a la discriminación. Todas las oficinas deberían facilitar datos sobre diversidad e inclusión.
- **Fortalecer el proceso de justicia interna**
Es preciso garantizar el acceso a mecanismos de resolución de reclamaciones relacionadas con el racismo y la discriminación racial, además de mejorar la capacidad de investigación de estas reclamaciones y el acceso a una justicia rápida.
- **Implementar medidas para prevenir los sesgos durante el proceso de contratación**
En aras de la inclusión, deben establecerse mecanismos que eviten la uniformidad en los equipos (sobre todo en el momento de la contratación) y que fomenten la inclusión y la innovación.
- **Recopilar datos para establecer puntos de referencia y objetivos**
Recopilar datos de referencia sobre la diversidad que permitan presentar informes y efectuar mediciones y comparaciones anuales, con el fin de comprender las tendencias. Establecer puntos de referencia ayuda a evaluar el desempeño futuro y pone de manifiesto las barreras existentes. Es preciso adoptar un conjunto definido de indicadores de éxito que establezcan medidas y mecanismos eficaces para abordar todas las formas de discriminación.

CULTURA DE TOLERANCIA CERO FRENTE A LA EXPLOTACIÓN, EL ABUSO Y EL ACOSO SEXUALES

19. Reconocemos y agradecemos al Director General los recursos que se han puesto a disposición de la investigación y la prevención de la explotación, el abuso y el acoso sexuales a través de los cursos obligatorios de formación y las campañas organizadas al respecto, como #StopSEAH y #NoExcuse, así como los objetivos obligatorios del equipo del Programa SMART en el ePMDS. La creación de un Departamento de Prevención y Respuesta contra la Explotación, el Abuso y el Acoso Sexuales, que permite poner en marcha las investigaciones y resolverlas en el momento oportuno, ha contribuido a restablecer la confianza de los miembros del personal en el compromiso de la Organización con la rendición de cuentas. Creemos que dar mayor visibilidad a la rendición de cuentas en el seno de la

Organización refuerza la sensación de los compañeros de la OMS de que están respaldados y protegidos en su entorno de trabajo.

20. Las asociaciones del personal aplauden el firme compromiso con la prevención de la explotación, el abuso y el acoso sexuales y la respuesta a ellos. No obstante, creemos que se requiere aún más diálogo y sensibilización, en vista de los diversos factores culturales y sociodemográficos que afectan a nuestro entorno de trabajo. El compromiso de la Organización con la prevención y la respuesta contra la explotación, el abuso y el acoso sexuales debe ir acompañado del compromiso individual de cada miembro del personal. Para crear un entorno en el que estos objetivos se entiendan y se conviertan en un objetivo colectivo, es importante que la Organización adopte las siguientes medidas:

- Crear oportunidades para que los miembros del personal aprendan y comprendan, no solamente a través de intercambios en el marco del PMDS, sino a través de seminarios web y actividades específicas de capacitación en las que expertos en la materia puedan impartir conocimientos relativos a la prevención y respuesta contra la explotación, el abuso y el acoso sexuales que ayuden a romper barreras culturales y estereotipos.
- Incorporar un enfoque centrado en las víctimas y los supervivientes en las actividades de prevención, detección y respuesta, en lugar de centrarse únicamente en que los autores rindan cuentas de sus actos.
- Fomentar plataformas informales de debate sobre cuestiones relacionadas con la explotación, el abuso y el acoso sexuales.
- Promover iniciativas pertinentes, en particular una campaña para promover la intervención de los testigos.

JUSTICIA INTERNA

21. Nos complace ver que se está llevando a cabo un examen del sistema de justicia interna, lo que no puede sino contribuir a fortalecer el desempeño su labor. Para que un sistema de justicia interna funcione eficazmente, es esencial que cuente con la confianza del personal. Necesitamos un sistema de justicia interna más fuerte y robusto, que no despierte escepticismo ni miedo a participar entre el personal, sino que, por el contrario, sea transparente, inspire confianza y permita la resolución rápida de las denuncias y la protección de las víctimas, así como la remoción de los supervisores responsables de los abusos. La integridad es la piedra angular de nuestra Organización y un valor central de la OMS, por lo que debemos capacitar a nuestro personal para que denuncie cualquier infracción de la que sea víctima o testigo.

