

SINDICATO DEL PERSONAL DE LA OIT

Publicación:

SU/AGM/2018/2/D.2
25 de Octubre de 2018

ASAMBLEA GENERAL ANUAL SEGUNDA SESIÓN

25 de Octubre de 2018

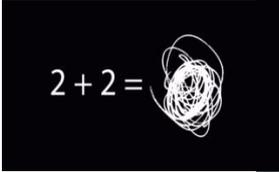
Informe Anual del Comité del Sindicato de la OIT
para el año 2018

Informe Anual del Comité del Sindicato de la OIT
para el año 2018

¡QUE AÑO!



The Battle is Global!
Reform the ICSC NOW!





Staff Union
of the International Labour Organization
Syndicat du personnel
de l'Organisation internationale du Travail
Sindicato del personal
de la Organización Internacional del Trabajo

Informe Anual del Comité del Sindicato de la OIT para el año 2018

Pasan los años, pero no se parecen

El sindicato del personal acabo el año 2017 con una nota relativamente optimista mencionando todas las dificultades encontradas en el contexto del sistema común, particularmente en relación con el ejercicio difícil de fijación de los salarios. Las dificultades fueron superadas gracias - lo pensabamos seguramente de manera ingenua – a la excelente movilización del personal de todo el sistema de las Naciones Unidas que haciendo que el órgano responsable de determinar las condiciones de empleo en la ONU, la CAPI, recobrara la razón.

Fue sin contar la determinación intratable y especialmente mercantil de algunos Estados miembros de aplicar a toda costa los resultados de las encuestas salariales erróneas basadas en metodologías altamente cuestionables. Cabe mencionar el desprecio mostrado por el órgano responsable de ejecutarlas, faltando a su palabra, descuidando los acuerdos de principio y manipulando a la Asamblea General de las Naciones Unidas.

Según el sindicato, en vísperas de la celebración de su centenario, la OIT ha conocido uno de los periodos más oscuros de su larga vida. Los sucesos ocurridos durante el Consejo de Administración de marzo de 2018, sobre los que informamos en profundidad en los diversos boletines del sindicato, han tenido un impacto en el movimiento sindical a nivel mundial. La primera mitad de 2018 estuvo marcada por paros laborales, manifestaciones y declaraciones públicas, que socavaron - y para mucho tiempo - el diálogo social, tan difícil de mantener, paralizando de hecho todas las labores sobre los temas que el Sindicato y la Administración se comprometieron a acabar. Pero qué satisfacción, qué orgullo de ver que la mayoría de los miembros del sindicato, el personal de la OIT, estaba presente para defender los valores, los principios, el ADN de la Organización cuando ésta conoce momentos de desorientación. Agradecemos todos los miembros comprometidos que guiaron las decisiones del Comité durante las reuniones generales extraordinarias casi diarias.

La lucha y la resistencia no han sido en vano, ya que se han comprometido, a nivel de la CAPI, aunque sea tímidamente, a revisar los métodos de determinación de los salarios e incluso la gobernanza de la CAPI a mediano plazo. Esperamos que ésta vez lleguemos a un resultado.

La lucha sindical es una repetición perpetua y requiere de sus actores un coraje y una tenacidad a toda pruebas. Si nos fijamos en los archivos del sindicato (estamos empezando a hacerlo ya que también va a celebrar su centenario), nos damos cuenta de que nuestros predecesores, a intervalos regulares, también han tenido que enfrentarse regularmente a los métodos deshonestos utilizados por la CAPI. Tuvieron que defender sus condiciones de empleo mediante huelgas y movilizaciones del personal. Sería deseable que para el centenario de la OIT, la ONU adopte un mecanismo de diálogo social que sea a la altura de sus ambiciones en el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

El alma de la OIT es su personal, y se merece todas las atenciones, especialmente en los albores de su centenario.

I. APLICACIÓN DEL PROGRAMA Y ESTRATEGIA

SECCIÓN 1 – Objetivos y áreas prioritarias de acción para el periodo 2015-2020

Objetivo No. 1: **Mejorar las relaciones laborales:**

- ✓ *Garantizar la aplicación efectiva del Acuerdo de Reconocimiento y Procedimientos firmado en 2000.*
- ✓ *Mejorar el marco institucional existente para promover negociaciones sanas y eficaces, y con transparencia.*

Objetivo No. 2: **Mejorar la seguridad en el empleo:**

- ✓ *Fin del trabajo precario,*
- ✓ *Incluyendo un mecanismo de reubicación.*

Objetivo No. 3: **Asegurar una protección social completa:**

- ✓ *Una Caja de seguro de salud y una Caja de pensiones eficaces y eficientes,*
- ✓ *Un seguro por desempleo.*

