

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 de las Naciones Unidas. En esta declaración se pondrán de relieve tanto los aspectos que preocupan como los progresos realizados a lo largo de los años en relación con cuestiones anteriormente señaladas a la atención del Consejo.

2. Desde 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 periódicamente con representantes del personal y 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.

3. Agradecemos la colaboración brindada por el Director General a las asociaciones del personal y al personal en su conjunto, en particular 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, en relación con los miembros del personal a título individual, en el marco de la política de puertas abiertas que se desarrolla los jueves. Además de mostrar espíritu de cooperación y suponer un reconocimiento del papel positivo que desempeñan las asociaciones del personal en la formulación de políticas dentro de la Organización, estas actividades son también una buena manera de prestar una atención muy necesaria al personal en su conjunto. Nos complace observar esta mejora sistémica en el proceso consultivo que tiene lugar en la Sede entre el personal y la dirección. Es imperativo que el mismo espíritu de colaboración activa se extienda a todas las oficinas de la OMS.

4. A continuación se indican, en relación no exhaustiva, algunas otras cuestiones importantes sobre las que hemos llamado la atención en el pasado.

JUSTICIA INTERNA

5. En nuestra última intervención ante el Consejo Ejecutivo, pedimos que todo el personal de la Organización tuviera el mismo acceso a la justicia interna, en particular mediante la eliminación de los obstáculos financieros y otras posibles trabas a dicho acceso. Acogemos con satisfacción que la dirección haya sustituido la Junta de Encuesta y Apelación ubicada en la Sede por la Junta Mundial de Apelación, ubicada en Budapest, con el fin de garantizar la igualdad de acceso de todo el personal. Pedimos además que se asignen más recursos al sistema de justicia interna para garantizar que funcione con eficiencia y eficacia.

MOVILIDAD

6. Nos gustaría poder llevar a cabo un seguimiento de la movilidad en general y, más concretamente, querríamos pedir que se pongan en conocimiento del personal todos los resultados, actualizaciones y comentarios en relación con la simulación de movilidad. Por otra parte, nos gustaría recibir aclaraciones acerca de si existe alguna posibilidad de que el ejercicio de movilidad conlleve una reclasificación de los puestos a categorías inferiores.

7. Asimismo, nos gustaría que el ejercicio de movilidad ofreciera a los funcionarios la posibilidad de optar a puestos de mayor categoría, siempre que cumplan los requisitos para ello.

SALUD MENTAL Y DEBER DE DILIGENCIA

8. No podemos reiterar lo suficiente la importancia que tienen el deber de diligencia y la salud mental del personal para cualquier organización. En nuestra opinión, todavía queda trabajo por hacer a este respecto. Ha habido dificultades para incorporar a consejeros, sobre todo a escala nacional y regional. El número de consejeros en la sede de la OMS es reducido. El mundo se enfrenta actualmente a una virulenta pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19), en un contexto de confinamientos y gran incertidumbre. Ahora más que nunca, el deber de asistencia debe centrarse en el bienestar mental, psicológico y emocional del personal.

9. Podemos y debemos mejorar el apoyo a la salud mental de los miembros del personal que se enfrentan o se han enfrentado a problemas de acoso. Tenemos que invertir más recursos en el deber de diligencia y el apoyo a la salud mental, y adoptar las medidas prácticas que sean necesarias para complementar al personal encargado de la salud mental en la mayoría de las oficinas de la OMS, si no en todas, en particular mediante el nombramiento de consejeros para el personal o la contratación de redes de proveedores de servicios de salud mental. Debemos garantizar un enfoque holístico de la salud mental que tenga en cuenta toda la variedad de factores que intervienen.

10. También tenemos que garantizar que los miembros del personal que acudan a los servicios de apoyo a la salud mental gocen de plena confidencialidad y privacidad. Se trata de una cuestión esencial, teniendo en cuenta la estigmatización y la discriminación que conlleva la salud mental en general.

11. Asimismo, deben tomarse medidas para abordar cómo y qué información médica del personal se comunica a Recursos Humanos, con el fin de garantizar que el personal reciba un apoyo médico adecuado, de acuerdo con el deber de asistencia y los derechos del personal, y se proteja la confidencialidad cuando sea necesario.

REGRESO AL TRABAJO EN LOS LOCALES DE LA ORGANIZACIÓN

12. El proceso que se está siguiendo actualmente para establecer las directrices que guiarán la vuelta al trabajo en los locales debe tener en cuenta las evaluaciones epidemiológicas nacionales y regionales a la hora de determinar cuándo se puede plantear dicho regreso y qué criterios deben cumplirse para ello. Sin embargo, estas evaluaciones no se han realizado en numerosos países de distintas regiones. Por otro lado, las asociaciones mundiales de personal no han sido informadas de los procedimientos operativos normalizados ni de las metodologías que se utilizarían para realizar esas evaluaciones. Por lo que entendemos, las evaluaciones se basan en el número de casos por país, pero estos datos no se están notificando en todos los países de manera transparente, precisa y oportuna. Además, el acceso a las vacunas contra la COVID-19 ha sido muy limitado en los países del Sur Global.

