Organización Mundial de la Salud

CONSEJO EJECUTIVO
144.ª reunión
Punto 9.3 del orden del día provisional

EB144/INF./1
7 de diciembre de 2018

Intervención del representante de las asociaciones del personal de la OMS

1. Las asociaciones del personal de la OMS, el ONUSIDA y el CIIC se complacen en hacer esta declaración al Consejo Ejecutivo en representación de más de 9000 funcionarios. En el presente informe se exponen las opiniones del personal sobre la salud mental; el abuso de autoridad, el acoso y la explotación sexual; y el programa de transformación de la OMS. Además, se tratan brevemente otras tres cuestiones que influyen en la capacidad del personal para cumplir nuestro mandato compartido: las modalidades de trabajo flexibles, las encuestas sobre los sueldos locales y la movilidad geográfica. En la 144.ª reunión del Consejo Ejecutivo se presentará una declaración oral para complementar el presente informe.

2. Las asociaciones del personal agradecemos los continuos esfuerzos del personal directivo superior por subsanar las deficiencias en la dotación de personal en relación con la diversidad y la paridad entre los sexos. Además, reconocemos sus esfuerzos por proponer proyectos de políticas y principios acerca del desarrollo y la gestión de la carrera profesional, como las iniciativas dirigidas a reconocer la excelencia, modificar los requisitos en los avisos de vacantes a fin de dar cabida a un espectro más amplio de funcionarios en el proceso de selección para las categorías superiores y reubicar al personal que ha trabajado en lugares de destino remotos o con condiciones de vida difíciles.

Salud mental

3. En una encuesta sobre el bienestar mundial realizada en 2015, aproximadamente la mitad de los más de 17 000 funcionarios de las Naciones Unidas participantes, pertenecientes a 11 entidades de las Naciones Unidas, refirieron síntomas que se podrían considerar característicos de trastornos mentales graves. Es decir, los funcionarios de las Naciones Unidas presentan un nivel de problemas mentales comunes —como la depresión, la ansiedad, el trastorno de estrés postraumático y el consumo irresponsable de alcohol— superior a lo que cabría esperar entre el personal de una organización que se ocupa de mejorar la salud pública.[1]

4. El 16 de octubre de 2018, el Secretario General de las Naciones Unidas puso en marcha una estrategia de salud mental y bienestar para todo el sistema.[2] Resulta tranquilizador comprobar que, por fin, el sistema de las Naciones Unidas está equiparando la salud mental de su personal con su salud física. Se trata de un ejemplo encomiable de cómo las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas predican con el ejemplo y cumplen con su deber de atender a su personal en su lugar de trabajo.

---

[1] No se dispone de datos específicos sobre el personal de la OMS y de organismos afines. Los Servicios de Salud y Bienestar del Personal de la OMS realizaron otra encuesta similar, cuyos resultados no se han comunicado al personal.

[2] *A healthy workforce for a better world: United Nations system mental health and well-being strategy*, mayo de 2018 (https://www.unsystem.org/CEBPublicFiles/mental_health_well_being_strategy_final_2018_may_25th_english.pdf), consultado el 6 de noviembre de 2018.

5. En el futuro, las asociaciones del personal esperamos que se adopte un enfoque holístico para abordar los problemas de salud mental del personal y armonizar la aplicación de la estrategia con las políticas relacionadas con la reincorporación al trabajo, el acoso y otras cuestiones pertinentes. Asimismo, deseamos trabajar con la administración de nuestros organismos para eliminar el estigma asociado con las enfermedades mentales.

6. Las asociaciones del personal harán lo posible por ayudar a aplicar la estrategia de salud mental y bienestar de las Naciones Unidas, incluida una estrategia específica de la OMS, para que el personal trabaje en un lugar saludable y propicio. En nuestra declaración oral al Consejo, informaremos sobre las medidas adoptadas para aplicar esta estrategia en la OMS y en sus organizaciones afiliadas.