Objetivo No. 4: **Garantizar condiciones justas y equitativas de trabajo para todo el personal, sin discriminación por motivos de edad, raza, identidad de género, expresión de género, características de sexo, religión, color, ascendencia nacional, origen social, estado civil, embarazo, situación y responsabilidades personales y/o familiares, orientación sexual, discapacidad, afiliación sindical o convicciones políticas, grado, tipo de contrato y lugar de destino.**

Objetivo No. 5: **Asegurar un desarrollo de carrera para todos:**

- ✓ *Un sistema de evaluación del desempeño justo y transparente,*
- ✓ *Un proceso de clasificación y negociación adecuado,*
- ✓ *Un sistema de contratación y movilidad justa,*
- ✓ *un mecanismo de reconocimiento transparente.*

Objetivo No. 6: **Un Sindicato aún más fuerte:**

- ✓ *Mantener y aumentar el índice de sindicalización,*
- ✓ *El fortalecimiento de la solidaridad,*
- ✓ *El fortalecimiento de las capacidades,*
- ✓ *Reforzar la logística, la comunicación y la coherencia,*
- ✓ *Fortalecer las alianzas existentes con las federaciones sindicales internacionales.*

Objetivo No. 7: **Reforzar la seguridad del personal:**

- ✓ *Mejorar, la seguridad y la salud, con especial enfoque en respuesta a la crisis y los países afectados por conflictos.*

SECCION 2 – Objetivos y Medios de acción del Sindicato para 2018

I. Mejorar las relaciones laborales

Objetivo: Fortalecer el contexto de las relaciones laborales para que el Acuerdo de Reconocimiento y Procedimientos se haga realidad.

Medios de acción

- Velar en el seno del Comité de Negociación Paritario (CNP) por que cada decisión surgida de la Administración sea objeto de una información pormenorizada, una consulta o una negociación si fuera necesario.
- Establecer un reglamento interno de procedimientos en materia de plazos, vencimientos y mandatos para cada negociación.
- Fortalecer las competencias de los representantes del personal en materia de técnica de negociación.
-

Co-presidenta del Comité de negociación paritaria: Catherine Comte-Tiberghien

Co-Secretaria: Elisabeth Fombuena

Miembros: Indira Bermudez Aguilar, Carlos Carrión Crespo, Dan Cork, Yvan Poulin

Consejeros técnicos: Enrico Cairola, Chloé Charbonneau-Jobin, Maria Marta Travieso, Christiane Wiskow, José Tossa

El sindicato no está satisfecho con la situación del diálogo social actual. Los tres pilares del acuerdo de reconocimiento y de procedimiento (información, consulta y negociación) se diluyen en el tiempo para dar lugar a la informalidad y la ausencia de acuerdos formales que constituyen la única garantía de un mecanismo de negociación colectiva y de una protección verdadera de los intereses del personal. La ausencia de reuniones regulares de la Comisión Paritaria de Negociación, el abordar directamente al personal en lugar de hacerlo a través de sus representantes y la utilización de tácticas dilatorias para limitar la libertad de expresión del sindicato constituyen preocupaciones recurrentes que serán señaladas en las instancias apropiadas.

II – Mejorar la seguridad del empleo

A – Reclutamiento y selección

Objetivo: Aplicación correcta del convenio colectivo sobre contratación y selección del personal en el contexto de un enfoque sobre movilidad y desarrollo profesional, así como procurar una mayor motivación y satisfacción profesional de los miembros del personal.

Medios de acción:

- En el caso de los puestos vacantes confirmados, el Comité del Sindicato del Personal, en colaboración con el Departamento de Recursos Humanos, cumple una función importante en el examen de los anuncios de vacantes. El Comité del Sindicato aspira a garantizar descripciones de puestos que sean equitativas y oportunidades reales para el desarrollo profesional.
- El coordinador del grupo de trabajo sobre contratación y selección participa actualmente, en calidad de consejero, en el Comité de Contratación, Asignación y Movilidad (RAMC). Por lo que se refiere a cubrir los puestos vacantes, las actividades del Comité del Sindicato en esta materia se reforzarán con la presencia de dos representantes sindicales en el RAMC, atendiendo a una

aplicación adecuada de los procedimientos de contratación y selección y de los principios de transparencia, procedimiento debido, justicia y equidad. Se prestará particular atención a: la contratación de candidatos internos para puestos que supongan desarrollo profesional; la contratación de personal de cooperación técnica con 5 o más años de trabajo para facilitarles seguridad en el empleo; y a la diversidad de idiomas para promover la utilización del francés y el español en interés de la organización y de su multiculturalismo efectivo.