13. Por otra parte, hemos escuchado repetidamente a la dirección utilizar la expresión «volver al trabajo». Nuestra posición es que esa expresión podría considerarse peyorativa y desvaloriza el hecho de que el personal ha estado trabajando desde casa, en ocasiones a costa de su propio bienestar. Pedimos a la dirección que utilice una expresión más considerada y respetuosa con el personal de todo el mundo que, en plena pandemia y soportando las situaciones de confinamiento derivadas de esta, está trabajando sin descanso fuera de la oficina y en circunstancias nuevas y difíciles, viéndose obligada además a integrar con dificultad su actividad laboral en situaciones personales y familiares especialmente complicadas.

14. Asimismo, instamos a las oficinas regionales y nacionales que aún no lo hayan hecho a adoptar modalidades de trabajo flexible y a permitir mientras tanto, en función de las necesidades, que el personal siga trabajando desde casa y fuera del lugar de destino.

SEGURO DE ENFERMEDAD DEL PERSONAL

15. Hemos pedido que la OMS, como principal autoridad en materia de salud pública, dé ejemplo al mundo y a sus Estados Miembros respecto de cuáles deben ser las normas mínimas del seguro de enfermedad. Hemos reafirmado nuestros llamamientos para que todos los afiliados al seguro de enfermedad del personal (y al seguro de enfermedad después de la separación del servicio) tengan acceso a los tratamientos independientemente de su ubicación, y para que se garantice que la atención de salud de calidad sea asequible y accesible para todos.

16. Nos complace comunicar que en enero de 2021 se puso en marcha un proyecto piloto para mejorar el acceso a tratamiento en las Regiones de África y del Mediterráneo Oriental. Nuestros colegas del seguro de enfermedad del personal nos han informado de que este proyecto piloto incluirá la atención de salud para pacientes ambulatorios en unos pocos países, con la esperanza de que en 2022 se pueda ampliar este acceso a todos los países de las regiones mencionadas. El Comité de Supervisión Mundial del Seguro de Enfermedad del Personal cuenta ahora con una mayor representación de los comités regionales del personal, un cambio que, combinado con la celebración de reuniones bimensuales entre la secretaría del seguro de enfermedad del personal y los representantes del personal, ha tenido un resultado muy positivo. El año pasado solicitamos la creación de un sistema mundial de emisión de tickets para mejorar el servicio al cliente y armonizar las respuestas en todas las regiones, y se nos ha informado de que el sistema entrará en funcionamiento a finales de año. También pedimos que las reclamaciones se tramitaran y reembolsaran con puntualidad, y nos complace ver que se han realizado grandes mejoras en este ámbito. Hemos visto muchos otros avances positivos en los últimos 12 meses, y según las informaciones que tenemos hay muchos más en proyecto para 2022 y 2023. Continuaremos haciendo un seguimiento de los progresos realizados y colaborando estrechamente con la secretaría del seguro de enfermedad del personal para garantizar que se escuchen nuestras voces y, por encima de todo, para fortalecer aún más el seguro de enfermedad del personal.

17. Otra cuestión sobre la que es preciso llamar la atención es que la pandemia de COVID-19 ha tenido un efecto negativo sobre las finanzas de los miembros del personal y sobre su capacidad para atender las facturas médicas, especialmente en el caso de los pagos por adelantado. Pedimos que se celebren nuevas negociaciones con el seguro de enfermedad del personal para explorar oportunidades y vías que permitan establecer mecanismos de pago más flexibles y asequibles, como por ejemplo un pago máximo por adelantado del 20% en las facturas médicas del personal.

APOYO Y DESARROLLO PROFESIONAL

18. Contar con un personal de salud dinámico y competente es esencial para avanzar en los objetivos mundiales en materia de salud. Si queremos afrontar con eficacia los retos de hoy y prepararnos para los de mañana, tenemos que invertir mucho más en nuestros jóvenes. En este sentido, acogemos con

satisfacción la decisión de que el programa de pasantías de la OMS pase a proporcionar estipendios a los pasantes, ya que esto significa que la situación económica dejará de ser un obstáculo para la participación. Asimismo, nos congratulamos por el compromiso que mantiene este programa con la diversidad.

19. Por último, pedimos un mecanismo normativo unificado que allane el camino de los pasantes, los consultores y los miembros del personal de todos los niveles, en especial los de categoría inicial, para que puedan crecer y desarrollarse profesionalmente en nuestras organizaciones de forma continuada y personalizada. Este mecanismo debería estar centrado en la gestión y el intercambio de conocimientos, la tutoría, la formación flexible y adaptada a las necesidades, y la exposición a diversas áreas específicas de trabajo.

= = =