

Intervención del representante de las asociaciones del personal de la OMS

1. En esta intervención de las asociaciones del personal de la OMS, el CIIC, la OPS y el ONUSIDA ante el Consejo Ejecutivo se ponen de relieve las perspectivas de casi 9000 funcionarios sobre cuestiones de importancia decisiva para nuestra Organización. En la 148.^a reunión del Consejo Ejecutivo se ofrecerá una declaración oral para complementar el presente informe y reflexionar sobre los últimos acontecimientos en el contexto actual, caracterizado por su rápida transformación.

2. El año pasado nos enfrentamos a desafíos sin precedentes para el mundo y que pusieron a prueba a la Organización y a cada uno de sus funcionarios. Como reconoció el Director General en su alocución de apertura ante la 73.^a Asamblea Mundial de la Salud, celebrada en noviembre, «cada día, nuestros empleados en todo el mundo están trabajando de maneras que la mayoría de las personas nunca ven para promover la salud, preservar la seguridad mundial y servir a los vulnerables», lo que marca una diferencia vital en la vida de miles de millones de personas. A lo largo del año pasado, el personal trabajó con más dedicación, ahínco, determinación, agilidad y diligencia que nunca. Hemos obtenido excelentes resultados, a pesar de la gran carga de trabajo y de otras dificultades, por lo que es lógico que, en diciembre, se haya decidido otorgar los Premios del Director General a la Excelencia de 2020 a todos los miembros del personal de la OMS.

3. Durante estos tiempos difíciles, la colaboración mutuamente beneficiosa del personal y la dirección a nivel mundial, regional y nacional ha sido más importante que nunca. En los últimos tiempos, las asociaciones del personal han informado regularmente a los Estados Miembros de las relaciones entre el personal y la dirección, que no han dejado de colaborar activamente, y este año dicha colaboración ha pasado a otro nivel, con dirigentes abiertos, dispuestos a escuchar sugerencias y a responder rápidamente.

TRANSFORMACIÓN

4. La OMS ha experimentado un proceso de transformación en los últimos años, y la pandemia ha puesto a prueba esta transformación. Recientemente se han llevado a cabo muchas iniciativas en respuesta a las realidades cambiantes, y las asociaciones del personal acogen con satisfacción: los progresos realizados por la Academia de la OMS en la armonización de la planificación de las trayectorias profesionales; el grupo especial constituido sobre la salud mental del personal de la OMS; los avances en las modalidades de trabajo flexibles y los planes para mejorar el uso de los arreglos contractuales existentes, en particular por lo que se refiere a los nombramientos temporales y la amplia utilización de consultores.

5. El proceso de reestructuración, que comenzó en la Sede hace más de un año, no ha terminado en las oficinas regionales y de los países. Para hacer realidad los objetivos del Programa General de Trabajo, 2019-2023, y lograr un mayor impacto en los países, es esencial que este proceso garantice la alineación en todas las oficinas regionales y en los países de la OMS. El personal directivo superior se ha comprometido a no suprimir empleos y, por lo tanto, las asociaciones del personal desean y esperan que el proceso de reestructuración en las regiones y los países tenga como objetivo transversal la

seguridad en el empleo. Tal y como se solicitó en la 147.^a reunión del Consejo Ejecutivo, es importante que una empresa externa e independiente realice una evaluación de todo el proceso de reestructuración, tanto en Ginebra como en las regiones, en tiempo oportuno.

MOVILIDAD

6. La finalización de la política de movilidad geográfica se retrasó un año, lo que se explica por la respuesta a la pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19). El ejercicio de simulación destinado a poner a prueba la política y a orientar su aplicación, prometido a los Estados Miembros en la 146.^a reunión del Consejo Ejecutivo, no se inició hasta finales de 2020. Las asociaciones del personal participan en el ejercicio de simulación y, en consecuencia, aguardamos con interés recibir las aclaraciones solicitadas con respecto a muchas inquietudes, como la ausencia de criterios que garanticen que la tramitación de las solicitudes de aplazamiento se realice de manera transparente y sistemática, y la medida en que el ejercicio de simulación servirá de base para la elaboración de medidas de apoyo a los recursos humanos. Esperamos que en el plan de aplicación posterior al ejercicio de simulación se definan los criterios prioritarios para la primera oleada de movilidad, que comenzará con el personal que haya superado la duración estándar de la asignación en lugares de destino difíciles y los funcionarios que hayan superado la duración estándar de la asignación en su lugar de destino actual, que deseen trasladarse y que hayan presentado una solicitud a dicho efecto.

