

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

1. Nosotros, la Oficina Mundial Ejecutiva de las asociaciones del personal de la OMS, el CIIC, la OPS y ONUSIDA, seguimos trabajando estrechamente con el personal directivo superior en todo el mundo y reconocemos la robusta colaboración existente a través del foro del Consejo Mundial Personal/Administración.

2. Esta declaración se presenta al Consejo Ejecutivo en nombre de las asociaciones del personal de la OMS, el CIIC, la OPS y ONUSIDA, que representan a más de 10 000 funcionarios en todo el mundo resueltamente entregados al cumplimiento de la misión de la OMS, lo que incluye hacer posible la visión del 13.º Programa General de Trabajo de la OMS y programas subsiguientes, así como los Objetivos de Desarrollo Sostenible relacionados con la salud. Las responsabilidades de los funcionarios abarcan las distintas actividades descritas en la Constitución de la Organización, como el establecimiento de normas y estándares, la provisión de asesoramiento sobre políticas y la coordinación de las operaciones sobre el terreno y de emergencia.

3. Para hacer frente de manera eficaz a la exigente naturaleza de su trabajo y a los numerosos desafíos personales y profesionales con que se topa, nuestra fuerza de trabajo requiere el apoyo de la Organización, de manera que sienta confianza acerca de su estabilidad profesional y su trayectoria futura.

4. El personal encomia las diversas iniciativas encaminadas a fomentar esta sensación de reconocimiento, pertenencia y apoyo. Entre los ejemplos cabe destacar la ejemplar política de licencia parental recientemente aprobada, la política sobre las modalidades de trabajo flexibles, los grupos de trabajo colaborativos con el personal directivo, como el recientemente establecido acerca del programa a favor del respeto en el trabajo, que fomenta la amabilidad, la diversidad, la equidad, la inclusión, la cohesión y el respeto mutuo, así como otras actividades en la esfera de la salud mental y el bienestar, o la iniciativa «Leap, Engage, Accelerate and Disrupt» (LEAD) del Centro de Innovación, por citar algunos.

5. Es importante recalcar que, a lo largo de los años, los Estados Miembros solicitaron la aplicación de una batería de medidas que han tenido importantes consecuencias en el entorno laboral. Se han producido o se están considerando los siguientes cambios:

- Los nuevos contratos son, todos ellos, de duración limitada. Ya no hay nombramientos continuos. Esto afecta a la seguridad en el empleo.
- Los paquetes de remuneración del personal se han reducido notablemente o se han congelado como consecuencia de las recomendaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional, y a pesar de unas tasas de inflación alarmantemente altas.
- Se está examinando una política de movilidad obligatoria que se aleja de la recomendación inicial, que propugnaba optar por un enfoque gestionado.

- Al parecer, las reestructuraciones institucionales y los exámenes funcionales se están llevando a cabo sin que existan unos mecanismos adecuados para racionalizar las consultas y la comunicación y propiciar la transparencia, lo que provoca una percepción de injusticia y de desprecio por las normas y los reglamentos.
- En muchos casos, han aumentado las responsabilidades profesionales de los funcionarios, que ahora abarcan varias esferas de trabajo adicionales amplias, y se han incrementado las esferas de trabajo de la organización; y, si bien ha aumentado el número de funcionarios, muchos puestos en esferas clave siguen vacantes.
- Reconocemos los esfuerzos realizados para mejorar la eficiencia de varios procesos internos, en particular en la Sede. El compromiso continuo del Director General para reunirse periódicamente con los representantes del personal y colaborar activamente con nosotros es testimonio de su predisposición a encontrar soluciones que sean beneficiosas tanto para la Organización como para su plantilla. No obstante, los numerosos requisitos administrativos que siguen existiendo en toda la Organización continúan consumiendo una cantidad sustancial de tiempo, lo que menoscaba nuestra capacidad para producir resultados tangibles.
- Los principios establecidos por la Comisión de Administración Pública Internacional, que orientan la metodología para determinar el ajuste por lugar de destino y la remuneración local en los lugares de destino de todo el mundo, plantean desafíos para atraer y retener a profesionales calificados. Nos preocupa la decisión de la Comisión de Administración Pública Internacional de: *a)* llevar a cabo encuestas durante el periodo 2020-2022, cuando los patrones de gasto y consumo eran muy inferiores y estaban distorsionados como consecuencia de los confinamientos en todo el mundo, y *b)* aplicar los resultados de esas encuestas a pesar de las elevadas tasas de inflación en todo el mundo.

