

## **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 9000 funcionarios del sistema común de las Naciones Unidas.
2. Las asociaciones del personal han señalado regularmente a su atención los problemas y preocupaciones de los miembros del personal, algunos de los cuales se destacan aquí. Sin embargo, en esta ocasión, en lugar de subrayar únicamente los aspectos que nos preocupan, también queremos señalar los progresos realizados a lo largo de los años con respecto a cuestiones planteadas anteriormente.
3. Las asociaciones del personal agradecemos los esfuerzos realizados por el Director General y la dirección superior para cultivar una relación sana entre el personal y la dirección. El compromiso del Director General de reunirse regularmente con los representantes del personal y de colaborar activamente con nosotros demuestra su voluntad de encontrar soluciones que beneficien a la Organización y a sus empleados, tanto de forma inmediata como a medio y largo plazo.
4. Agradecemos la colaboración y la atención brindadas por el Director General a las asociaciones del personal y al personal en su conjunto, tanto en la Sede como en las regiones, a través de las reuniones mensuales con la asociación del personal de la Sede, las reuniones bimensuales con las asociaciones del personal a nivel mundial, y las reuniones con miembros del personal a título individual en el marco de la política de puertas abiertas que se desarrolla los jueves. Esto no solo demuestra un buen espíritu de cooperación y el reconocimiento del papel positivo que llevan a cabo las asociaciones del personal en la elaboración de políticas en la Organización, sino que también es una excelente manera de hacer saber a todos los miembros del personal lo que tanto necesitan saber, esto es, que están siendo escuchados. Nos complace observar que se ha producido una notable mejora en el proceso consultivo entre el personal y la dirección en la Sede. Es imperativo que el mismo espíritu de colaboración activa se extienda a todas las oficinas de la OMS en los tres niveles de la Organización.
5. En intervenciones anteriores, hemos destacado una serie de cuestiones que requerían la atención del Consejo Ejecutivo. Recientemente pedimos que la dirección emprendiera una evaluación externa de la transformación de la OMS. Nos complace informarles de que se ha puesto en marcha una evaluación de la transformación de la OMS dirigida por una empresa externa, de conformidad con la petición que presentamos en la 147.<sup>a</sup> reunión del Consejo Ejecutivo y que ustedes apoyaron. También agradecemos que se haya pedido a las asociaciones del personal que participen en la evaluación. Esperamos poder informar al respecto una vez que el informe se haya finalizado y haya sido transmitido al personal.

6. Otras cuestiones importantes que hemos destacado en el pasado son, entre otras, las siguientes:
- **Licencia de maternidad:** nos complace que se haya puesto en marcha un mecanismo central de financiación de la licencia de maternidad para garantizar que, antes de dar a luz, las funcionarias no se vean discriminadas o en peligro por la posible falta de fondos para cubrir sus ausencias por licencia de maternidad. Además, agradecemos que se haya satisfecho nuestra petición de extender la licencia de maternidad a ambos progenitores y de ampliarla a cuatro meses, previéndose dos meses adicionales para la madre que dé a luz.
  - **Conciliación de la vida laboral y personal, teletrabajo y disposiciones de trabajo flexibles:** nos complace observar que el Director General ha establecido un grupo de trabajo para preparar un marco de disposiciones de trabajo flexibles con miras a su aplicación en todas las oficinas de la OMS. El Grupo de Trabajo se encuentra en las etapas finales de sus debates y esperamos que el marco se complete en un futuro muy próximo. Posteriormente, las oficinas de la OMS prepararán la aplicación específica del marco.
  - **Representación del personal en los procesos de selección:** esto se solicitó en la 122.<sup>a</sup> reunión del Consejo Ejecutivo, y nos complace confirmar que, en la Sede, los representantes de las asociaciones del personal participan en todas las selecciones de puestos de larga duración. Sin embargo, nos gustaría que esto se aplicara a todas las regiones de la OMS.
  - **Proceso de selección armonizado:** nos complace informarles de que, desde que se señaló esta cuestión a su atención, disponemos de una política para un proceso de selección armonizado que se está aplicando en la Sede. Solicitamos que esta política sea aplicada por todas las oficinas para garantizar que la contratación sea uniforme en todos los niveles de la Organización.
  - **Fondo para el Aprendizaje y el Desarrollo del Personal:** en el pasado, hemos mencionado que este fondo debería aplicarse de manera uniforme a todas las oficinas con responsabilidad y transparencia y con sujeción a la presentación de informes periódicos. Nos complace que se haya constituido el Comité Mundial de Aprendizaje y Desarrollo, integrado por la Oficina del Ombudsman, las asociaciones del personal y la administración, el cual recibirá fondos para las actividades de aprendizaje y desarrollo del personal. Además, durante la transformación se creó un Grupo de Trabajo para la Promoción Profesional, que ha formulado recomendaciones a la Academia de la OMS.
  - También señalamos a su atención la importancia del **Consejo Mundial Personal/Administración**, que es el principal órgano consultivo que reúne anualmente a la administración y las asociaciones del personal para debatir las políticas de personal y las condiciones de servicio. En el momento de plantear esta cuestión, no se habían celebrado algunas reuniones del Consejo, especialmente la de 2007. Nos complace observar que las reuniones presenciales anuales, con la excepción de la de 2020, en la que la reunión fue virtual debido a la situación actual provocada por la COVID-19, se han celebrado y los debates han sido constructivos. Sin embargo, nos gustaría destacar que esta plataforma debería seguir siendo una plataforma de debate durante todo el año. Por tanto, deseamos solicitar a la administración que reestablezca las teleconferencias trimestrales, en lugar de esperar a las reuniones presenciales anuales. El diálogo continuo a través de las teleconferencias trimestrales ayudará a resolver rápidamente las cuestiones que se planteen y reducirá los órdenes del día de las reuniones presenciales anuales.

