



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. En ella se ponen de relieve tanto los aspectos que preocupan al personal como los avances realizados en relación con los problemas sistémicos 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. Instamos a los Estados Miembros a que participen de manera constructiva en la respuesta a estas preocupaciones y a que colaboren en la aplicación de las reformas necesarias para una OMS más fuerte, inclusiva y eficaz.

2. Extendemos nuestro agradecimiento a los miembros del Consejo Ejecutivo y a nuestra Administración por esta oportunidad de representar y elogiar a nuestra dedicada fuerza laboral. A pesar de enfrentarse a problemas de dimensiones considerables, incluidos desastres naturales y conflictos, nuestro personal persiste en sus esfuerzos por cumplir con nuestro mandato de manera innovadora y eficaz. Solemos operar aislados de nuestras redes de apoyo y, a veces, sin poder acceder plenamente a servicios esenciales, pero nos impulsa el compromiso con el principio de que la cobertura sanitaria universal es un derecho humano fundamental y que todas las personas deberían tener acceso a una atención de salud de alta calidad. Llevamos a cabo nuestro trabajo con pasión y un profundo sentido del deber, pero reconocemos la necesidad de un apoyo continuo y una financiación sostenible para garantizar la continuidad de nuestros esfuerzos.

3. Destacamos seis áreas clave de atención y colaboración:

- salvaguardar el bienestar y la salud mental del personal;
- movilidad del personal;
- clasificación de los lugares de destino y remuneración del personal;
- seguro de enfermedad del personal;
- condiciones contractuales y oportunidades de desarrollo profesional;
- sistema de justicia interno de la OMS.

SALVAGUARDAR EL BIENESTAR Y LA SALUD MENTAL DEL PERSONAL

4. El bienestar de nuestro personal no es solo una cuestión de política, sino la base sobre la que descansa nuestra misión de salud mundial. Nuestra fuerza laboral debe ser física y mentalmente apta para el servicio. Por ello respaldamos las conclusiones del examen exhaustivo sobre salud mental y bienestar de la Dependencia Común de Inspección del sistema de las Naciones Unidas, en el que se hace hincapié en la importancia de prevenir los riesgos para la salud mental en el trabajo, proteger y promover la salud mental y

apoyar a las personas con problemas cognitivos y de salud mental para que prosperen. En el informe también se aboga por un mayor número de consejeros del personal. Pedimos por lo tanto una vez más a la Administración que se aumente el número de consejeros del personal, en particular en los lugares de destino D y E.

5. Es preciso mejorar significativamente el enfoque de la OMS sobre la salud mental y el bienestar en el lugar de trabajo para ajustarlo plenamente a la Estrategia del Sistema de las Naciones Unidas sobre Salud Mental y Bienestar. A partir de 2024, los organismos del sistema de las Naciones Unidas deberán informar a la Secretaría de las Naciones Unidas sobre sus acciones relativas a la nueva estrategia. Aunque la OMS ya ha elaborado un plan de salud mental y bienestar del personal, en 2024 deberían incrementarse las asignaciones económicas para impulsar su aplicación. Es fundamental crear un equipo específico para la salud mental y el bienestar del personal y dotarlo de recursos suficientes a fin de subsanar esta carencia y lograr que la OMS se ciña a las prácticas óptimas en la materia. El equipo en cuestión debería dirigir la concepción de medidas innovadoras y basadas en datos empíricos que traten sobre los problemas que sufre el personal a causa de las tensiones inherentes al trabajo en el ámbito de la salud mundial, con especial atención al personal que trabaja en los países, que suele encontrar más obstáculos para recibir el apoyo que necesita. También deben tenerse en cuenta cuestiones de actualidad como la movilidad y los contratos con duración determinada. Asimismo, ello debería ayudar a establecer nuevas pautas para mejorar y promover la salud mental dentro del sistema de las Naciones Unidas.

6. También observamos que la previsibilidad, un entorno de trabajo colaborativo y unas condiciones laborales positivas son bases fundamentales para apoyar la salud mental y el bienestar del personal. Estamos recibiendo múltiples informes de síndrome de desgaste profesional, y muchos miembros del personal están teniendo problemas de salud mental. Es fundamental que mejoren las condiciones de trabajo y la capacitación del personal para reducir los crecientes riesgos a este respecto.

