



World Food Programme
Programme Alimentaire Mondial
Programa Mundial de Alimentos
برنامج الأغذية العالمي

Junta Ejecutiva

Período de sesiones anual

Roma, 29 de junio–3 de julio de 2020

Distribución: general

Tema 6 del programa

Fecha: 20 de mayo de 2020

WFP/EB.A/2020/6-B/1

Original: inglés

Asuntos financieros, presupuestarios y de recursos

Para aprobación

Los documentos de la Junta Ejecutiva se pueden consultar en el sitio web del PMA (<https://executiveboard.wfp.org/es/>).

Reposición de la Cuenta especial para los programas de bienestar

Proyecto de decisión*

La Junta aprueba la reposición de la Cuenta especial para los programas de bienestar por los motivos y la cuantía indicados en el documento WFP/EB.A/2020/6-B/1.

Introducción

1. El PMA, en su calidad de organismo de intervención en emergencias, está acostumbrado a llevar a cabo sus operaciones en entornos peligrosos. Sin embargo, los riesgos se intensifican con las emergencias. En el registro central de riesgos del PMA se reconocen los riesgos para la salud y la seguridad a los que se enfrentan los empleados del PMA que trabajan en situaciones de emergencia, en particular en lo que respecta a inversiones insuficientes o inadecuadas en la salud, la seguridad y la protección de los empleados frente al hostigamiento, el acoso sexual, el abuso de poder y la discriminación¹, al tiempo que se reconocen las obligaciones fiduciarias del PMA “[de evaluar] la salud, la protección y la seguridad de los empleados en función del grado de importancia crítica de los programas y de su deber de protección”².
2. La Cuenta especial para los programas de bienestar (en adelante, “la Cuenta especial”) fue creada por la Junta Ejecutiva en su período de sesiones anual de 2015, con objeto de

* Se trata de un proyecto de decisión. Si desea consultar la decisión final adoptada por la Junta, sírvase remitirse al documento relativo a las decisiones y recomendaciones que se publica al finalizar el período de sesiones.

¹ El hostigamiento, el acoso sexual, el abuso de poder y la discriminación corresponden al riesgo número 12 del registro central de riesgos del PMA.

² La Dirección de Bienestar del Personal es la dependencia principal del PMA en lo que respecta al deber del Programa de proteger a sus empleados. Al ser una dependencia que integra todos los aspectos inherentes a la salud en el trabajo, la Dirección atiende, de manera individual y colectiva, las necesidades de los empleados en las esferas de la salud y el bienestar social, en colaboración con la Dirección de Recursos Humanos, la Dirección de Servicios de Gestión y la Dirección de Seguridad.

Coordinadores del documento:

Sr. M. Juneja
Subdirector Ejecutivo
Departamento de Gestión de Recursos y
Jefe de Finanzas
Tel.: 066513-2885

Sr. S. Arena
Director
Dirección de Bienestar del Personal
Tel.: 066513-6462

financiar la aplicación de la [Estrategia del PMA en materia de bienestar \(2015-2019\)](#), mediante la asignación de 10 millones de dólares EE.UU. con cargo a la Cuenta de igualación del presupuesto administrativo y de apoyo a los programas (en adelante, “la Cuenta de igualación”)³. En su segundo período de sesiones ordinario de 2017, la Junta Ejecutiva aprobó una reposición de 8 millones de dólares⁴.

3. La emergencia mundial causada por la COVID-19, sumada a los programas en curso de salud y bienestar del personal de las oficinas en los países y de la Sede, ha agotado la Cuenta especial. La finalidad del presente documento es solicitar la asignación a la Cuenta especial de 8 millones de dólares procedentes de la Cuenta de igualación para que puedan seguir ejecutándose los programas de bienestar que abordan los riesgos para la salud y la seguridad a que se enfrentan los empleados del PMA y sus familias.