Tolerancia cero ante el abuso de autoridad, el acoso y la explotación sexual

7. Los entornos de trabajo seguros, propicios e incluyentes permiten que el personal contribuya plenamente al cumplimiento del mandato y los objetivos de la Organización. Por ello, nos congratulamos de la introducción de los dos cursos obligatorios de capacitación en línea «Prevención del acoso, el acoso sexual y el abuso de autoridad» y «Servir con orgullo a la OMS: tolerancia cero frente a la explotación y los abusos sexuales» por parte de nuestro personal y de los esfuerzos por que todos los funcionarios, incluso los de más alto nivel de la Organización, los realicen. Los funcionarios nos han referido los beneficios de aprender los comportamientos adecuados en el lugar de trabajo y aquellos que son inaceptables. Actualmente, todos los nuevos funcionarios deben tomar estos cursos en sus tres primeros meses en la Organización.

8. Las asociaciones del personal tienen gran interés en colaborar con la Administración a fin de definir medidas complementarias a estos cursos obligatorios para prevenir y remediar el acoso, el acoso sexual y el abuso de autoridad en el lugar de trabajo, así como la explotación sexual de las poblaciones beneficiarias. Algunas de estas medidas pueden ser: definir y pautar colectivamente las conductas favorecedoras de los ambientes de trabajo incluyentes y de respeto, aplicar un programa de formación de observadores activos y facilitar información sobre el acceso al apoyo psicosocial y sobre cómo moverse a través del sistema interno de justicia de la OMS.

9. Asimismo, seguiremos ayudando a la Administración a revisar y modernizar su política de prevención del acoso y el acoso sexual, sobre la base de las prácticas correctas a nivel internacional, para centrarla en las víctimas, proteger a las personas que notifican casos de acoso contra las represalias y las reclamaciones infundadas y velar por que se haga justicia oportunamente y se confirme la aplicación de dicha política. Las asociaciones del personal colaboran activamente con la Administración para revisar esa política y seguirán cooperando a este respecto en interés tanto del personal como de la propia Organización. Esperamos poder informar sobre la adopción de la política revisada en nuestra declaración oral.

Programa de transformación

10. Las asociaciones del personal apoyamos la propuesta de transformación del Director General y tomamos nota de las diversas líneas de trabajo, tanto independientes como interdependientes. Entre estas líneas se incluyen las encaminadas a definir los valores de la Organización y revisar su modelo de funcionamiento para que los procesos conexos se desarrollen con plena transparencia, restablecer y fomentar la confianza y la moral del personal y velar por que los funcionarios actuales pongan en práctica sus competencias de forma óptima.

11. Consideramos importante que el personal de todos los niveles y de todos los lugares de destino participe plenamente en el progreso del programa de transformación. También deben compartir una misma idea sobre el modo en que los diversos procesos en curso contribuirán a «hacer de la OMS una

organización que opere armoniosamente y haga una aportación mensurable a la mejora de la salud de la población a escala mundial» y sobre cómo se traducirá este empeño en, de aquí a 2023, alcanzar la cobertura sanitaria universal para 1000 millones más de personas, mejorar la protección de 1000 millones más de personas y conseguir mejor salud y bienestar para 1000 millones más de personas en los países donde trabajamos.

12. Los funcionarios confiamos en que se aclaren los procesos en toda la Organización, así como la comunicación y los procedimientos de consulta que garantizan nuestra participación activa y nos mantienen informados sobre el programa de transformación. En particular, celebramos el programa de capacitación sobre «valores en acción», puesto en marcha en 2016, como uno de los instrumentos para la participación del personal y la obtención de información fidedigna acerca de las decisiones adoptadas. Este programa duró varios meses, pero la falta de financiación sostenible limitó su repercusión. Por consiguiente, nos complacería que se destinaran nuevos recursos para que esta formación para el empoderamiento esté disponible a escala mundial.

Sistema de justicia interna

13. Las asociaciones del personal reconocen y encomian la labor que se lleva a cabo para fortalecer el sistema de justicia interna a fin de que el personal acceda con rapidez a un foro por la justicia, antes de remitir cualquier asunto a los tribunales administrativos internacionales.