- El Comité del Sindicato también pretende garantizar una buena comunicación con los miembros del personal en lo que se refiere a los asuntos relativos al convenio sobre procedimientos de contratación y selección.
- Para llevar a cabo satisfactoriamente esta decisiva función, es importante mantener una buena relación con los miembros independientes de los paneles técnicos designados. El objetivo del Comité del Sindicato en esta materia es compartir la experiencia del grupo de trabajo, proporcionar orientaciones prácticas y elaborar materiales destinados al cumplimiento de su responsabilidad.
- Garantizar que se reconozca la experiencia equivalente de conformidad con el Estatuto del Personal de la OIT con miras a preservar la esencia misma de la OIT y su mandato.

Miembro titular del Comité de Reclutamiento, Asignación y Movilidad (RAMC): Catherine Comte-Tiberghien

Consejeros Técnicos: Manuel Cespedes Ocampo

Suplente: Carlos Carrion-Crespo

Coordinador del grupo de trabajo sobre reclutamiento y selección: Manuel Cespedes Ocampo

Miembros: Harvey Addo-Yobo, Indira Bermudez Aguilar, Catherine Comte-Tiberghien, Carlos Carrión Crespo, Elisabeth Fombuena, Yvan Poulin, Maria Marta Travieso, Clara Van Panhuys, Christiane Wiskow

En 2018, el Comité de Reclutamiento, Asignación y Movilidad (RAMC) se reunió 11 veces en relación con puestos vacantes y sesiones del RAPS. Desde enero de 2018, y en el momento de redactar este documento, se llevaron a cabo dos sesiones del RAPS y HRD estaba preparando el RAPS núm.3.

En las reuniones del RAMC, los representantes del Comité del Sindicato hicieron todo lo posible para llegar a un consenso sobre la base de las opiniones del Sindicato. Cuando el consenso no fue posible, el Sindicato hizo una recomendación por separado. Esta posibilidad es capital cuando los colegas deciden impugnar la decisión, ya que El Comité Consultativo Paritario de Apelación podrá conocer la posición del Sindicato del Personal con respecto a un concurso.

Los representantes del Sindicato del Personal están extremadamente atentos en cada una de las tres (3) etapas del procedimiento para llenar las vacantes (véase también el anexo I de los Estatutos del Personal):

Solicitud de apertura de vacantes de apertura y revisión del anuncio de las vacantes.

El Sindicato participa activamente en el proceso de reclutamiento, comenzando con la revisión de las descripciones de las tareas (JDs) para los concursos en el RAPS y para los concursos del personal de los Servicios generales (GS). Hasta el momento, el Sindicato ha revisado más de 70 JDs. El objetivo del Sindicato es garantizar que los puestos vacantes sean oportunidades reales de carrera para colegas calificados.

Las principales tendencias señaladas en esta etapa por el Sindicato del Personal son :

- El sesgo a favor del inglés, con consecuencias negativas en los esfuerzos por una diversidad cultural y geográfica.
- Los supervisores siempre están tentados de rebajar las posiciones vacantes, pero manteniendo las tareas del nivel superior, lo que llamamos empleo de bajo costo.

Etapa 1 : en el RAMC, los representantes de Sindicato revisan y participan en recomendaciones sobre propuestas para transferir colegas sin concurso ; por razones humanitarias y médicas, por obligaciones legales de la Oficina, un puesto abolido, etc.

El Sindicato continúa en sus esfuerzos por proteger el interés del personal en esta etapa del proceso.

Etapa 2: transferencias en el mismo grado o mediante movilidad.

El RAMC revisa las evaluaciones realizadas por HRD y por el jefe responsable de los candidatos internos adecuados, y hace recomendaciones al Director General para llenar las vacantes.

El Sindicato toma seriamente en cuenta la aparente frustración observada debido a esta segunda etapa, ya que algunos colegas lo consideraron como un freno para el desarrollo profesional. Sin embargo, el efecto dominó de las reasignaciones por movilidad ha significado la creación de puestos vacantes, lo que significa una oportunidad real para que los colegas desarrollen su carrera profesional a través de concursos.

Etapa 3 : Llenar puestos vacantes por concurso.

El Sindicato del Personal a través de sus representantes en el RAMC continúa defendiendo vigorosamente los intereses de los colegas, al revisar los archivos del concurso, llamando la atención sobre las irregularidades en las listas largas y cortas.