Marco del PMA en materia de bienestar

4. En la [Estrategia del PMA en materia de bienestar \(2015-2019\)](#) se establece el plan general que explica la forma en que el PMA promueve y mantiene el bienestar físico, mental y psicosocial de los empleados, fomentando las sinergias y optimizando los recursos disponibles. En ella se brinda orientación a todos los niveles (es decir, a la Junta Ejecutiva, a la dirección y al personal) para asumir la responsabilidad de generar y favorecer las condiciones que permitan que la fuerza de trabajo del PMA funcione de manera óptima. Por medio de tres metas centrales, la estrategia tiene por objeto lograr un equilibrio entre las necesidades del Programa y las de sus empleados, de modo tal que el PMA pueda hacer frente a los desafíos cada vez más numerosos sin dejar de tener presentes los efectos que ello pudiera tener en los empleados y sus familias.
 - **Meta 1: Bienestar para todos: Dar prioridad a la labor sobre el terreno.** La finalidad de la iniciativa Bienestar para Todos es extender a todos los empleados sobre el terreno los programas ya en marcha de promoción de la salud y prevención de enfermedades.
 - **Meta 2: Promover una cultura institucional de la salud.** Al promover la atención en la salud a nivel institucional, el PMA procura que los gerentes y los empleados adopten comportamientos proactivos de prevención que favorezcan un futuro en el que haya menores riesgos sanitarios, la población sea más saludable y el PMA sea más competitivo y obtenga mejores resultados.
 - **Meta 3: Crear un entorno de trabajo propicio y saludable.** El PMA aplica una política en materia de seguridad y salud en el trabajo a la cual la Dirección de Bienestar del Personal contribuye prestando a los empleados —y, cuando es posible, a sus familias— servicios completos e integrados de salud y bienestar. Gracias a la maximización de las sinergias con otras partes interesadas institucionales, el Programa puede aplicar cabalmente la política y respaldar a otros organismos del sistema de las Naciones Unidas en la aplicación de sus propias políticas de bienestar.
5. La Dirección de Bienestar del Personal aboga por la salud y el bienestar del personal dentro y fuera del PMA basándose en los cinco pilares de la estrategia en materia de bienestar: salud física y mental; salud psicosocial; entorno de trabajo y condiciones de alojamiento; seguridad, y gestión de la fuerza de trabajo.
6. Se está elaborando una estrategia del PMA en materia de bienestar para el período 2020-2024 mediante un examen exhaustivo con las partes interesadas, en particular las

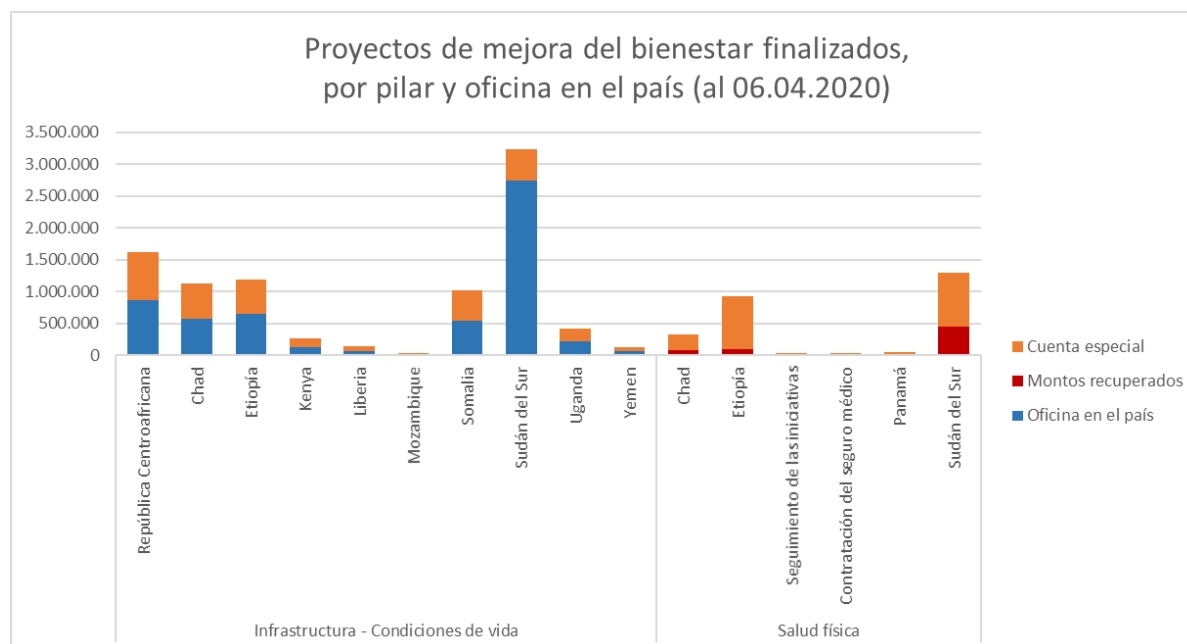
³ [WFP/EB.A/2015/6-D/1](#).