MOVILIDAD DEL PERSONAL

7. El personal de toda la Organización apoya el que se concedan mayores oportunidades de movilidad. Con todo, el nivel de apoyo a la actual política de movilidad varía en función de la región y la ubicación geográfica. En la Sede, solo aproximadamente el 21% del personal que reúne las condiciones para ello apoya esta política, en comparación con el 73% en la Oficina Regional para el Mediterráneo Oriental. A pesar de la amplia gama de opiniones del personal, abogamos por un marco de movilidad que garantice los derechos y el bienestar del personal y proteja la vital labor normativa de la OMS, al tiempo que se satisfacen las necesidades del personal en destinos difíciles. Las necesidades del personal en estos destinos son urgentes y merecen una atención específica e inmediata. Por lo tanto pedimos a nuestra Administración que, para cualquier puesto anunciado, así como cualquier próximo compendio de movilidad, vele por que se tenga en cuenta primero al personal con puestos en lugares de destino difícil.

8. Las asociaciones del personal de la Sede, la Oficina Regional para Europa y la Oficina Regional para Asia Sudoriental han solicitado varias garantías de que se mejorará la actual política de movilidad, la cual está generando importantes problemas de ansiedad y salud mental en muchos funcionarios. Se solicita, entre otras cosas, la aplicación de medidas para que en la política se refleje la demografía del siglo XXI, en particular la cuestión de los hogares en los que trabajan los dos miembros de la pareja. La Administración de la OMS ha ofrecido garantías verbales sobre una serie de circunstancias especiales relacionadas con los cónyuges y la familia, salvaguardias para el personal LGBTQI+ y sus familias, apoyo en el país para gestionar las transiciones y continuidad dentro de los equipos y proyectos. Con todo, aún no se han dado a conocer planes concretos sobre cómo cumplir estos compromisos.

9. Muchos funcionarios también temen las consecuencias en relación con la labor técnica y normativa de la OMS, en la que trabaja personal altamente especializado al que se contrata por sus conocimientos técnicos específicos. Esto genera diversos problemas para una política de movilidad basada en funciones cada vez más estandarizadas. Mientras se fortalece la presencia de las oficinas en los países,

es necesario que hayan también esfuerzos por reforzar los conocimientos especializados de la OMS en materia de establecimiento de normas. Tanto el liderazgo técnico como el empoderamiento de las oficinas regionales y en los países serán fundamentales para nuestro éxito. La preparación para la aplicación de la política será fundamental. Con todo, incluso ahora que miramos hacia nuestros ambiciosos planes de futuro, sigue habiendo problemas sin resolver en la aplicación de la primera etapa voluntaria. En la actualidad, el personal no puede presentar su candidatura a puestos congelados en el compendio de movilidad, y los resultados de la fase voluntaria no se han anunciado oficialmente.

10. Por último, la movilidad genera importantes costos, incluidas consecuencias financieras directas, así como costos asociados indirectos de gestión de recursos humanos, planificación, apoyo y pérdida de productividad durante las constantes adaptaciones a los nuevos puestos, y es que el personal rota en todo el mundo con una periodicidad de dos a cinco años. El objetivo de la Administración es realizar entre 200 y 250 traslados por año a través de la política de movilidad, con un costo medio de aproximadamente USD 60 000 por traslado desde un lugar de destino; los costos indirectos adicionales podrían ser mucho más altos. A fin de garantizar la sostenibilidad mundial del plan, será importante proporcionar un cálculo detallado de los costos financieros y prever los movimientos que se producirán. Servirse de enseñanzas extraídas de organizaciones técnicas similares ayudaría a satisfacer necesidades programáticas y normativas específicas de la OMS al aplicar la política de movilidad.

CLASIFICACIÓN DE LOS LUGARES DE DESTINO Y REMUNERACIÓN DEL PERSONAL

11. A pesar de que las economías siguen sufriendo caídas y asolando muchos de nuestros lugares de destino, vemos que la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) sigue utilizando metodologías rígidas y arcaicas. Esto no sirve a nuestra fuerza laboral ni permite que nuestra Organización atraiga a los mejores de su clase, y amenaza la integridad y eficacia de nuestras operaciones. La CAPI carece de transparencia en lo que respecta a sus procesos de adopción de decisiones y a los criterios para sus determinaciones, como la clasificación de los lugares de destino. También ha mostrado falta de interés por resolver el problema de la disparidad entre los lugares de destino y por encontrar medidas paliativas de apoyo al personal nacional, en particular durante las crisis financieras. No existe un mecanismo claro para apelar las decisiones. Hacemos un nuevo llamamiento a los Estados Miembros con el objetivo de que apoyen a nuestra fuerza laboral para que reciba una compensación adecuada, sobre la base de igual salario por trabajo igual, y de que no se pierda una mano de obra de primera clase.