La comunicación con HRD sobre asuntos de reclutamiento y selección sigue siendo un desafío. La introducción de la nueva plataforma de reclutamiento electrónica de la OIT (ILO Jobs) por HRD es un problema. Esta nueva herramienta, con cambios en la forma en que los candidatos son evaluados por HRD y los supervisores, fue implementada por HRD sin consultar con el Sindicato. El Sindicato solo fue informado después.

El Sindicato toma muy en serio las quejas de los colegas que no fueron seleccionados para los puestos ocupados en las tres etapas del proceso de reclutamiento. Al garantizar la confidencialidad, el Sindicato ha compartido las preocupaciones del personal con HRD y otros miembros del RAMC.

El Sindicato ha notado una tendencia a la disminución en los puestos en los Servicios Generales que se anuncian. ¿Qué pasa con el desarrollo de la carrera para estos colegas?

El Sindicato ha planteado varias veces un problema recurrente de sesgo en el idioma inglés en muchas descripciones de tareas, con la tendencia a excluir a muchos candidatos posiblemente mejor calificados para el beneficio de los anglófonos, lo que, en opinión del Sindicato, es inaceptable en una organización multilingüe.

El rol del miembro independiente del panel de reclutamiento es clave en la tercera etapa del proceso de selección. Es por eso que el Sindicato del Personal planea organizar de nuevo reuniones para compartir experiencias y orientaciones con los miembros independientes.

B – Contratos y seguridad en el empleo

Objetivo: Proteger la seguridad en el empleo en la OIT, en particular en el contexto de las actuales negociaciones con la Administración sobre una nueva política contractual. Tomar medidas para eliminar la precariedad, poniendo límite al recurso abusivo a las pasantías, los contratos diarios, los contratos especiales de corta duración, los contratos de corta duración y los contratos de cooperación técnica, así como los falsos contratos de colaboración externa (ExCol).

Entre las áreas prioritarias hay que destacar:

- defender la elegibilidad del personal en el proceso de titularización y abogar por que esta se convierta en una característica permanente de la Organización.
- abordar la situación real del personal precario en las negociaciones con la Administración con el fin de obtener mejoras tangibles para todos los miembros del personal, defendiendo al mismo tiempo los derechos adquiridos.
- apoyar las reivindicaciones de los pasantes: reconocimiento de la pasantía como experiencia profesional, extensión de la representación de los pasantes de la OIT en las oficinas exteriores, suministro periódico de información sobre el rendimiento profesional durante el ciclo de pasantía y revisión periódica sobre la idoneidad del estipendio.

Medios de acción

- Negociar una nueva política contractual de aquí a finales de año.
- Coordinar la política contractual con una estrategia jurídica adecuada.
- Mantener un diálogo estrecho y constructivo con la Junta de Pasantes.

Coordinadora: Maria Marta Travieso

Miembros: Enrico Cairola, Catherine Comte-Tiberghien, Dan Cork, Laurence Dubois, Elisabeth Fombuena, Yvan Poulin

Las negociaciones de la política de contratos continúan con la administración en el marco de la Comisión Paritaria de Negociación. No se ha podido, hasta ahora, obtener resultados tangibles que permitan mejorar la situación de colegas en situación precaria o establecer una política de contratos coherente con las otras políticas de personal tales como el reclutamiento y la selección. La administración debe presentar al sindicato nuevas proposiciones con miras a avanzar en las negociaciones. Mientras tanto, el Sindicato continúa ocupándose, caso por caso, de los colegas en situación precaria, es consciente de la urgencia de esta cuestión y pone toda su energía para garantizar que este punto sea también una prioridad en la agenda de la Administración.

III – Asegurar una protección social completa

Objetivo: Procurar que las políticas adoptadas por el Comité de Gestión de la CSSP y por el Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas tengan en cuenta las necesidades y los intereses del personal en servicio y de los antiguos funcionarios.

- En estrecha colaboración con los representantes de los asegurados a la Caja y de los beneficiarios del Fondo de pensiones, nos proponemos los objetivos siguientes:
 - mejorar la gestión;
 - mejorar las prestaciones ofrecidas;
 - mejorar la agilidad en la tramitación de las solicitudes de reembolso y de los expedientes de las personas que se jubilan.

Además de participar en los diversos comités y juntas, nuestro principal objetivo este año será responder a los ataques sufridos por la Caja y el Fondo de pensiones y sus asegurados y beneficiarios

que tienen por objetivo reducir sus prestaciones, dividir los fondos y externalizar los servicios.