6. También quisiéramos reiterar los motivos de preocupación acerca de las dificultades que experimentan, en particular, el personal de contratación local en lugares de destino en los que los sueldos se basan en la moneda nacional y las tasas de inflación son muy elevadas, como Egipto, el Líbano, el Pakistán, la República Árabe Siria, Túnez y países de otras regiones.

7. Estos cambios en las condiciones de trabajo, incluidos los contratos a más corto plazo, un aumento de la rotación y las elevadas cargas de trabajo a las que hay que hacer frente con unos recursos humanos insuficientes, y mientras seguimos esperando que se adopte la financiación sostenible, provocan un ambiente estresante que comporta las consecuencias siguientes:

- Cabe la posibilidad de que los empleados no se sientan seguros para expresar sus preocupaciones o formular observaciones sinceras sobre el personal directivo y los comportamientos en el lugar de trabajo.
- La satisfacción y la moral en el empleo se ven mermadas como consecuencia de la falta de los recursos necesarios para mantener los más altos estándares posibles y las eficiencias, así como del hecho que una cantidad notable del tiempo de trabajo se dedica a tareas administrativas y de presentación de informes que podrían racionalizarse y reducirse en gran medida con menos aprobaciones y autorizaciones obligatorias.
- Falta de previsibilidad a mediano y largo plazo para planificar proyectos y dotarlos de los consiguientes recursos.
- Un riesgo de pérdida de conocimientos institucionales y un aumento de los costos relacionados con la incorporación de nuevo personal.

- El estrés que experimentan los empleados erosiona la resiliencia, tiene, con el tiempo, consecuencias negativas para la salud y afecta negativamente al espíritu de colaboración y a la camaradería entre colegas.
8. En última instancia, estas condiciones afectan a la moral del personal y a su seguridad en el empleo, lo que dificulta que las personas, especialmente las que tienen familia, puedan planificar su vida con certidumbre y contribuir significativamente.

## **POLÍTICA DE MOVILIDAD**

9. El personal ensalza las iniciativas adoptadas para brindar a los funcionarios la oportunidad de experimentar por sí mismos toda la magnitud de la OMS, permitiéndoles participar a todos los niveles y en distintos contextos y países.

10. El proyecto actual de política de movilidad presenta varios riesgos, entre ellos, si no se gestiona adecuadamente, la pérdida de conocimientos institucionales y especializados, interrupciones en los proyectos o iniciativas en curso y un descenso de la eficiencia, ya que los miembros clave del personal que poseen conocimientos especializados rotarán. Algunas organizaciones, como el CIIC y el CICE, el Convenio Marco de la OMS para el Control del Tabaco y el Programa Especial de Investigaciones y Enseñanzas sobre Enfermedades Tropicales, están exentas a priori de la movilidad obligatoria, mientras que la OPS combina en la práctica, a escala regional, puestos genéricos sujetos a rotación y puestos fijos para especialistas. Este enfoque, sin embargo, no se ha adoptado en el resto de la Organización.

11. Además, la política de movilidad tal como se propone actualmente carece de la claridad y la transparencia que demanda el personal. Se habla de una posible ayuda para el establecimiento, pero no se han definido los criterios para solicitar la asistencia. Aunque los empleados tienen derecho a rechazar una asignación, las razones que se consideran aceptables para ello siguen siendo ambiguas.

12. Es esencial reconocer que implementar esta política requiere una cantidad considerable de recursos financieros y humanos. Desde 2014, la Asociación del Personal ha hecho hincapié en aspectos como su carácter insostenible en vista de la especialización del personal y la duración de las estancias en los lugares de destino. La Organización no ha adoptado, a escala mundial, descripciones de puestos genéricas; el personal que trabaja en esferas especializadas puede no tener un puesto de contraparte al que ir o el puesto de contraparte puede ser de una categoría superior, lo que les impide postularse. En conclusión, es importante considerar las posibles consecuencias para los proyectos en curso cuando el personal se traslade a otros puestos durante la implementación del proyecto.

13. Más importante si cabe, el proyecto actual de política sigue sin abordar todas las recomendaciones formuladas por el Consejo Mundial Personal/Administración en 2022, a saber, que la movilidad no debe ser obligatoria, sino obedecer a decisiones de gestión, y actualmente muchos criterios siguen sin haberse definido, como los relativos a establecer una correspondencia entre la fuerza de trabajo y los puestos.

