

Intervención del representante de las asociaciones del personal de la OMS

1. Las asociaciones del personal de la OMS, la OPS, el CIIC y el ONUSIDA, que representan a más de 9000 funcionarios de todo el mundo, acogen con beneplácito la oportunidad de realizar la presente intervención ante el Consejo Ejecutivo.

RESPECTO EN EL ENTORNO DE TRABAJO

2. Reconocemos que un lugar de trabajo respetuoso en la OMS es aquel en el que todo el personal, incluidos los colegas de todas las categorías (personal de plantilla, consultores, pasantes, jóvenes profesionales y otros colaboradores) que trabajan en la OMS, siente que se lo respeta, que sus derechos están protegidos sin ningún tipo de violación ni cercenamiento, y que se lo trata con justicia y puede desarrollar todo su potencial. Es un entorno de trabajo en el que se fomenta una cultura de empoderamiento y cooperación y en el cual se reconoce y se aprecia el valor de la diversidad, al tiempo que se promueve la inclusión mediante canales de comunicación abiertos y corteses. Esta es también una iniciativa que, según acordamos con la administración, será el marco general para todas las políticas, iniciativas y estrategias concernientes al Código de Ética y Conducta Profesional de la OMS, entre ellas las relativas a la prevención y eliminación de los abusos que atentan contra la diversidad, la equidad y la inclusión, así como la prevención y respuesta en lo que concierne a la explotación, el abuso y el acoso sexuales.

SISTEMA DE JUSTICIA INTERNA

3. Un sistema de justicia interna es la base sobre la cual se construye y sostiene la confianza en una organización. Para que el sistema de justicia interna de la OMS inspire confianza debe ser transparente, responsable y equitativo. Sobre todo, no puede verse como discriminatorio a favor de aquellos que tienen más antigüedad, poder y autoridad. A ese respecto, nos ha llamado la atención que, en algunos casos planteados ante la Junta Mundial de Apelación, la Junta había formulado una recomendación al Director General, pero el plazo legal de 60 días para adoptar una decisión y comunicarla ha transcurrido sin que se hubiese tomado ninguna decisión ni justificado claramente el motivo de esa omisión. En un futuro próximo nos gustaría ver más transparencia en lo que concierne a los motivos de esos retrasos. Si nosotros, en la OMS, el ONUSIDA, la OPS y los organismos afiliados queremos fomentar verdaderamente la confianza en la Organización, es imperativo que asumamos la difícil tarea de fortalecer nuestro sistema de justicia interna para beneficio de todos, en los tres niveles de la Organización.

4. Por consiguiente, acogemos con satisfacción la decisión de la magistrada Teresa Bravo¹ sobre la necesidad de establecer en cada oficina regional una oficina similar a la Oficina de Asistencia Letrada al Personal, o un asesor (jurídico) del personal, con el fin de prestar apoyo a las oficinas en los países y

¹ La Sra. Maria Teresa da Silva Bravo es una magistrada del Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas con dedicación plena que fue contratada por la OMS para llevar a cabo un examen del sistema de justicia interna de la OMS/ONUSIDA y de sus entidades administradas.

las oficinas geográficamente aisladas. Además, acogemos con beneplácito la recomendación de la magistrada Bravo concerniente a un enfoque centrado en la promoción, y una inversión importante en la esfera de capacitación sobre el funcionamiento del sistema de justicia interna (incluida la creación de un instrumento para los demandantes que comparezcan sin representación letrada). A ese respecto se deberá considerar la celebración de por lo menos un seminario al año sobre el sistema de justicia interna, así como la creación de un puesto de «oficial de relaciones con el personal» o asesor (jurídico) del personal, en consonancia con la práctica de otras organizaciones internacionales. No obstante, se requieren más reflexiones y deliberaciones para acordar un equilibrio entre un asesor jurídico externo y uno interno, dado que valoramos la confianza e independencia de ese asesoramiento jurídico.

CONDICIONES DE TRABAJO

5. Felicitamos a la Organización por la puesta en marcha de la política sobre las modalidades de trabajo flexibles, que esperamos comience a aplicarse en todas las regiones y países rápidamente para fortalecer la capacidad del personal en lo que respecta a la conciliación de la vida laboral y personal. Asimismo, nos complace observar los progresos del grupo especial sobre modalidades contractuales, y esperamos con interés el texto del informe final y las recomendaciones. También esperamos ver la puesta en marcha de descripciones genéricas de puestos en la Organización, así como la aplicación de la futura política de desarrollo, además de la movilidad planificada y las listas mundiales que fomentarán el desarrollo profesional. Esperamos que el nuevo Sistema de Gestión Institucional siga fortaleciendo y respaldando las actividades de la Organización.