14. Deseamos señalar que la igualdad ante los tribunales y las instancias judiciales, así como un juicio justo, son derechos humanos básicos que se respetan en las organizaciones internacionales gracias a tribunales administrativos internacionales como el Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo. Los principios de la independencia del sistema judicial y de la separación de poderes están consagrados en las leyes nacionales y las convenciones internacionales. En este sentido, son «independientes» los sistemas que permiten a los jueces actuar de acuerdo con su conciencia y juzgar los casos de manera justa y libres de las presiones de los gobiernos, los organismos de financiación, los ejércitos y cualquier otro poder público o influencia inapropiada.

15. Asimismo, consideramos que la mejor manera de proteger a la Organización y a su importante labor frente a posibles litigios y demandas es modificar los estatutos vigentes del sistema judicial para influir positivamente en la justicia y garantizar que todas las partes actúen de conformidad con las normas, los reglamentos y los procedimientos prescritos.

16. Teniendo esto en cuenta, las asociaciones del personal de la OMS esperan poder colaborar con nuestra Oficina de Asuntos Jurídicos con objeto de revisar los estatutos del citado Tribunal para seguir ejerciendo influencia y garantizar un alto nivel de justicia para el personal.

Lugar de trabajo respetuoso

17. En octubre de 2018, el Consejo Mundial Personal/Administración nos brindó la oportunidad de presentar la iniciativa en favor de un lugar de trabajo respetuoso, poner de manifiesto la situación real en las principales oficinas y explicar lo que ha funcionado y lo que no ha resultado satisfactorio. En algunas regiones se ha reconocido la importancia de establecer y mantener un lugar de trabajo respetuoso y, a este respecto, se están desarrollando actividades impulsadas tanto por la Organización (como los premios otorgados por algunos directores regionales en reconocimiento de los esfuerzos realizados para crear un lugar de trabajo respetuoso) como por el personal. En este contexto, la celebración de un día del lugar de trabajo respetuoso y la organización de actividades conexas durante todo el año son iniciativas positivas que recuerdan a los funcionarios los valores compartidos de la Organización y que los refuerzan. Con todo, las asociaciones del personal desean señalar que todavía no se dispone de mecanismos para garantizar y mantener los cambios en la cultura que permitan adoptar los valores y las

aspiraciones mutuamente acordados, e instamos a la Administración a que aproveche la transformación en curso para intensificar los esfuerzos en este sentido. Por ello, le recomendamos que adquiera compromisos y proporcione apoyo financiero de forma permanente a los coordinadores de las principales oficinas para ampliar las actividades en pro de los lugares de trabajo respetuosos que reflejen esos valores y esas aspiraciones. De ese modo, la Organización cosechará beneficios a largo plazo, tales como la mejora de la salud del personal, un crecimiento de la productividad, una mayor motivación entre los funcionarios y una colaboración continua entre la Administración y las asociaciones del personal.

Modalidades de trabajo flexibles

18. Se ha demostrado que el teletrabajo, como parte de un acuerdo de trabajo flexible e integral, resulta motivador para los empleados, aumenta su productividad y reduce los costos organizativos. En particular, las Naciones Unidas adoptaron en 2003 una política global y universal sobre modalidades de trabajo flexibles que prevé el trabajo fuera de la oficina («teletrabajo»).[1] La experiencia adquirida en las Naciones Unidas, incluidas sus oficinas en Ginebra, ha servido también para detectar y corregir una serie de conceptos erróneos sobre esta modalidad de trabajo.[2] Otras organizaciones internacionales importantes, entre ellas la Comisión Europea, han aplicado políticas similares con resultados satisfactorios.

19. No obstante, no hay uniformidad en toda la Organización en cuanto al nivel de aceptación del teletrabajo, que se puede conceder con carácter excepcional (normalmente, por razones de salud) o de manera ocasional y aislada. Es decir, la aplicación del teletrabajo es distinta en función del lugar de destino.

20. Aunque estas diferencias se pueden explicar por la estructura descentralizada de la OMS, la ausencia de una política mundial de teletrabajo plenamente desarrollada dificulta la adopción de modos de trabajo flexibles en una organización que cuenta entre sus aspiraciones la de transformarse en un lugar de trabajo ágil y moderno.

