



Asamblea General

Distr. general
2 de enero de 2024
Español
Original: inglés

Septuagésimo octavo período de sesiones

Tema 141 del programa

Dependencia Común de Inspección

Examen de las políticas y prácticas de salud mental y bienestar en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas

Nota del Secretario General

El Secretario General tiene el honor de transmitir a los miembros de la Asamblea General sus observaciones y las de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación sobre el informe de la Dependencia Común de Inspección titulado “Examen de las políticas y prácticas de salud mental y bienestar en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas” ([JIU/REP/2023/4](#)).



I. Introducción

1. En su informe titulado “Examen de las políticas y prácticas de salud mental y bienestar en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas” (JIU/REP/2023/4), la Dependencia Común de Inspección examina los enfoques institucionales referentes a la salud mental y el bienestar del personal teniendo presente que tanto los modelos institucionales como los mandatos determinan su cultura interna, su perfil de riesgo y sus requisitos operacionales. Los objetivos del examen son: a) analizar las estrategias, políticas y prácticas pertinentes para la salud mental y el bienestar del personal de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas; b) analizar las estructuras y funciones organizativas para garantizar que se apliquen medidas de prevención y protección; c) examinar los mecanismos pertinentes en todo el sistema y las iniciativas interinstitucionales; y d) determinar las buenas prácticas y las lecciones aprendidas en cada una de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y en su conjunto.

II. Observaciones generales

2. Las organizaciones reciben con satisfacción el examen y encomian a la Dependencia Común de Inspección por el oportuno y útil informe y por los esfuerzos realizados para conocer a fondo la salud mental y el bienestar psicosocial del personal de las Naciones Unidas en todo el sistema. El informe describe los problemas actuales, aporta diversos datos, y propone recomendaciones convincentes dirigidas a las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas.

3. Las organizaciones agradecen la metodología utilizada por los Inspectores, que permite reunir la opinión de las distintas partes interesadas y obtener así un panorama holístico de las políticas y prácticas en materia de salud mental y bienestar. Son esclarecedores tanto el análisis exhaustivo como la demostración de los efectos, incluido el costo, de los riesgos psicosociales observados en los lugares de trabajo de las organizaciones de las Naciones Unidas, y es valioso el enfoque integrador utilizado para abordar los riesgos relacionados con la salud mental y el bienestar en el plano normativo.

4. Las organizaciones recuerdan que aprobaron la Estrategia del Sistema de las Naciones Unidas sobre Salud Mental y Bienestar para 2024 y los años posteriores en el 46° período de sesiones del Comité de Alto Nivel sobre Gestión de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación, celebrado en Copenhague en octubre de 2023, y confirman su determinación de crear un entorno de trabajo inclusivo y sostenible en el que la salud mental y el bienestar estén integrados en la cultura y los sistemas de la organización.

5. Además, las organizaciones destacan que el bienestar de los empleados sigue siendo multifuncional e interdisciplinario y que implica una colaboración coordinada entre la sede de cada organización, las divisiones y las oficinas nacionales (cuando proceda) para ayudar a cada empleado a cumplir su responsabilidad compartida, que exige un esfuerzo colectivo.

6. Las organizaciones apoyan en gran medida las recomendaciones propuestas, aunque algunos de los plazos de aplicación quizá no sean factibles o las recomendaciones se consideren demasiado prescriptivas. Para aplicarlas, se tendrán en cuenta las limitaciones concretas de cada contexto, incluidas las presupuestarias, como se destaca en los comentarios que figuran a continuación.

III. Observaciones sobre cada recomendación

Recomendación 1

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que todavía no participen en la Junta de Aplicación de la Estrategia del Sistema de las Naciones Unidas sobre Salud Mental y Bienestar deberían designar a un representante para participar en la Junta antes de su primera reunión de 2024.

7. Las organizaciones apoyan la recomendación y la aplicación de la Estrategia del Sistema de las Naciones Unidas sobre Salud Mental y Bienestar para 2024 y los años posteriores a través de su representación en la Junta de Aplicación de la Estrategia del Sistema de las Naciones Unidas sobre Salud Mental y Bienestar. El aumento del número de miembros de la Junta le permitirá abordar cuestiones sistémicas y entender mejor la magnitud del apoyo que es preciso dar a la salud mental y el bienestar en todo el sistema de las Naciones Unidas.

Recomendación 2

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que todavía no lo hayan hecho deberían definir un enfoque institucional con un fundamento empírico y basado en datos sobre la salud mental y el bienestar de su personal y diseñar, para finales de 2025, un plan de acción en el lugar de trabajo y reflejar sus principios en su proceso de gestión de los riesgos institucionales, su marco de salud y seguridad en el trabajo y sus estrategias de recursos humanos.