SALUD MENTAL Y SEGURO DE ENFERMEDAD DEL PERSONAL

6. La Oficina Ejecutiva Mundial celebra que la administración haya abordado la cuestión relativa a la salud mental del personal mediante la contratación de asesores del personal, y espera que continúen los trabajos en esa esfera, en particular en lo tocante al personal empleado en países que atraviesan por emergencias sanitarias. Acogemos con satisfacción las modificaciones recientemente adoptadas en los Estatutos del Seguro de Enfermedad del Personal en lo concerniente a prestaciones de salud mental, a saber, la definición de informe médico, la hospitalización para atención psiquiátrica, la psicoterapia y logoterapia, el acceso mejorado al tratamiento para participantes dependientes de sustancias y cambios en las definiciones con miras a evitar la estigmatización, la nueva definición de profesional de salud mental, y los cambios en las prestaciones relacionadas con el abuso de sustancias. Este es un avance importante que pone de relieve el valor que otorgamos a la salud mental de los participantes en el Seguro de Enfermedad del Personal. Por otra parte, reconocemos que las contribuciones a ese Seguro no aumentaron en 2022, y entendemos que no aumentarán en 2023.

7. No obstante, deseamos reiterar nuestra petición para que se siga buscando una vía por la cual los participantes puedan tener una tarjeta del Seguro de Enfermedad del Personal de la OMS ampliamente reconocida, que les permita, siempre que sea posible, pagar solo el 20% de sus gastos médicos directos, en lugar del total, dado que esto último podría socavar la situación financiera de algunos participantes, especialmente aquellos cuyos ingresos son relativamente bajos y con frecuencia no pueden pagar la suma total de sus facturas. Deseamos que se tome en consideración esta petición, que ya hemos formulado durante varios años seguidos, a fin de asegurar que los participantes no queden librados a su suerte, sobre todo en regiones como la Región del Mediterráneo Oriental.

APOYO AL PERSONAL CUYOS SUELDOS SE HAN REDUCIDO DEBIDO A LA DEVALUACIÓN DE LA MONEDA

8. Deseamos señalar a su atención un problema que está amenazando a nuestro personal en algunos lugares de destino, entre ellos Egipto. El principio Flemming, por el que las condiciones de empleo en el cuadro de servicios generales de las Naciones Unidas se basan en las mejores condiciones de servicio ofrecidas a nivel local, se ha violado, por cuanto el sueldo del personal de la OMS en el nivel más bajo de la escala salarial es inferior al del personal de empleadores comparables, y se aproxima a la línea de pobreza. Esta situación se ha generado debido a la devaluación de la libra egipcia, lo que ha mermado considerablemente el poder adquisitivo de los sueldos del personal local. Los numerosos aumentos de sueldo acordados en años recientes, en consonancia con la metodología de la Comisión de Administración Pública Internacional, no bastan para compensar esa devaluación. Por lo tanto, no sorprende, aunque es lamentable, que el personal contratado local en El Cairo haya adoptado una posición común: el 83% de ellos han ejercido su derecho de objetar jurídicamente las condiciones de servicio.

9. Por supuesto, sería preferible resolver la situación amistosamente sin tener que recurrir al sistema de justicia interna. Por ello, invitamos respetuosamente a los honorables miembros del Consejo Ejecutivo a respaldar la recomposición de los sueldos locales mediante cambios en la metodología de evaluación, o el pago de, al menos, una parte del sueldo en una divisa extranjera. Es importante adoptar medidas de inmediato para asegurar que el poder adquisitivo de nuestro personal sea por lo menos igual que el ofrecido por empleadores comparables. Asimismo, deseo aprovechar esta oportunidad para recalcar ante ustedes que Egipto no es el único país afectado por una alta tasa de inflación y una grave devaluación de la moneda. Asistimos a situaciones similares en algunos países de la Región del Mediterráneo Oriental, en particular el Afganistán, el Pakistán, la República Árabe Siria y la República Islámica del Irán. A ese respecto, solicitamos su apoyo para plantear nuestras preocupaciones, con miras a asegurar que la Organización se adhiera al principio de igual remuneración por igual trabajo, en consonancia con las recomendaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional. Una situación similar afecta ya a personal de contratación local en Hungría, que solo puede recibir su sueldo en la divisa local, que ha fluctuado considerablemente en el último año, lo cual repercute negativamente en el poder adquisitivo de los ingresos del personal. Habida cuenta de que el Centro de la OMS en Budapest alberga cada vez más equipos, consideramos necesario que la OMS siga siendo un empleador atractivo en ese lugar de destino.

= = =