- El **sistema de gestión del desempeño del personal de la OMS** ha sido siempre una «hoja de ruta unidireccional» en la que los supervisores expresan su opinión sobre los supervisados, pero en la que los supervisados no tienen forma alguna de dar su opinión sobre sus supervisores. Por eso hemos insistido en el pasado en la necesidad y la importancia de introducir un sistema de gestión del desempeño completo, justo y de 360 grados, un examen que debería vincularse de forma holística con los objetivos del equipo y un examen general del desempeño organizativo, apoyado por una evaluación periódica independiente de los departamentos y programas de la OMS, en consonancia con el Programa General de Trabajo. Esto es sumamente necesario ahora que nuestro Director General ha adoptado una medida que apreciamos mucho, que es la declaración de este año como el Año del Personal de la OMS: construir un entorno de trabajo más respetuoso.
- Los **servicios de mediación (Ombudsman)** deberían estar disponibles en todas las oficinas principales. Nos alegramos de que algunas regiones cuenten ahora con un mediador. Sin embargo, nos sigue preocupando mucho que algunas regiones sigan teniendo a personal directivo realizando las funciones de mediación. Esto no solo crea un importante conflicto de intereses en lo que respecta a la neutralidad, sino que también genera dificultades para los miembros del personal que tienen que actuar como mediadores, una tarea que requiere el 100% de su tiempo.
- Aplaudimos al Director General por la introducción de **estipendios o subsidios para gastos de subsistencia para los pasantes de la OMS**, una petición que hemos hecho en anteriores declaraciones de las asociaciones del personal.
- Tomamos nota de los esfuerzos de la actual administración por abordar la **equidad de género** en la OMS, y nos complace ver que ahora hay varias mujeres en el nivel directivo superior. Sin embargo, para lograr realmente la equidad de género en la plantilla de la OMS, es imperativo que se haga más en los niveles P3 a P6.
- Habíamos pedido a la dirección que invirtiera en un **programa y una campaña de salud y bienestar del personal** para abordar las conclusiones de las encuestas sobre los riesgos de salud del personal, centrándose especialmente en la **salud mental** y en el apoyo a los colegas que prestan servicio en entornos difíciles sobre el terreno. Nos complace ver que recientemente se ha creado un grupo de trabajo sobre salud mental, cuyas recomendaciones esperamos con interés. Reiteramos nuestro llamamiento anterior e instamos a la dirección a reactivar los comités de salud y bienestar del personal allí donde no existan, incluida la Sede. Los comités constituyen una plataforma esencial para debatir cuestiones relacionadas con la salud y el bienestar del personal, especialmente en el contexto actual de la COVID-19, que nos ha obligado a adaptarnos rápidamente a diferentes condiciones de trabajo y que ha provocado que la mayoría de los miembros del personal se sientan aislados.
- En un esfuerzo por crear oportunidades de promoción profesional para el personal de todos los grados, valoramos positivamente la lista recientemente establecida en el nivel G6, que permite al personal de grados inferiores de la categoría G solicitar puestos de nivel G6 a través de la lista. Ustedes son conscientes de que en la OMS nos encontramos en una situación sin salida, sin vías de promoción profesional debidamente identificadas. En estos momentos es muy difícil para el personal de la OMS conseguir un ascenso si no es a través de la reclasificación, que no está concebida para ser utilizada a tal fin. La única manera existente en la actualidad para ascender es solicitar puestos de mayor grado. Alentamos a la Organización a que siga explorando mejores formas de garantizar que el personal tenga oportunidades de promoción profesional.