8. Las organizaciones apoyan la recomendación y valoran que se proponga un enfoque institucional con un fundamento empírico y basado en datos sobre la salud mental y el bienestar de su personal.

9. La Junta de Aplicación de la Estrategia del Sistema de las Naciones Unidas sobre Salud Mental y Bienestar ha elaborado una guía de aplicación y ha extraído indicadores de la Estrategia para 2024 y los años posteriores para ayudar a las organizaciones a elaborar un plan de acción, lo que abarca crear instrumentos para los altos cargos y el personal directivo y formular recomendaciones sobre la forma de transversalizar la salud mental y el bienestar en los marcos y las estrategias que corresponda. Algunos señalan la importancia de centrarse en el impacto además de en las actividades de la hoja de calificación de la estrategia.

10. Algunas organizaciones consideran restrictiva esta recomendación tal y como está redactada, ya que valoran su capacidad para definir los principios más importantes de los marcos estratégicos pertinentes.

Recomendación 3

Los órganos legislativos y/o rectores de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían solicitar que los jefes ejecutivos proporcionaran, para finales de 2026, información actualizada sobre la elaboración y aplicación de su plan de acción sobre la salud mental y el bienestar en el lugar de trabajo, aplicando un enfoque con un fundamento empírico y basado en datos sobre la cuestión.

11. Las organizaciones señalan que esta recomendación está dirigida a los órganos legislativos y rectores.

12. La Junta de Aplicación de la Estrategia del Sistema de las Naciones Unidas sobre Salud Mental y Bienestar ha creado una hoja de calificación y ha definido indicadores pertinentes que ayudarán a aplicar esta recomendación.

13. Independientemente de la importancia de la rendición de cuentas y la presentación de informes, algunas organizaciones consideran que la recomendación propuesta fomenta la participación de los Estados Miembros en los detalles de la aplicación (es decir, el plan de acción) y que su órgano legislativo o de gobierno respectivo tiene libertad de solicitar a las organizaciones la información que considere pertinente.

Recomendación 4

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían examinar, para finales de 2024, las normas que rigen la reincorporación al trabajo del personal, incluidas las disposiciones para aplicar ajustes que faciliten el proceso de reincorporación, a fin de asegurar la inclusión de consideraciones relacionadas con la salud mental, y elaborar procedimientos operativos estándar que identifiquen claramente las funciones y responsabilidades, incluida la adopción de decisiones.

14. Hay un gran apoyo a esta recomendación, y esta necesidad se ha destacado desde que se puso en marcha la anterior Estrategia de Salud Mental y Bienestar de las Naciones Unidas en 2018. La Junta de Aplicación de la Estrategia del Sistema de las Naciones Unidas sobre Salud Mental y Bienestar ha definido medidas importantes que pueden tomarse para que se aplique esta recomendación. Al mismo tiempo, algunos hacen referencia al proceso de ajustes razonables existente en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, y sugieren que se evalúe la necesidad de contar con un proceso independiente para la reincorporación al trabajo centrado en la salud mental.

15. Sin embargo, puede ser necesario efectuar una evaluación más detallada para determinar la viabilidad de completarlo para finales de 2024. Las organizaciones, en particular los nuevos miembros de la Junta, están preocupadas por el corto plazo de aplicación. También se subraya la importancia de armonizar el presupuesto y los recursos disponibles para dar cabida a algunas de las actividades recomendadas.

Recomendación 5

Para finales de 2024, los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían evaluar y definir posibles deficiencias, así como los aspectos para mejorar su función de asesoramiento en su contexto institucional, recurriendo a las directrices sobre los estándares profesionales de los consejeros preparadas por el Grupo de Interés Especial de Consejeros del Personal y Asesores sobre Estrés de las Naciones Unidas y refrendadas por la Red de Recursos Humanos de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación, así como a los elementos clave destacados por la Dependencia Común de Inspección en el [...] informe.

16. Las organizaciones apoyan esta recomendación y la aplicación de la Estrategia del Sistema de las Naciones Unidas sobre Salud Mental y Bienestar, así como la aplicación de los criterios del Grupo de Consejeros del Personal y Asesores sobre Estrés de las Naciones Unidas refrendados por la Red de Recursos Humanos de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación respecto de la función de asesoramiento. Se han incluido en la hoja de calificación las directrices sobre los estándares profesionales de los consejeros preparadas por el Grupo de Interés Especial de Consejeros del Personal y Asesores sobre Estrés de las Naciones Unidas, que tienen en cuenta la constante evolución de cada contexto.