⁴ [WFP/EB.2/2017/5-A/1/Rev.1*](#).

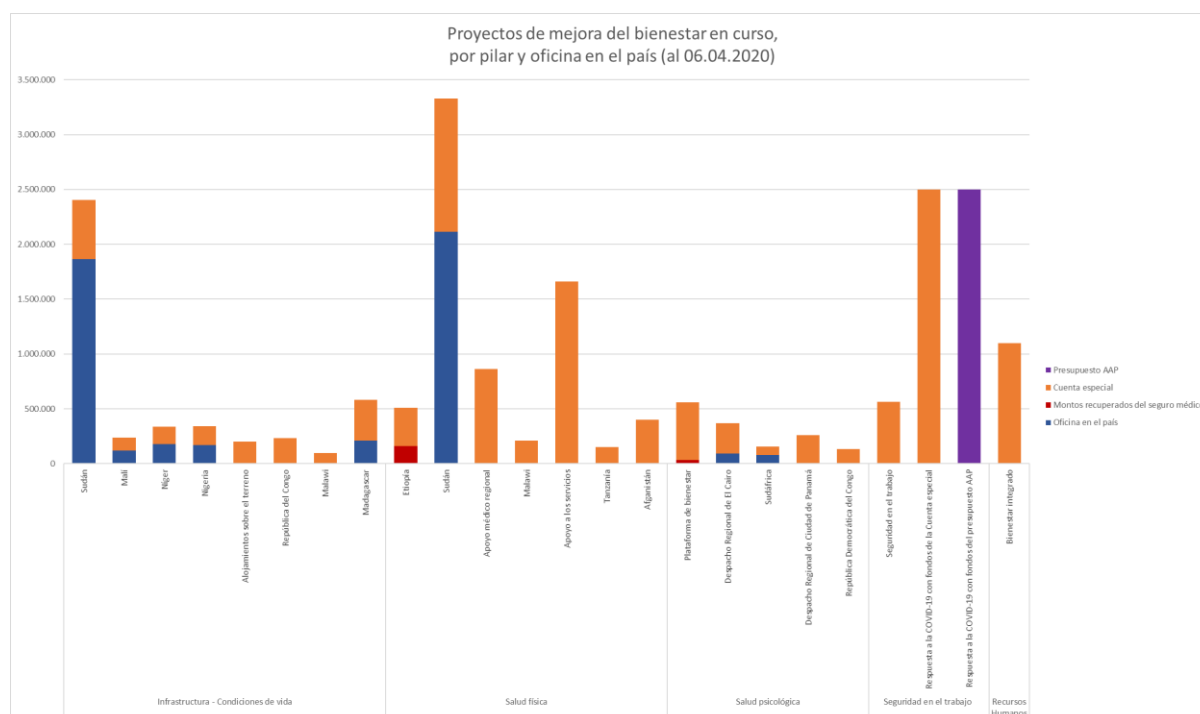
redes regionales dedicadas al bienestar y los comités de bienestar del personal de las oficinas en los países en casi todas las oficinas del PMA en los países. Se prevé que en ella se brindarán orientaciones con arreglo a los mismos pilares de la Estrategia del PMA en materia de bienestar (2015-2019).