12. Como se ha mencionado en declaraciones anteriores, hacemos un respetuoso llamamiento a los miembros del Consejo Ejecutivo para que soliciten a la CAPI que el poder adquisitivo de nuestro personal sea al menos igual al de los trabajadores de otros empleadores comparables, sobre todo en los lugares de destino donde los salarios disminuyan en términos reales (personal remunerado con la moneda nacional) debido al fuerte aumento de la inflación y la devaluación de la moneda. Se trata de una tendencia mundial que afecta a lugares de destino de África, América Latina y el Caribe, Asia, Europa y el Mediterráneo Oriental. Es imperativo hacer frente a la cuestión que se prolonga desde hace tiempo de los salarios estancados del personal de contratación local en países como la República del Congo, lugar en el que este problema, que comenzó en 2008, ha llegado a un punto crítico por el aumento del costo de la vida. También señalamos una vez más que, por cuarta vez desde 2022, el lugar de destino de El Cairo se ha visto afectado por una drástica devaluación que ha reducido el poder adquisitivo del personal de contratación local en un 62%, y por otra rebaja injustificada en su multiplicador del ajuste por lugar de destino que se ha aplicado a sus nóminas de marzo de 2024. Si no se adoptan con urgencia medidas destinadas a hacer frente a la disminución del poder adquisitivo de los sueldos locales, con miras a que reflejen la evolución del panorama económico, la capacidad de la Organización para atraer, contratar y retener personal se verá directamente afectada.

13. Tenemos cierta esperanza en que el último examen exhaustivo de la CAPI del paquete de remuneración del régimen común de las Naciones Unidas arroje luz sobre las necesidades del personal y sirva de base para las decisiones y políticas sobre el futuro del sistema de remuneración de las Naciones Unidas, incluidos los elementos de remuneración y las condiciones de servicio. Desde el máximo respeto hacemos un llamamiento a los miembros del Consejo Ejecutivo para que promuevan una aplicación más transparente y sistemática de la encuesta mundial del personal a nivel de todo el sistema con miras a mejorar las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos internacionales, en particular los que trabajan en lugares de destino de las categorías D y E. A largo plazo, abogamos además por que se deje de utilizar un proceso de encuesta engorroso y subjetivo y se utilicen en lugar de eso estadísticas validadas sobre el coste de la vida basadas en la paridad del poder adquisitivo y las condiciones económicas locales.

SEGURO DE ENFERMEDAD DEL PERSONAL

14. La asequibilidad del seguro de enfermedad del personal de la OMS y los gastos por cuenta propia que este conlleva han sido durante mucho tiempo cuestiones problemáticas, especialmente para los colegas con bajos ingresos en todo el mundo, incluidas las familias con un solo sueldo. La reducción de estos gastos se ha convertido en un tema crítico, ya que los salarios de nuestra fuerza laboral permanecen estancados o están disminuyendo. Últimamente estamos conociendo casos de miembros de nuestra fuerza laboral, en particular personal de contratación local, que retrasan la solicitud de atención médica por falta de poder adquisitivo y la incapacidad de pagar los costos iniciales de atención y esperar a su reembolso, que puede demorarse un mes o más.

15. Habida cuenta del superávit cercano a los USD 87 millones en las cuentas del seguro de enfermedad del personal, abogamos por su utilización para fortalecer el plan de seguro, en particular para garantizar que no queden vacantes sin cubrir, que haya armonización entre los puestos y que el umbral de reembolso al personal se incremente para superar el nivel actual del 80%. Es igualmente importante eliminar del plan de seguro médico toda práctica discriminatoria, como la reducción de la cobertura en los Estados Unidos de América.

16. Nos gustaría felicitar a nuestro equipo de Seguro de Enfermedad del Personal por su trabajo de lucha contra las desigualdades en el acceso a la atención médica, y esperamos con interés los resultados del estudio de evaluación comparativa que se está llevando a cabo actualmente para explorar las oportunidades de expandir de manera sostenible el paquete de prestaciones a todos. También acogemos con beneplácito la nueva iniciativa de la unidad del Seguro de Enfermedad del Personal para desarrollar una red de proveedores de atención de salud en El Cairo y esperamos que este proyecto piloto sea un éxito que pueda reproducirse en todo el mundo.

CONDICIONES CONTRACTUALES Y OPORTUNIDADES DE DESARROLLO PROFESIONAL

17. Las asociaciones del personal de la OMS consideran acertada la regularización de los contratos para garantizar la seguridad en el empleo y un trato equitativo de todos los funcionarios. Los contratos temporales que duran años no son, por definición, temporales, afectan a los derechos del personal y suponen un obstáculo para fijar la residencia en un lugar, planificar el futuro o reunirse con la familia, además de socavar la salud mental y la moral. Apreciamos que la Administración se haya comprometido a hacer frente a estas desigualdades.