## **AJUSTES POR LUGAR DE DESTINO**

14. Sigue habiendo otros motivos de preocupación en lo que respecta a la Comisión de Administración Pública Internacional, como la reciente reducción del 9,8% en el ajuste por lugar de destino en la Oficina Regional para el Mediterráneo Oriental, sin que se dieran explicaciones a los funcionarios. Cabe señalar que una disminución del 10% habría puesto en marcha un estudio a nivel local del costo de vida, lo que no sucedió. Aunque la Comisión de Administración Pública Internacional facilitó algunas explicaciones, el personal no recibió notificación alguna de la Comisión de Administración Pública Internacional ni de la Organización antes de que la reducción apareciera en sus nóminas de marzo de 2023. Cuando nuestra fuerza de trabajo opta por trabajar fuera de lugares de destino con sede para cumplir su

mandato de una manera más eficaz, no se le debería reconvenir por una causa tan noble como esa con una pérdida del 10% del salario de resultados de su decisión. Nuestro personal de contratación internacional tiene compromisos no solo en el país anfitrión sino también en sus países de origen, donde las tasas de inflación también son altas.

## **PROGRAMA A FAVOR DEL RESPETO EN EL TRABAJO**

15. El Programa a favor del respeto en el trabajo, establecido tras las decisiones adoptadas por el Consejo Ejecutivo en su 152.<sup>a</sup> reunión, celebrada del 30 de enero al 7 de febrero de 2023, fue el resultado directo de la decisión de 2022 del Consejo Mundial Personal/Administración de transformar la Iniciativa a favor del respeto en el trabajo en un programa.

16. Para las asociaciones del personal, un lugar de trabajo en el que reine el respeto es un lugar en el que la fuerza de trabajo sienta que sus derechos están protegidos, en el que se sienta incluida y que se la trata de manera justa y en el que existe una cultura que promueve el empoderamiento y la cooperación y se valora la diversidad. Creemos que la institucionalización del Programa a favor del respeto en el trabajo, que se hace eco de todas las políticas e iniciativas conexas, como las relacionadas con la diversidad, la equidad y la inclusión, la cultura en el lugar de trabajo, la prevención y la respuesta frente a la explotación, el abuso y el acoso sexuales, la prevención y respuesta frente a las conductas abusivas y las reformas del sistema de justicia interno, encierra un gran potencial para tener consecuencias positivas en la salud y el bienestar de la fuerza de trabajo.

17. La Asociación del Personal de la Región del Mediterráneo Oriental desempeñó un papel crucial en la tarea de garantizar que esta decisión se incluyera en el orden del día a través de la Oficina Ejecutiva Mundial, integrada por los Presidentes y Vicepresidentes de las asociaciones del personal de la Sede de la OMS, la Oficina Regional para África, la Oficina Regional para las Américas/OPS, la Oficina Regional para Asia Sudoriental, la Oficina Regional para Europa, la Oficina Regional para el Mediterráneo Oriental y la Oficina Regional para el Pacífico Occidental, y el Centro Mundial de Servicios, ONUSIDA y el CIIC, y, de resultados de ello, logró el acuerdo unánime del Consejo Mundial Personal/Administración en 2022.

18. El Grupo de Trabajo sobre el Respeto en el Trabajo de la Oficina Regional para el Mediterráneo Oriental, integrado por la Asociación del Personal de la Región del Mediterráneo Oriental, la Oficina del Ombudsman, el Consejero del Personal, el Coordinador de Políticas de Recursos Humanos, la Unidad de Justicia Interna, en la Sede, y Operaciones Institucionales, impartió un curso de capacitación de facilitadores para crear conjuntamente un clima de respeto en el trabajo y defender los valores de la OMS.

19. Diecisiete oficinas en los países participaron en el curso de capacitación de tres días, que estuvo centrado en la creación conjunta de un clima de respeto en el trabajo, una comunicación respetuosa en un lugar de trabajo con una elevada inteligencia emocional y la mejora de la resiliencia: habilidades para la eficacia personal y profesional.

20. Esta capacitación piloto fue la primera de estas características en la OMS y se utilizará como modelo en todas las regiones.