7. Es de lamentar que algunas cuestiones clave y de importancia fundamental para aplicar la política de movilidad de manera eficiente y con buenos resultados todavía no se hayan abordado hasta la fecha, por ejemplo:

- la ausencia de un sistema unificado de descripciones y clasificaciones de puestos en todas las oficinas principales con la implantación de una lista de conjuntos de competencias para cada función y categoría a fin de garantizar en toda la Organización la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor;
- la falta de planes de recursos humanos transparentes y sostenibles para los puestos profesionales en la Sede y en todas las regiones;
- la inexistencia de sistemas adecuados de gestión de la información capaces de obtener la información pertinente sobre las necesidades del personal y sobre el modo en que los lugares de destino pueden adecuarse a esas necesidades; y
- la necesidad de realizar un cálculo estimado de los costos de la aplicación de la política de movilidad durante el ejercicio de simulación, junto con un análisis de la relación costo-beneficio.

8. El ejercicio de simulación en curso no ha sido concebido para abarcar las realidades de la «nueva normalidad» y sus consecuencias para la movilidad, como las restricciones a los viajes, las cuarentenas obligatorias, los aislamientos o la separación familiar. Mientras la OMS siga respondiendo a la pandemia de COVID-19, la suspensión temporal del ejercicio de movilidad sería una medida lógica.

SEGURO DE ENFERMEDAD DEL PERSONAL

9. Como principal organismo en el ámbito de la salud pública, la OMS debe ser la primera en ofrecer la mejor protección a su personal y sus familias. Las asociaciones del personal han expresado en varias ocasiones la necesidad de que la tarjeta del Seguro de Enfermedad del Personal de la OMS sea ampliamente reconocida. Algunos de los acuerdos firmados no cubren todos los tratamientos existentes, por lo que al personal le resulta aún más difícil encontrar a los mejores proveedores de atención de salud. Debido a la actual situación en el contexto de la COVID-19, es más necesario que nunca que todo el

personal disponga de una tarjeta válida, posiblemente facilitada por un seguro de responsabilidad civil. El mayor reconocimiento de la tarjeta del Seguro es fundamental para garantizar que nuestros colegas, sobre todo el personal contratado localmente y destinado en los países, tengan acceso a una atención médica adecuada e inmediata. Ello debe considerarse como un componente prioritario de la cobertura sanitaria universal y del deber de la Organización de proteger a sus funcionarios.

10. Tomamos nota de la gobernanza nueva y mejorada del Seguro de Enfermedad del Personal, que permitirá a las asociaciones del personal tener una mayor representación y, por lo tanto, más voz en la gobernanza, y esperamos poder realizar aportaciones al Seguro a través de esta plataforma. Valoramos asimismo los cambios aportados recientemente al manual de la OMS, que eliminan el requisito de cargar los certificados médicos, una cuestión que fue objeto de repetidas críticas por no respetar la confidencialidad. Reconocemos y valoramos los importantes esfuerzos realizados por el Seguro para mejorar los servicios prestados a los funcionarios de la OMS en los últimos años. Al mismo tiempo, también quisiéramos pedir una mayor transparencia en la gestión de los datos y con respecto a la confidencialidad, una mayor facilidad de uso de la tarjeta del Seguro y el establecimiento de plazos fijos para el reembolso de las solicitudes.

SALUD MENTAL

11. La pandemia de COVID-19 ha desencadenado una crisis que ha afectado a la salud mental del personal de las Naciones Unidas de un modo nunca antes experimentado por la generación actual del personal. Por consiguiente, es sumamente importante tener en cuenta las necesidades, las dificultades y las medidas necesarias para garantizar que el personal tenga acceso a recursos y servicios de salud mental de calidad de manera oportuna y delicada a fin de proteger su bienestar.

12. Según estudios recientes, como la encuesta sobre la salud y el bienestar del personal en el contexto de la COVID-19, realizada en 2020 en todo el sistema de las Naciones Unidas, y otras encuestas sobre temas similares llevadas a cabo en las regiones de la OMS, el 40% de los funcionarios declararon que su salud y bienestar se habían visto negativamente afectados durante la pandemia, con trastornos tales como diversos niveles de depresión y ansiedad, dolor e insomnio. Las conclusiones de estos estudios permiten conocer mejor los efectos de esta pandemia en la salud mental: los funcionarios que precisen apoyo psicosocial deberían sentirse cómodos al recurrir a estos servicios y apoyados por sus supervisores, y no deberían sentirse estigmatizados al reconocer que necesitan orientación por razones de salud mental.

13. La Organización debe propiciar un cambio cultural que promueva y garantice la seguridad mental en el lugar de trabajo. La salud mental y el apoyo psicosocial son componentes importantes de la seguridad y salud en el trabajo de nuestro personal y deben pasar a formar parte de los servicios esenciales que se ofrecen habitualmente a los funcionarios, y no solo para reducir los factores de estrés a los que están expuestos, sino para evitar que su sufrimiento afecte a su rendimiento profesional.