- En casi todas nuestras declaraciones nos hemos referido de forma permanente a la **política de movilidad**. Durante el proceso de transformación, nos alegramos de que se creara un grupo de trabajo permanente sobre movilidad y apreciamos que las asociaciones del personal fueran incluidas y participaran en este grupo de trabajo. Aunque se han debatido y acordado muchas cosas, reiteramos que la política de movilidad geográfica debe incluir el crecimiento profesional, en particular oportunidades de ascenso; asimismo, debe abordar los entornos favorables para las familias y promover la igualdad de género y el liderazgo de las mujeres en todas las oficinas. Anteriormente habíamos solicitado la creación de una junta consultiva sobre movilidad para considerar situaciones especiales y excepcionales del personal cuando se ponga en marcha la política. Reiteramos la importancia de que esta junta continúe más allá del ejercicio de simulación. En vista de nuestro continuo diálogo con la dirección, y tomando nota de la declaración del Director General de que no se trasladará a los funcionarios por trasladarlos, creemos que llegaremos a una política adecuada para la Organización y para todos los funcionarios.
- Las asociaciones del personal hicieron un llamamiento para que la justicia interna sea igualmente accesible para todo el personal de la OMS en toda la Organización, incluido el acceso al asesoramiento jurídico. Nos complace que la dirección haya sustituido la Junta de Encuesta y Apelación de la Sede por la Junta Mundial de Apelación, ubicada en Budapest, para garantizar la igualdad de acceso a todo el personal.
- También valoramos positivamente el acuerdo alcanzado por la administración de reconocer la antigüedad en el servicio de los funcionarios que a 1 de septiembre de 2019 llevasen 10 años o más en la Organización concediéndoles un día de licencia compensatoria.
- Las asociaciones del personal aprecian que las cuestiones de la diversidad y la inclusión hayan ido subiendo en el orden de prioridad de la agenda de la administración. Estas cuestiones son fundamentales para conseguir un lugar de trabajo respetuoso, y esenciales para motivar a todo el personal de la OMS, en toda su diversidad, a contribuir conjuntamente a los objetivos estratégicos de la OMS. Pedimos a todas las regiones que participen activamente, y esperamos que se consulte a las asociaciones del personal sobre el programa de trabajo en este ámbito.

7. El Director General ha reconocido el importante papel consultivo que desempeñan las asociaciones del personal en asuntos relacionados con la política de personal y las condiciones de servicio, reconociendo la necesidad de que las asociaciones del personal funcionen de forma eficaz en un ambiente constructivo. Si bien las asociaciones del personal de la Sede y algunas regiones han observado un mayor compromiso de la dirección y la administración con la creación de un proceso consultivo más sólido y dinámico, en otros lugares se ha avanzado poco o nada. Para que las asociaciones del personal trabajen eficazmente con la dirección y la administración, reiteramos una vez más la necesidad de una política de apoyo firme a las asociaciones del personal en toda la Organización que incluya la provisión de tiempo suficiente de exención de las tareas habituales (tiempo libre) para que los representantes puedan desempeñar sus funciones. Esto sigue faltando en algunas regiones.

## JUSTICIA INTERNA

8. Los retrasos en la respuesta a las denuncias de irregularidades siguen afectando al entorno de trabajo de demasiados miembros del personal de la OMS. Por ello, las asociaciones del personal acogen con satisfacción las recientes decisiones de asignar más recursos a la función de investigación interna de la OMS. Esperamos que ello contribuya a aumentar la puntualidad y la equidad en las investigaciones. Sin embargo, añadir recursos solo puede ser una parte de la solución. Esperamos que la Oficina de Servicios de Supervisión Interna aplique las recomendaciones que aceptó en su informe de 2018 a la Asamblea de la Salud. En particular, la Oficina de Servicios de Supervisión Interna acordó revisar y

compartir su política de investigación y establecer plazos e indicadores para el seguimiento de las investigaciones (véase el Informe del Auditor Interno, 2018, página 37, recomendación n.º 22). Nos complace ver que la nueva política de prevención y tratamiento de las conductas abusivas incluye plazos indicativos para el proceso de investigación, y esperamos verlos en vigor. Esperamos que el Consejo Ejecutivo y el Comité Consultivo de Expertos Independientes en materia de Supervisión (CCEIS) hagan responsable a la Oficina de Servicios de Supervisión Interna de la aplicación de estas recomendaciones y de la demostración de mejoras cuantificables en la realización de las investigaciones.