## **SISTEMA DE JUSTICIA INTERNO**

21. Nos complace y estamos comprometidos con la gran labor realizada y los avances cosechados en la esfera de la explotación, el abuso y el acoso sexuales. La OMS ha establecido el Departamento de Prevención y Respuesta contra las Conductas Sexuales Indebidas, adscrito a la Oficina del Director General, con el objetivo de encontrar metodologías innovadoras para responder y abordar todos los casos; el Departamento, además, está comprometido a trabajar con unos plazos establecidos para llegar a una decisión

definitiva. Pedimos que prosigan estos esfuerzos y estamos firmemente comprometidos con el enfoque de tolerancia cero en materia de prevención y respuesta a la explotación, el abuso y el acoso sexuales.

22. Sin embargo, queda mucho por hacer. El sistema administrado por la Oficina de Servicios de Supervisión Interna todavía debe agilizar la tramitación de los casos. Necesitamos un sistema de justicia interno más sólido y robusto que otorgue la misma prioridad a la tramitación de todos los casos. Todo retraso a la hora de impartir justicia equivale a denegar esa justicia. Los casos pueden dilatarse durante años sin que se tome una decisión y, mientras tanto, los funcionarios están en licencia administrativa, lo que supone un elevado costo para la Organización. Esto, una vez más, tiene un efecto negativo en la salud y el bienestar del personal, tanto en la víctima como en los acusados.

## **MODALIDADES CONTRACTUALES**

23. El objetivo general de la transformación de la OMS era modernizar la Organización y dotar de fluidez a los procesos de trabajo para tener un efecto apreciable en la salud de las personas a nivel nacional, lo que también incluye al personal. Desde hace años, se promete a los funcionarios que se avecina una reforma contractual. Reconocemos los esfuerzos y la contribución del Equipo de Tareas sobre Modalidades Contractuales, que trabajó durante dos años para formular algunas recomendaciones que puedan mejorar la aplicación actual de los tipos de contrato en toda la Organización, y pedimos que su informe se publique a la mayor brevedad posible.

24. La reforma de los recursos humanos señalaba que las funciones básicas deben efectuarlas funcionarios con nombramientos de plazo fijo. No obstante, si bien los contratos temporales o las consultorías sirven para cubrir huecos, esta situación en ocasiones se prolonga durante años, lo que va en contra de la política. Esto solo se puede resolver con una financiación sostenible.

25. Debemos abordar de veras las causas profundas que determinan la elección del tipo de contrato, como la rígida estructura de financiación, las limitaciones en cuanto a la plantilla y la cultura institucional.

26. También queremos insistir en la importancia de contratar personal a partir de descripciones de puestos genéricas a fin de permitir la movilidad y el desarrollo profesional.

27. Por último, persisten los desafíos en lo que atañe a la uniformidad y la transparencia que rodean a los procesos de contratación. Debe prestarse mucha atención a preservar la finalidad de los procesos de contratación competitivos.

28. Las prácticas actuales tienen un efecto directo en la salud mental y el bienestar general de nuestra fuerza de trabajo.

29. La Organización necesita una financiación flexible a largo plazo predecible para abordar las causas principales de la situación contractual.

## **SEGURO DE ENFERMEDAD DEL PERSONAL**

30. Reiteramos 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 por adelantado solo el 20% de sus gastos médicos directos, en lugar del monto total, dado que esto último socava la situación financiera de algunos participantes, especialmente aquellos cuyos ingresos son relativamente bajos y que, con frecuencia, no pueden pagar el 100% de sus facturas. Deseamos que se tome en consideración esta petición, que llevamos formulando desde hace ya varios años, a fin de asegurar que los participantes no queden librados a su suerte, en particular en regiones como la Región del Mediterráneo Oriental.

## CONTRIBUCIONES SEÑALADAS

31. El Comité del Personal acoge con beneplácito la decisión de la Asamblea de la Salud de apoyar la financiación sostenible, que esperamos tenga un impacto positivo en la retención del talento entre nuestra fuerza de trabajo. Alentamos a los Estados Miembros a que se mantengan firmes en su compromiso, sobre todo a la luz de las esferas ampliadas de trabajo antes mencionadas. Esto tiene implicaciones tanto para el bienestar del personal como para los productos tangibles.

32. En resumen, la Organización depende en gran medida de su personal, y los Estados Miembros esperan resultados tangibles. Respetuosamente, solicitamos que nos permitan desempeñar nuestras funciones de manera eficaz y que sopesen detenidamente las repercusiones de las políticas y las cuestiones antes mencionadas.

= = =