Financiación de los programas de bienestar

7. Como se señaló anteriormente, la Cuenta especial fue creada por la Junta Ejecutiva en su período de sesiones anual de 2015 para poner en marcha la aplicación de la Estrategia del PMA en materia de bienestar (2015-2019). La Junta Ejecutiva asignó 10 millones de dólares procedentes de la Cuenta de igualación a las actividades iniciales de apoyo al bienestar de los empleados. En su segundo período ordinario de sesiones de 2017, la Junta Ejecutiva aprobó reponer la Cuenta especial con una asignación adicional de 8 millones de dólares con cargo a la Cuenta de igualación.
8. Tras consultar con el Subdirector Ejecutivo al cargo del Departamento de Gestión de Recursos, se delegaron en el Director de la Dirección de Bienestar del Personal la facultad de asignar los fondos de la Cuenta especial.
9. Con la Cuenta especial se ofrece financiación en forma de donaciones o préstamos a las oficinas en los países, los despachos regionales, las direcciones de la Sede y otras oficinas del PMA para prestar apoyo a iniciativas de bienestar del personal. Hasta la fecha, con ella se han cofinanciado (es decir, junto con contribuciones de las oficinas en los países o con reembolsos de los planes institucionales de seguro médico) programas de bienestar en las esferas de los exámenes de detección preventivos, las vacunaciones, el acceso a atención sanitaria y las mejoras en las estaciones de trabajo y los alojamientos. En el anexo I figura un desglose de las iniciativas realizadas hasta la fecha.
10. En los gráficos siguientes se muestran los gastos relativos a los proyectos finalizados y en curso desglosados por fuente de financiación y pilar de la estrategia en materia de bienestar⁵.



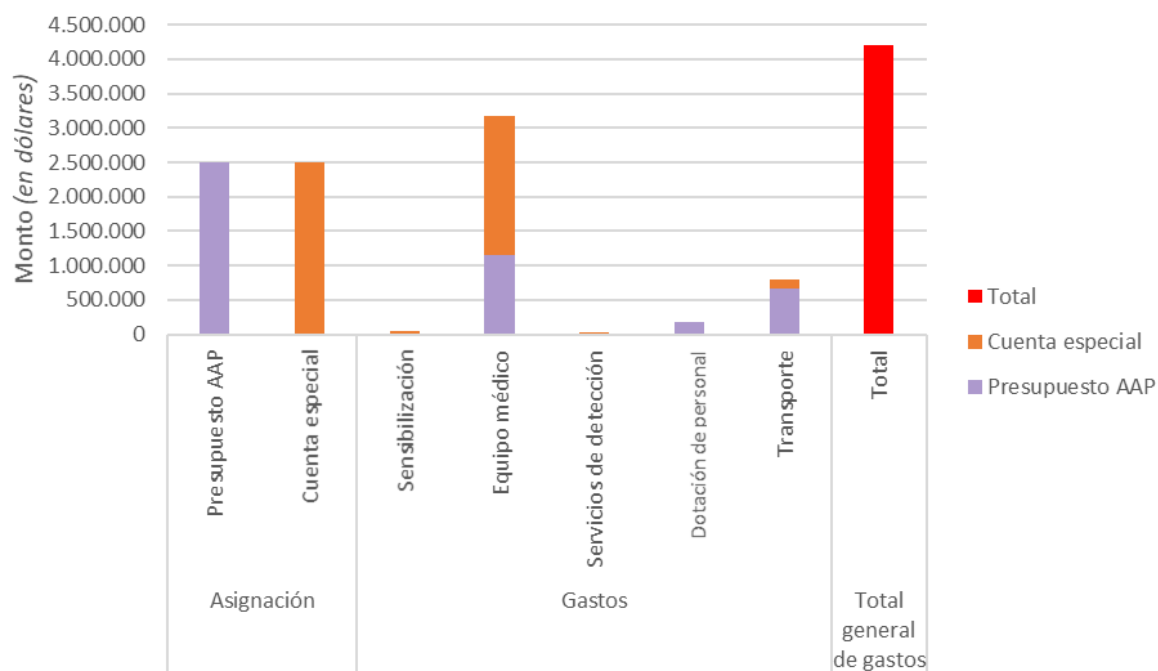
⁵ Los fondos recuperados son las contribuciones de las oficinas en los países o los reembolsos en el marco de los planes institucionales de seguro.