9. **Igualdad de acceso a la justicia para todo el personal:** En la actualidad, muchos funcionarios no pueden ejercer su derecho a un proceso de apelación porque no pueden pagar los honorarios de los abogados. Los funcionarios que se sienten víctimas de una irregularidad de la Organización se encuentran en una situación de desventaja con respecto a la Organización en cuanto a los medios para defender su causa. En particular, los funcionarios deben gastar personalmente cantidades considerables de dinero de sus salarios o ahorros para pagar a un abogado. Esto ocurre incluso cuando se benefician de la limitada cobertura de seguro que ofrecen las asociaciones del personal, posibilidad de la que carecen los funcionarios de las regiones. Algunos funcionarios se ven incluso obligados a pedir un préstamo financiero privado para poder afrontar el proceso de apelación. De este modo, el funcionario se encuentra en desigualdad de condiciones con respecto a la Organización a la hora de afrontar un litigio. Por tanto, las asociaciones del personal apoyamos que se considere la creación por parte de la administración de un fondo que garantice la igualdad de acceso a la justicia para todo el personal de la OMS. Dicho fondo subrayaría el compromiso de la administración de proporcionar un acceso adecuado a la justicia interna y la importancia que tiene la resolución de los problemas en el lugar de trabajo, incluidos los conflictos laborales, para apoyar la salud y el bienestar ocupacionales del personal.

10. Con arreglo a lo que antecede, solicitamos un examen, una revisión y una transformación del sistema de justicia interna para cubrir las siguientes responsabilidades:

- un enfoque global y transparente de la prevención de conflictos mediante actividades educativas y de aprendizaje para el personal, los supervisores, los jefes y la dirección;
- un mecanismo de acceso a la justicia justo y adecuado para el personal, que incluya la eliminación de los obstáculos financieros y otros posibles obstáculos;
- la distribución de los recursos para centrarse en la labor de prevención y búsqueda de soluciones, con el fin de reducir los costos de las posteriores decisiones jurídicas y medidas correctivas, reducir el riesgo para la salud y el bienestar del personal, y reducir el riesgo para la Organización;
- la armonización de las decisiones sobre las solicitudes de examen administrativo con las políticas pertinentes de la OMS en materia de ética, igualdad e inclusión, y la promoción de un lugar de trabajo respetuoso;
- el examen de la línea jerárquica de rendición de cuentas para la toma de decisiones sobre las solicitudes de examen administrativo;
- la presentación de informes globales y transparentes sobre la mejora continua y los datos en el ámbito de la justicia interna en su conjunto.

## SEGURO DE ENFERMEDAD DEL PERSONAL

11. Como principal organismo en el ámbito de la salud pública, la OMS debe dar el ejemplo al mundo y a sus Estados Miembros en lo que respecta a las normas mínimas del seguro de enfermedad.
12. Las asociaciones del personal llevan varios años expresando su preocupación por el acceso al tratamiento de todos los afiliados al seguro de enfermedad del personal, independientemente de su ubicación. Nos complace comprobar que nuestra voz ha sido escuchada, y acogemos con satisfacción el lanzamiento del nuevo proyecto piloto para mejorar el acceso al tratamiento en las Regiones de África y el Mediterráneo Oriental el 29 de enero de 2021. Seguiremos de cerca este proyecto piloto junto con el seguro de enfermedad del personal para garantizar que satisfaga las necesidades del personal y de sus familiares asegurados. También nos complace ver que se han hecho esfuerzos a nivel mundial para reducir los retrasos en los reembolsos, pero observamos que todavía queda por hacer para cumplir de manera sistemática un plazo máximo de reembolso de 15 días en todas las regiones.
13. La secretaría del seguro de enfermedad del personal ha realizado recientemente una encuesta de satisfacción en consulta con las asociaciones del personal, y creemos que el hecho de que aproximadamente el 84% de los encuestados se declaren satisfechos o muy satisfechos en general con el seguro de enfermedad del personal es un reflejo de las mejoras que se han realizado en los últimos años, en colaboración con las diferentes asociaciones del personal. Sin embargo, la encuesta ha permitido identificar varias preocupaciones, que solicitamos se aborden de forma prioritaria en 2021 mediante la puesta en marcha de un sistema mundial emisión de tickets y un nuevo proceso para los pagos por adelantado, con el fin de proporcionar un nivel de servicio consistente a nivel mundial y facilitar aún más el acceso al tratamiento de los afiliados con bajos ingresos.
14. También nos complace ver que el seguro de enfermedad del personal mantuvo una comunicación más estrecha con los afiliados en 2020, y pedimos que esta tendencia continúe, ya que ahora, más que nunca, el personal necesita saber que cuenta con el apoyo de su seguro de enfermedad.
15. Por último, nosotros, el personal de la OMS, reconocemos y agradecemos la confianza depositada en nosotros por nuestros órganos deliberantes y reiteramos nuestro compromiso de seguir trabajando para cumplir los mandatos que ustedes han encomendado a la Organización y para alcanzar las metas de esta. Les agradecemos su apoyo y estímulo y esperamos contar con el apoyo y la orientación continuos del Consejo Ejecutivo. Por nuestra parte, reafirmamos nuestra dedicación, como funcionarios internacionales comprometidos, al servicio de los Estados Miembros y de la salud de sus poblaciones.

= = =