18. Con todo, hacemos hincapié en que las reformas contractuales deberían representar una nivelación y no empeorar la seguridad en el empleo del personal en general. Siguen sin estar claros muchos detalles sobre la aplicación de las nuevas normas, especialmente en lo relativo al proceso de transición de los puestos temporales a los puestos de funcionario. Con miras a evitar que se genere una ansiedad

innecesaria y a reducir al mínimo las perturbaciones para los departamentos y la labor de la OMS, abogamos por una adopción racional de decisiones que garantice la continuidad y la estabilidad de los funcionarios, muchos de los cuales llevan prestando servicios a la Organización numerosos años.

19. Encomiamos a la Administración de la OMS por el establecimiento de la iniciativa de presencia básica previsible en los países, que dará lugar a mayores oportunidades de ascenso en los planos nacional y regional. Entretanto, mientras continúa la reforma de las modalidades contractuales, siguen afectando a la moral del personal las condiciones de trabajo, como la duración de los contratos de corta duración, el aumento de la rotación, el incremento en la carga de trabajo y las limitadas oportunidades de desarrollo profesional. Pedimos a la Administración que tome medidas para planificar las diversas iniciativas de transformación en curso y clasificarlas en función de su prioridad, velando por que los sistemas funcionen de manera eficiente y estén diseñados de modo que satisfagan tanto las necesidades de la Organización como las de su personal.

SISTEMA DE JUSTICIA INTERNO DE LA OMS

20. Comprobamos con mucho agrado los importantes avances realizados en la lucha contra la explotación, el abuso y el acoso sexuales. Ahora bien, muchos miembros del personal manifiestan su preocupación por conductas abusivas más generales, para las que el sistema de justicia interno de la OMS parece no soler estar a la altura y cuyos procesos de resolución siguen conllevando una incertidumbre considerable. En algunos casos administrados por la Oficina de Servicios de Supervisión Interna pueden pasar años antes de que se adopte una decisión. Nuestro sistema de justicia interno debe seguir siendo transparente, proporcionar parámetros explícitos sobre qué casos pueden o no ser investigados y generar expectativas claras sobre los plazos y la comunicación cuando no se cumplan esos plazos. En caso contrario, el personal, ya sean víctimas o acusados, se verá perjudicados.

21. Aunque se han realizado importantes avances en la reforma de nuestro sistema de justicia interno, hay que hacer mucho más. Nuestra fuerza laboral debe sentir plena confianza en el sistema y en que sus derechos están protegidos. En general, en el ámbito de la justicia interna, las comunicaciones deberían ser más humanas y empáticas. Solicitamos que la Administración amplíe las actividades de capacitación y divulgación para formar a los miembros del personal sobre el sistema de justicia interno de la OMS. Por otra parte, es importante velar por que se preste un apoyo continuo a la resolución de conflictos y el arbitraje y una mayor atención a la prevención, y por contener los abusos de poder antes de que causen daños. En este contexto, pedimos a la Administración que intensifique sus esfuerzos para establecer la Oficina de Asistencia Letrada al Personal de la OMS, con un asesor jurídico específico para cada región, ya que cada oficina regional tiene sus propias complejidades y problemáticas. Este equipo de abogados especializados apoyará a los funcionarios en sus reclamaciones ante los mecanismos del sistema de justicia interno de la OMS.

22. Aplaudimos el esfuerzo de la Administración de la OMS por que cada oficina importante cuente con un ómbudsman. Con todo, observamos que la Oficina Regional para Asia Sudoriental no ha tenido un ómbudsman designado como tal durante años, que el proceso de contratación del ómbudsman de la Oficina Regional para Europa aún está en curso y que el nombramiento de un segundo ómbudsman para la Oficina del Ómbudsman y los Servicios de Mediación, que presta servicios en la Sede de la OMS, oficinas exteriores de la Sede y varias otras agencias, ha llevado casi dos años. Nos preocupa que esta situación persistente de reducción de la capacidad y aumento del volumen de trabajo ponga en peligro el ya sobrecargado sistema de resolución oficiosa de las quejas del personal. Solicitamos que todos los puestos de ómbudsman en la Sede y en las regiones sean de tiempo completo, y que se considere más a fondo el fortalecimiento de las oficinas para satisfacer la alta demanda de procesos, en consonancia con las recomendaciones del examen del sistema de justicia interno realizado en 2022.

= = =