17. Aunque aprecian la importancia de esta recomendación en un contexto más amplio del régimen común de las Naciones Unidas, algunas organizaciones resaltan

que la función del consejero del personal en cada organización depende en gran medida del contexto y el mandato específicos de la organización. Por lo tanto, no todos los elementos incluidos en las directrices sobre los estándares profesionales de los consejeros serán relevantes para todos los contextos. La aplicación de esta recomendación por parte de las organizaciones dependerá también de la disponibilidad de recursos y de lo que consideren los respectivos órganos rectores o legislativos.

Recomendación 6

El Secretario General debería solicitar al Comité de Alto Nivel sobre Gestión de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación que explorase las opciones para asegurar que hubiera un profesional de la atención de la salud mental destinado a todos los países con lugares de destino de categoría D o E, y que, para finales de 2024, presentase un informe al respecto.

18. Las organizaciones apoyan esta recomendación parcialmente y señalan que está dirigida al Secretario General. Aunque aprecian que se reconozca la importancia de la salud mental y el bienestar psicosocial del personal de las Naciones Unidas en los lugares de destino difíciles, las organizaciones comparten la cautela sobre el carácter genérico de esta recomendación. Aunque están de acuerdo con que es necesario que haya un profesional de la salud mental en los países con lugares de destino de categoría D o E, las organizaciones desearían una mayor flexibilidad para aplicar la recomendación a fin de adaptar las medidas a las realidades sobre el terreno.

Recomendación 7

La Asamblea General debería examinar, a más tardar en su octogésimo período de sesiones, las conclusiones del Comité de Alto Nivel sobre Gestión de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación en relación con los recursos en apoyo de un profesional de la atención de la salud mental destinado a los países con lugares de destino de categoría D o E.

19. Las organizaciones señalan que esta recomendación está dirigida a la Asamblea General.

20. Las organizaciones también señalan que esta recomendación debería considerarse aplicable solo a las necesidades presupuestarias de la Secretaría de las Naciones Unidas respecto de la aplicación de la Estrategia del Sistema de las Naciones Unidas sobre Salud Mental y Bienestar para 2024 y los años posteriores y que, en relación con las necesidades presupuestarias de los organismos especializados, fondos y programas del sistema de las Naciones Unidas, sea el órgano rector de cada organización el que las examine.

21. Además, las organizaciones plantean otras observaciones e inquietudes que exigen más aclaraciones, entre las que se cuentan la gestión de esas plazas en cada lugar de destino; la vía de rendición de cuentas clínica de esas plazas y su integración en el respectivo programa de salud mental y bienestar; la función del coordinador residente y el equipo de las Naciones Unidas en el país; y la manera de gestionar la supervisión técnica y la determinación de prioridades en un contexto interinstitucional.

Recomendación 8

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían velar por que su organización colaborase en el análisis cartográfico de la capacidad de apoyo psicosocial disponible en todos los lugares y tener en

cuenta la capacidad a nivel de todo el sistema al diseñar sus planes de acción en el lugar de trabajo, aprovechando los servicios compartidos, la participación en la financiación de los gastos y otros modelos para la prestación económica y eficiente de los servicios.

22. Las organizaciones concuerdan con todas las medidas que generen eficiencias, entre otras los servicios compartidos y la participación en la financiación de los gastos, y señalan que se trata de un importante campo en evolución en el que es fundamental la colaboración.

23. Sin embargo, parece que en el texto de la recomendación se da por sentado que ya están instituidos los servicios compartidos y la participación en la financiación de los gastos en el plano nacional en el ámbito de los servicios de apoyo psicológico. Aunque eso es importante para la planificación futura, ni el informe ni la recomendación especifican la forma en que las organizaciones llevarían a la práctica los servicios compartidos o la participación en la financiación de los gastos. En el párrafo 153 de su informe, la Dependencia Común de Inspección plantea algunas cuestiones y preguntas sobre los servicios compartidos y la participación en la financiación de los gastos y señala que es necesario seguir trabajando en este ámbito, en particular para reconocer las diferencias entre los fondos y programas de las Naciones Unidas y los organismos especializados en el plano nacional.

24. Las organizaciones apoyan parcialmente los principios de esta recomendación compuesta por dos partes, señalando que es aceptable que las organizaciones colaboren en el análisis cartográfico de la capacidad de apoyo psicosocial, en particular si esta estará dirigida por un órgano o grupo interinstitucional central, y no se limitaría a contabilizar los consejeros del personal que trabajan en lugares de destino, sino que también incluiría el nivel de formación y la accesibilidad (es decir, el tipo de contrato, el horario y la ubicación) que tienen los profesionales de la salud mental y psiquiátrica de las Naciones Unidas, especialmente sobre el terreno, donde el acceso es limitado. El análisis cartográfico del acceso a la atención de salud debe incluir también la cobertura del seguro médico de todo el personal del sistema.