14. Hay una correlación directa entre la salud mental y el bienestar del personal y muchas de las cuestiones y preocupaciones planteadas en esta declaración. Por ello, es importante que, como asociaciones del personal, señalemos los importantes efectos que tiene en la salud mental y el bienestar del personal el hecho de no abordar inmediatamente estas cuestiones y preocupaciones.

POLÍTICA FRENTE AL ACOSO

15. Reiteramos una vez más que hacer frente a todas las formas de acoso debe ser la principal prioridad de la Organización, y volvemos a formular nuestra solicitud de que la política de la OMS sobre la prevención y la lucha contra el acoso, el acoso sexual, la discriminación y el abuso de poder, y su correspondiente plan de aplicación, sean examinados, revisados y aprobados. Pedimos que ello se haga

en 2021, a fin de garantizar que la lucha contra el acoso y las consecuencias que se derivan de él se traten como una necesidad urgente para la seguridad y el bienestar del personal.

16. Esperamos que los puntos planteados por las asociaciones del personal queden plasmados en el documento de política, en particular:

- la prestación de una mayor atención a la protección de los testigos y las personas afectadas y el deber de protegerlos. Ser testigo en una investigación puede ser estresante, sobre todo si se tiene miedo a las represalias o a otras consecuencias negativas;
- la adopción de medidas suficientes para hacer frente al «acoso colectivo» o «acoso moral» ya que, en la mayoría de los casos, el acoso moral se produce con la connivencia de los compañeros y supervisores;
- la política actual también debe ofrecer protección a aquellos funcionarios que denuncien conductas abusivas por canales no oficiales, ya que la política de protección de los denunciantes de irregularidades solo ofrece protección frente a las represalias en aquellos casos en que la persona haya presentado una queja formal o haya participado en una auditoría en el marco de una investigación;
- la armonización de la política de la OMS sobre la prevención y la lucha contra el acoso, el acoso sexual, la discriminación y el abuso de poder con las normas adoptadas por la Organización Internacional del Trabajo en junio de 2019, a saber: el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) y la Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206).

17. Dada la importancia crucial del tema tanto para el bienestar del personal como para el funcionamiento adecuado de la OMS, las asociaciones del personal esperan que se consulte a los Estados Miembros sobre el proyecto de política antes de finalizarlo.

MODALIDADES DE TRABAJO FLEXIBLES

18. Las nuevas realidades vividas durante los meses más complicados de la pandemia nos demostraron, tanto a nosotros como al resto del mundo, que el trabajo a distancia y otras modalidades de trabajo flexibles son una manera moderna, eficaz y eficiente de garantizar la productividad, al tiempo que se vela por la seguridad y la salud, y que pueden contribuir a ahorrar costos. El Director General reconoció los cambios positivos en la percepción del teletrabajo por parte de la dirección en la reunión pública con el personal que celebró en septiembre de 2020. Acogemos con satisfacción el establecimiento del grupo especial sobre las modalidades de trabajo flexibles a nivel de toda la Organización, al que se ha encomendado la conceptualización de un marco mundial como base para implantar las políticas de las respectivas oficinas principales en los tres niveles de la Organización y la modernización, con el tiempo, de la manera en que la OMS empodera a sus recursos humanos, basándose en las mejores prácticas y en las enseñanzas extraídas, incluido en el contexto de las modalidades de teletrabajo recientes y actuales aplicadas obligatoriamente debido a la COVID-19. Consideramos que ese marco debe aplicarse de manera eficaz en los tres niveles de la Organización, y que las modalidades que se adopten deberían estar determinadas por las funciones de los puestos y otros factores, a fin de garantizar su adecuación. Ello permitirá a la OMS evolucionar en consonancia con el entorno exterior y promover la capacidad de inclusión, sin dejar de ser productiva y de responder a las necesidades de su personal y de las partes interesadas.

CONCLUSIÓN

19. Valoramos la atención que los Estados Miembros prestan a los asuntos, preocupaciones e iniciativas relacionados con el personal y a las recomendaciones formuladas por el Consejo Ejecutivo, en su 147.^a reunión, a la Secretaría, a raíz de la declaración que hicimos en noviembre. Esperamos que las inquietudes que hemos planteado con respecto a la reestructuración de las oficinas, la movilidad geográfica, el Seguro de Enfermedad del Personal y el acoso sigan figurando entre las principales prioridades que han de abordarse, y confiamos en poder informar sobre los progresos realizados en esas esferas en nuestra declaración oral ante el Consejo Ejecutivo.

= = =