Financiación de la respuesta del PMA a la COVID-19 con cargo a la Cuenta especial

11. La Cuenta especial ayuda al PMA a hacer frente al riesgo institucional que supone el hecho de que sus empleados estén cada vez más expuestos a la posibilidad de padecer enfermedades infecciosas, perder la vida o sufrir lesiones graves. La pandemia de la COVID-19 representa un riesgo sin precedentes para la salud de los empleados del Programa en todo el mundo. Para que los empleados puedan “permanecer y cumplir” de manera segura, en especial en el ámbito de las operaciones que son decisivas para la misión del Programa, el PMA ha puesto en marcha una importante iniciativa centrada en la cadena de suministro para sortear las restricciones comerciales y resolver los problemas de competencia por artículos de gran demanda en la compra de artículos de higiene y equipos de protección personal para las oficinas y su envío a todas las oficinas en los países.
12. Para esta iniciativa centrada en la cadena de suministro se aportaron 5 millones de dólares y, de estos, 2,5 millones de dólares procedieron de la Cuenta especial, con lo cual los fondos se agotaron. Los otros 2,5 millones de dólares procedieron de un anticipo concedido a la Dirección de Bienestar del Personal con cargo al presupuesto administrativo y de apoyo a los programas (presupuesto AAP) correspondiente a 2020.
13. En el siguiente gráfico se muestran los gastos en la respuesta a la COVID-19 por fuente de financiación.

Asignación de fondos y gastos en relación con la respuesta a la COVID-19 (al 4 de mayo de 2020)



Reposición de la Cuenta especial

14. Actualmente se precisa financiación con cargo a la Cuenta de igualación por un monto de 8 millones de dólares para reembolsar el anticipo de 2,5 millones de dólares efectuado con cargo al presupuesto AAP y reponer la Cuenta especial por un monto de 5,5 millones de dólares, de modo que con ella puedan financiarse iniciativas hasta finales de 2024, incluida la respuesta a la COVID-19 en curso con arreglo a los pilares de la salud física y la seguridad, en consonancia con la Estrategia del PMA en materia de bienestar (2019-2024).
15. A continuación, se indican los gastos en bienestar previstos entre 2020 y 2024, por pilar y valor neto del anticipo de 2,5 millones de dólares que debe reembolsarse al presupuesto AAP. En el anexo II se suministra información detallada sobre las iniciativas que han de ejecutarse con fondos de la Cuenta especial, por pilar.

DESGLOSE DEL PRESUPUESTO (en dólares)				
Año	Pilares 1 y 2	Pilar 3	Pilar 4	Pilar 5
	Salud física y psicosocial	Entorno de trabajo y condiciones de alojamiento	Seguridad	Gestión de la fuerza de trabajo
Total	2 000 000	2 000 000	1 000 000	500 000