25. El reparto de estas funciones debe tener en cuenta otros parámetros, como, por ejemplo, la proporción entre el personal y los consejeros, el alcance de la función de asesoramiento en todo el sistema y la rendición de cuentas clínica en ese entorno, los tipos de riesgos psicosociales de cada organización y los procesos de gestión de riesgos.

26. Parecería lógico y factible que, en relación con las plazas centradas principalmente en la respuesta a emergencias, se tuvieran en cuenta los resultados del análisis cartográfico a la hora de diseñar planes de acción para el lugar de trabajo, ya que los protocolos sobre los incidentes críticos y el uso de métodos con fundamento empírico deberían ser similares en todas las organizaciones.

27. Sería beneficioso adoptar alguna forma de participación en la financiación de los gastos y otros modelos de prestación costoeficaces y eficientes. Sin embargo, fuera de esta función de respuesta de emergencia, las funciones de asesoramiento que apoyan la salud mental y el bienestar del personal en cada organización suelen depender del contexto y de la cultura y las políticas, por lo que quizá no sea ideal instituir servicios compartidos u otros modelos para respaldar el plan de acción en el lugar de trabajo de cada organización.

28. Los consejeros del personal de cada entidad también deberán tener una relación jerárquica formal con la jefatura o responsable de salud mental y bienestar de la organización a fin de que la aplicación de los programas sea coherente y uniforme.

Recomendación 9

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían velar por que en los planes de acción en el lugar de trabajo sobre la salud mental y el bienestar de su personal, que deberían haberse diseñado para finales de 2025, se identifiquen las barreras al acceso a los servicios de apoyo psicosocial, lo cual incluye asignar prioridad a la reducción de la estigmatización mediante iniciativas de conocimientos básicos sobre la salud mental, concienciación y medidas de promoción de la salud.

29. Las organizaciones apoyan esta recomendación y señalan que en la hoja de calificación de la Estrategia para 2024 y los años posteriores se detallan las medidas que pueden adoptarse para aplicarla.

30. Aunque está de acuerdo con el principio general, una entidad habría preferido un lenguaje menos prescriptivo que permitiera elaborar las estrategias propuestas dentro de un marco más amplio, como el de la seguridad y salud en el trabajo, en lugar de como una estrategia independiente.

Recomendación 10

A fin de obtener el máximo rendimiento de las inversiones, los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían asegurar, para 2026, que los programas y actividades de bienestar estén integrados en un enfoque de la salud mental y el bienestar aplicado con un fundamento empírico y basado en datos y complementen dicho enfoque, y que los programas y actividades sean objeto de seguimiento y evaluación de manera rutinaria.

31. Las organizaciones apoyan la necesidad de medir el impacto y obtener el máximo rendimiento de la inversión; sin embargo, siguen existiendo algunos problemas para aplicar esta recomendación, al igual que en relación con la recomendación 2.

32. Las organizaciones reconocen que cada una debe definir medidas de referencia que se utilizarán para hacer el seguimiento de los avances, algo que también se destaca en la Estrategia de Salud Mental y Bienestar de las Naciones Unidas. La Junta de Aplicación de la Estrategia del Sistema de las Naciones Unidas sobre Salud Mental y Bienestar ha elaborado una hoja de calificación con indicadores, aunque se necesita más orientación y colaboración para formular indicadores significativos que sirvan como pruebas válidas para respaldar un enfoque basado en datos que realmente permita evaluar la eficacia de las iniciativas de salud mental y bienestar, que no se limite a contar el número de actividades.

33. La creación de un sistema de datos para hacer el seguimiento y evaluar los programas y las actividades podría suscitar algunos problemas presupuestarios que podrían retrasar la aplicación y quizá exija que lo analicen los respectivos órganos rectores o legislativos de las organizaciones.

Recomendación 11

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían explorar la posibilidad de integrar, para finales de 2024, las consideraciones sobre la salud mental y el bienestar en los programas de capacitación, en particular para el personal directivo, como medio de ofrecer oportunidades de debate con la participación de un facilitador, de un mejor aprendizaje y de apoyo a los empleados con problemas de salud mental.

34. Las organizaciones apoyan esta recomendación y consideran de suma importancia que todos los empleados, en particular quienes tienen responsabilidades

directivas, colaboren con los consejeros del personal para apoyar la salud mental y el bienestar de su personal.

35. El enfoque integrado propuesto ha sido uno de los principios fundamentales de la Estrategia del Sistema de las Naciones Unidas sobre Salud Mental y Bienestar desde su creación.