21. Las asociaciones del personal consideramos que una política armonizada sobre el teletrabajo nos ayudaría a hacer realidad nuestra ambición colectiva de ejercer una influencia positiva en los países donde trabajamos. Por esta razón, invitamos a la dirección a considerar la posibilidad de ultimar esta política para solventar los obstáculos a la adopción del teletrabajo —por ejemplo, la inestable conectividad a internet en algunos países— y definir directrices claras para su aplicación por las oficinas en los países, de modo que se adapten a las diferencias relativas al personal y el entorno de trabajo. Ello permitirá que la Organización aplique modalidades de teletrabajo que ayuden al personal a encontrar un equilibrio saludable entre la vida familiar y laboral, a aumentar su productividad y a seguir trabajando incluso ante acontecimientos imprevistos como las condiciones climatológicas extremas y las huelgas del transporte público.

Encuestas sobre los sueldos locales y devaluación de la moneda local

22. Las condiciones de trabajo del personal del régimen común de las Naciones Unidas son reguladas y coordinadas por la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI). No obstante, las asociaciones del personal desean llamar la atención sobre algunas cuestiones que afectan al personal de la OMS.

[1] Véase https://hr.un.org/page/flexible-working-arrangements (consultado el 6 de noviembre de 2018).

[2] Véase *Myths and Facts about Flexible Working Arrangements* en http://www.un.org/womenwatch/osagi/ianwge/myths%20and%20facts%20%20FWAs%203.pdf (consultado el 6 de noviembre de 2018).

23. La CAPI debe velar por que los sueldos y las condiciones de trabajo del personal de contratación local de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas se determinen tomando como referencia las mejores condiciones de servicio ofrecidas a nivel local (principio Flemming). Sin embargo, los ingresos reales del personal de contratación local de algunas oficinas nacionales y regionales de la OMS se ha reducido considerablemente debido a la devaluación constante de las monedas locales en sus lugares de destino. Este importante problema para dicho personal, incluido el de servicios generales y los funcionarios nacionales del cuadro orgánico, impide que algunos funcionarios afectados cumplan con sus obligaciones financieras y ha llevado a algunos a jubilarse anticipadamente para evitar nuevas pérdidas en su pensión. Las asociaciones del personal consideran preocupante que los sueldos locales de algunas oficinas de la OMS no reflejen las tendencias salariales predominantes, pues ello reduce aún más los ingresos del personal local y afecta a la capacidad de la Organización para atraer y retener a personal debidamente cualificado.

24. Las asociaciones del personal abogamos por mejorar los mecanismos de respuesta a los efectos negativos de la elevada inflación y de las devaluaciones de la moneda en los salarios y las pensiones, trabajando a través de la Federación de las Asociaciones de Funcionarios Internacionales, y acogeríamos con beneplácito el apoyo del Consejo Ejecutivo a la adopción de medidas más receptivas que puedan mantener el poder adquisitivo de todos los funcionarios, independientemente del lugar donde presten servicio.

Movilidad

25. La última versión de la política de movilidad geográfica obligatoria debe entrar en vigor en 2019 en cinco de las seis regiones de la Organización.[1] Habida cuenta de la importancia de esta política para modernizar la composición del personal de la OMS y para aumentar y ampliar su experiencia, el Consejo Mundial Personal/Administración examinó en su reunión de octubre de 2018 un conjunto de principios presentados por la Administración y los representantes del personal, entre ellos la equidad con el personal, la objetividad y la transparencia en los procesos, la aplicación progresiva al servicio de los objetivos de la Organización, el aprendizaje continuo de las mejores prácticas de otros organismos de las Naciones Unidas y la racionalización de otras políticas de la OMS, como la selección y el ascenso, a fin de que asignen valor al proceso de movilidad.

26. Aunque estos principios reflejan algunas de las expectativas del personal, las asociaciones del personal consideran que la aplicación de una política de movilidad debería incluir también el uso óptimo del personal.

27. Las asociaciones del personal damos las gracias a los miembros del Consejo Ejecutivo por interesarse por el bienestar del personal de la OMS y sus entidades conexas, a fin de que pueda seguir dando lo mejor de sí mismo y lleve a la Organización a cotas más altas.

= = =

[1] Los funcionarios de la Organización Panamericana de la Salud están exentos de la política de movilidad geográfica de la OMS.