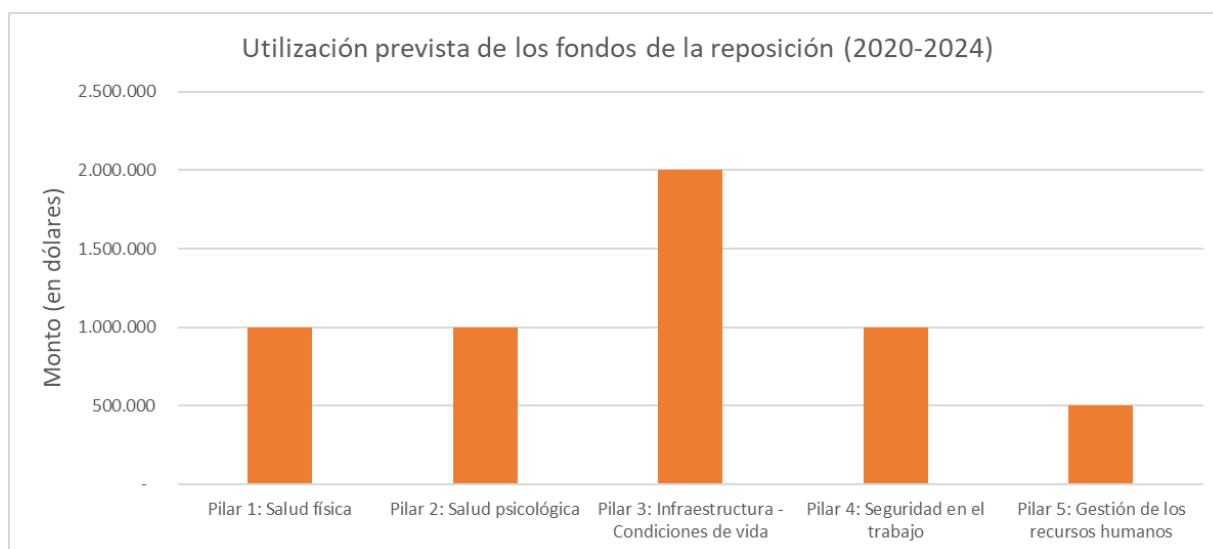
ANEXO I

Iniciativas finalizadas y en curso financiadas con cargo a la Cuenta especial

1. Campañas de realización de exámenes de detección
 - Exámenes médicos del personal para detectar el riesgo de padecer enfermedades cardiovasculares, hepatitis, virus de inmunodeficiencia humana (VIH) y tuberculosis en lugares carentes de servicios médicos adecuados (el Afganistán, Etiopía, la República Centroafricana y Sudán del Sur; el Despacho Regional para África Occidental y el Despacho Regional para África Meridional).
2. Campañas de vacunación
 - Campañas de vacunación de los empleados (y, cuando resulte viable, de los familiares a cargo) con vacunas recomendadas por la Organización Mundial de la Salud (OMS) en los países carentes de servicios adecuados: el Afganistán, el Chad, Etiopía, Malawi, la República Unida de Tanzania y Sudán del Sur. En la actualidad, se ha vacunado al 77 % de las personas que reúnen los requisitos exigidos (es decir, 3.835 personas de un total de 4.999), para lo cual se han administrado 21.024 vacunas.
3. Acceso a atención sanitaria
 - Elaboración y puesta en práctica de un marco del PMA para la seguridad en el trabajo.
 - Ejecución de un proyecto de equipos de asistencia médica en Etiopía, mediante el cual médicos itinerantes llevarán a cabo un promedio de 400 consultas por mes a empleados y familiares a cargo en lugares de destino aislados. La Oficina del PMA en Etiopía viene suministrando cada vez más financiación. En Darfur (Sudán) se está poniendo en práctica un proyecto similar.
 - Cinco proyectos dirigidos a fomentar la resiliencia psicológica sobre el terreno y desarrollo de una aplicación para fomentar la resiliencia.
 - Desarrollo y presentación a nivel mundial de la aplicación del Centro de Reservas para Personal Humanitario, una plataforma digital que ofrece al personal humanitario y a los gerentes administrativos sobre el terreno la posibilidad de realizar y gestionar reservas en línea para conseguir alojamiento y servicios médicos, de asesoramiento del personal y de transporte.
4. Mejoras en estaciones de trabajo y alojamientos
 - Mejoras en alojamientos sobre el terreno en el Afganistán, Argelia, el Chad, Etiopía, Kenya, Lesotho, Liberia, Malawi, Madagascar, Malí, Mozambique, el Níger, Nigeria, la República Centroafricana, la República del Congo, Somalia, Sri Lanka, el Sudán, Sudán del Sur, Uganda y el Yemen. Los proyectos incluyeron la mejora de salas, estructuras prefabricadas, residencias, unidades de tratamiento de aguas (incluidas unidades alimentadas con energía solar), cocinas y gimnasios.
 - Evaluaciones *in situ* y a distancia de la ergonomía de las estaciones de trabajo, incluidas misiones a 10 oficinas en los países y a cinco despachos regionales, y facilitación para elaborar cursos de formación para capacitadores.
 - Financiación de 15 proyectos integrados de fomento de bienestar en otras tantas oficinas en los países, que incluyen la purificación de aire en lugares de destino sumamente contaminados, aparatos para hacer gimnasia y mejoras en las zonas comunes, así como actividades de consolidación del espíritu de equipo y de ejercicio físico, distribución de mobiliario ergonómico y proyectos experimentales con libros electrónicos.