22. El examen de los componentes del sistema de justicia interna de la OMS, iniciado en 2016, se encuentra en curso todavía. Las asociaciones del personal desean plantear dos preocupaciones principales:

- El panel de la Junta Mundial de Apelación (GBA) debería estar compuesto por cinco miembros. Un panel de tres miembros, como el que existe actualmente, no garantiza al personal que las deliberaciones de la GBA sean lo bastante completas. Por otra parte, los representantes del personal en los distintos paneles de la GBA deberían ser elegidos por la asociación de personal correspondiente, y no por el Presidente o Vicepresidente de la GBA.
- Es necesario que haya equidad en la imposición de licencias administrativas en casos de abuso de poder, mala conducta, comportamiento inapropiado, etc. Hemos observado que a algunos miembros del personal se les impone una licencia administrativa durante las investigaciones, mientras que a otros, con frecuencia funcionarios de alto nivel, se les permite seguir trabajando.

23. Para que haya un entorno de trabajo respetuoso, es preciso que el sistema de justicia interna sea justo y eficaz, y que los conflictos y comportamientos problemáticos se aborden de forma rápida y equitativa.

CONDICIONES CONTRACTUALES DE TRABAJO

24. En las reuniones ordinarias que mantuvimos con el Director General en el primer trimestre de 2022 reconocimos los esfuerzos realizados por la Administración, bajo la dirección del Departamento de Recursos Humanos y Gestión del Talento, para examinar las modalidades contractuales existentes y formular recomendaciones que garanticen la conformidad de las condiciones contractuales de la OMS con las mejores prácticas y su idoneidad para todo el personal de la OMS, tanto los funcionarios como los consultores y los pasantes. También compartimos abiertamente nuestra expectativa de que, mientras esté pendiente el informe del Grupo Especial sobre Modalidades de Contratación, seguiremos trabajando con la Administración para concertar acuerdos provisionales que eviten prácticas desfavorables.

APOYO AL PERSONAL CUYOS SALARIOS SE VEN DISMINUIDOS COMO RESULTADO DE LA DEVALUACIÓN DE LA MONEDA

25. Nos gustaría llamar la atención sobre otro hecho que preocupa al personal, y que tiene que ver con la devaluación de la moneda local en varios lugares de destino. Esta situación ha tenido repercusiones desastrosas no solo en los salarios del personal en activo, sino también en la pensión de los jubilados en los destinos afectados. Nuestra Organización tiene la responsabilidad de garantizar que el personal no pierda poder adquisitivo cuando se le paga en moneda local.

OBSERVACIONES FINALES

26. Queremos destacar que nuestro personal se ha mantenido firme y dedicado al programa de trabajo a pesar de estar sometido a una inmensa presión desde el inicio de la pandemia. También valoramos los importantes esfuerzos que ha realizado nuestro personal directivo, bajo la dirección enérgica y decidida del Director General, para lograr avances duraderos en relación con las cuestiones que preocupan al personal. Pedimos que estos esfuerzos se mantengan y que la Administración cree espacios seguros que ayuden a los directivos y al personal a mantener conversaciones valientes sobre cuestiones relativas a la salud del personal; el respeto; la discriminación, la equidad y la inclusión; el racismo; la explotación, el abuso y el acoso sexuales; la justicia interna; y las condiciones de trabajo. Los directivos marcan la pauta del comportamiento del equipo y tienen la responsabilidad de predicar con el ejemplo, a fin de cultivar un entorno de trabajo que fomente la productividad y en el que los miembros del equipo sean tratados con cortesía, dignidad y respeto.

27. Las asociaciones del personal estamos plenamente comprometidas a seguir manteniendo un diálogo constructivo con la Administración a fin de defender los derechos del personal y llevar a cabo con éxito la misión de nuestra Organización. Les agradecemos su apoyo y estímulo y esperamos contar con el apoyo y la orientación continuos del Consejo Ejecutivo.

= = =