ANEXO II

Representación gráfica de la utilización prevista de los fondos de la reposición, por pilar de la estrategia de bienestar 2020-2024



Pilares 1 y 2: Iniciativas en materia de salud física y psicosocial que han de ejecutarse con fondos de la Cuenta especial (2020-2024)

- *Respuesta a la COVID-19 en curso*, en particular ambulatorios para tratar la fiebre, unidades de aislamiento y zonas de agrupación de suministros, en consonancia con los proyectos en curso que patrocinan los equipos de las Naciones Unidas en Côte d'Ivoire, Bangladesh y Malawi, y vacunación y ampliación del acceso a las pruebas de detección cuando se disponga de soluciones validadas por la OMS.
- *Campañas de vacunación* dirigidas a los empleados sobre el terreno.
- *Campañas de realización de exámenes de detección* para prevenir el cáncer en las oficinas en los países y obtener el estado inmunológico del personal de todo el PMA respecto de las hepatitis B y C y el VIH, con acceso a vacunación contra hepatitis B en los casos en que sea necesario.
- *Capacitación* en pruebas rápidas de detección del paludismo en empleados en situación de riesgo y capacitación en primeros auxilios psicológicos dirigida a consejeros del personal, aplicando un enfoque de formación de capacitadores para llegar a los intervinientes de primera línea del PMA y redefiniendo la función de los voluntarios del Programa de apoyo a los compañeros y de los coordinadores de bienestar, con miras a fortalecer los 72 comités de bienestar del personal de las oficinas del PMA en los países.
- *Campañas de sensibilización y modificación de conductas* para dejar de fumar, controlarse la presión arterial y medir el índice de masa corporal en las oficinas en los países; la prevención y el control de enfermedades no transmisibles (como el cáncer, la diabetes y las enfermedades cardiovasculares y crónicas respiratorias) promoviendo el ejercicio y una buena nutrición, y la prevención del hostigamiento, el acoso sexual, el abuso de poder y la discriminación mediante campañas culturales dirigidas a los grupos internos de las oficinas.

- *Mejora del acceso a la atención sanitaria* en zonas en situación crítica que carecen de servicios médicos suficientes, como el noreste de Nigeria y el estado de Rakáin en Myanmar, entre otros medios gracias a la contratación de enfermeras que se dediquen a la medicina en el trabajo y de un oficial médico regional en el Despacho Regional para África Meridional; mayor supervisión de las necesidades médicas de los empleados, apoyo para financiar a los consejeros del personal sobre el terreno, en particular en los casos en que los recursos son limitados y las necesidades son elevadas, y mayor acceso al instrumento Asset Wellbeing, que genera informes personalizados vinculados a los planes de bienestar mediante la aplicación del mismo nombre, que permite prestar apoyo continuo para gestionar el estrés.

Pilar 3: Iniciativas relacionadas con el entorno de trabajo y el alojamiento que han de ejecutarse con fondos de la Cuenta especial (2020-2024)

- *Proyectos de mitigación de la contaminación del aire* en lugares prioritarios con mediciones críticas según el índice de la calidad del aire, como en China, la India, Indonesia, Nepal y Tailandia.
- *Prestación de servicios de alojamiento* en situaciones de emergencia en que se está ampliando la escala de las operaciones, como las de Bangladesh y el Yemen.
- *Mejoras en los alojamientos* correspondientes al 9 % de la red de alojamientos del PMA que no se incluyeron en las mejoras realizadas en el período 2016-2019⁶, en particular prestando mayor atención al saneamiento, el agua potable y la conectividad a Internet, como se puso de relieve en la encuesta mundial de satisfacción de los clientes de 2019, y apoyo constante mediante los instrumentos de gestión de los proyectos.
- *Perfeccionamiento constante del Centro de Reservas para Personal Humanitario*, con la introducción de la emisión de boletos digitales para el Servicio Aéreo Humanitario de las Naciones Unidas y el acceso de un mayor número de organismos participantes a las consultas médicas en consultorios de las Naciones Unidas.
- *Mejoras en las estaciones de trabajo* mediante proyectos centrados en el uso de mobiliario ergonómico y soluciones tecnológicas para aliviar las dolencias debidas al largo tiempo transcurrido frente a la pantalla, el uso de computadoras y el teletrabajo; capacitación en ergonomía para evitar que los conductores y obreros sufran lesiones musculoesqueléticas.

Pilar 4: Iniciativas en materia de seguridad que han de ejecutarse con fondos de la Cuenta especial (2020-2024)

En 2015, el Comité de Alto Nivel sobre Gestión aprobó un marco de las Naciones Unidas para la seguridad y la salud en el trabajo que preveía la creación y puesta en marcha de un sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo para el sistema de las Naciones Unidas. En el PMA, esto se traduce en prestar, con cargo a la Cuenta especial, apoyo constante a lo siguiente:

- el oficial de seguridad del PMA, encargado de la aplicación del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo;
- el coordinador para la presentación de informes sobre seguridad y salud en el trabajo, encargado de informar acerca de la seguridad en el PMA valiéndose de la base de datos institucional sobre seguridad y salud en el trabajo (Cority);

⁶ Veintidós emplazamientos en Bangladesh, Libia, el Pakistán, la República Árabe Siria y Sudán del Sur.

- los coordinadores regionales para la seguridad y la salud en el trabajo, que han de poner en marcha el sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo y establecer la red de coordinadores nacionales para la seguridad y la salud en el trabajo, así como capacitarlos y prestarles asistencia;
- la configuración de la base de datos sobre seguridad y salud en el trabajo (Cority), la evaluación de los riesgos que suponen los enlaces autónomos y la concesión de licencias;
- la capacitación en el sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo y apoyo sobre el terreno, y
- equipo y materiales de comunicación sobre seguridad y salud en el trabajo.

Pilar 5: Iniciativas en materia de gestión de la fuerza de trabajo que han de ejecutarse con fondos de la Cuenta especial (2020-2024)

- Capacitación del nuevo personal directivo desde una perspectiva de la psicología del trabajo.
- Capacitación y sensibilización del personal de recursos humanos del PMA sobre el terreno en todo el mundo acerca de las disposiciones relativas a la seguridad social del personal en todas las operaciones.
- Capacitación sobre la prevención del acoso y el abuso y sobre el enfoque de “poder hablar sin reservas” en todo el PMA.
- Mayor acceso a un entorno interno en el que todo el personal comprenda bien las normas de conducta y la política en materia de hostigamiento, acoso sexual y abuso de poder, así como las medidas especiales de protección ante el abuso y la explotación sexuales y del código de conducta del PMA, y promoción de dicho entorno.
- Apoyo para poder contar con la capacidad y los recursos suficientes que permitan reaccionar de manera eficaz y oportuna ante un caso confirmado de mala conducta, garantizando la rendición de cuentas.

Lista de las siglas utilizadas en el presente documento

AAP	(presupuesto) administrativo y de apoyo a los programas
OMS	Organización Mundial de la Salud
VIH	virus de inmunodeficiencia humana