Medios de acción

- Asegurarse de que se informe al personal de mejor manera sobre los temas referentes al seguro de salud y a las pensiones, a fin de optimizar la representación del personal en los órganos mixtos. Para ello, se mantendrá una fluida y estrecha comunicación entre el Sindicato del Personal (incluida la Sección de Antiguos Funcionarios) y los representantes de los beneficiarios en el Comité de Gestión de la CSSP y el Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, y también se impartirán sesiones de formación.

Fomentar y organizar sesiones de información, asambleas generales y referéndums con el fin de que todo cambio propuesto en relación con la estructura, el programa, las tasas de cotización o las prestaciones que proporcionan uno u otro sistema se expliquen clara y plenamente a los beneficiarios y que toda decisión adoptada vaya precedida de consultas a fondo.

Coordinadora: Elisabeth Fombuena

Miembros: Catherine Comte-Tiberghien, Chantal Nahimana, Yoshie Noguchi, José Tossa, Faustina Van Aperen, Clara Van Panhuys

Consejeros Técnicos: Fabio Duran Valverde, François Kientzler (Section des Anciens Fonctionnaires), Samir Koufane, Rosinda Silva, Cherry Thompson-Senior

Miembro del Comité de compensación: Elisabeth Fombuena apoyada por Clara Van Panhuys

CSSP

Los servicios de la Caja siguen mejorando y el Secretario Ejecutivo se comprometió a viajar al terreno para evaluar la situación *in situ*, y permitir una mejora en los lugares de destino más difíciles. El Sindicato ha sido informado asimismo del establecimiento de medidas para facilitar los pagos, como los pagos directos a las instituciones hospitalarias (para la Sede y el terreno), el envío de formularios de reembolso por vía electrónica y una plataforma "self-service".

Sin embargo, los representantes sindicales en la región africana, mediante una resolución, exigió que los servicios sean a la altura de las contribuciones pagadas por los asegurados.

Además, la comunicación entre el Sindicato y la Caja ha mejorado ya que cada pregunta y/o solicitud urgente fue tratada en un tiempo más que razonable.

Queda mucho por hacer para asegurar y seguir las mejoras y el funcionamiento apropiado de la Caja, en particular en el terreno, y para que el grupo de trabajo se reúna de manera más regular.

Fondo de pensiones (UNJSPF)

Se celebraron dos reuniones de representantes de los participantes del Fondo en el Comité de Pensiones del Personal de la OIT, una antes y otra después de la reunión del Comité Mixto en julio de 2018 en Roma. Se informó al Sindicato que, durante la reunión del Comité mixto, las cuestiones urgentes fueron cubiertas.

Además, numerosas solicitudes urgentes fueron tratadas entre el Sindicato y la unidad PENSIÓN del Oficina para acelerar el procedimiento en ciertas situaciones difíciles satisfaciendo a los colegas.

El Sindicato continuará el diálogo con los representantes de los participantes para mantenerse informado sobre la salud financiera del fondo de pensiones y también mantendrá sus relaciones con la unidad PENSIÓN para alertar a sus colegas en caso de una emergencia.

Comité de compensación

En relación con los casos ante el Comité de compensación, uno de los principios propugnados por el Sindicato del Personal es que, si bien la compensación se determina caso por caso, los principios generales aplicados en un caso también deben ser aplicables a casos similares. El Comité también argumenta que cuando hay dudas, el objetivo último debe ser garantizar la máxima protección para los trabajadores. Las últimas reuniones fueron positivas con decisión consensuadas.

El año pasado, el Sindicato destacó la urgente necesidad de establecer reglas y directrices claras de procedimiento para el mandato, la composición y el funcionamiento del Comité a través del Sistema de

Gobernanza de Documentos Internos (IGDS). El Comité de Negociación Paritaria (CNP) estableció un grupo de trabajo sobre el tema que se reunió. El Sindicato espera que las discusiones se reanuden a la mayor brevedad par proseguir con las labores en curso.

Uno de los desafíos es cómo se considera el agotamiento profesional (*burn out*). Hasta la fecha, el Comité no ha reconocido casos de agotamiento profesional, pero ha compensado otros síntomas (p. ej., problemas cardíacos). Es cierto que se trata de un tema difícil porque el ser humano es una integralidad. Como resultado, se plantea la pregunta de hasta qué punto el trabajo o la vida personal son decisivos. Sin embargo, esta dificultad debe abordarse para establecer principios que reconozcan el agotamiento profesional y otros problemas psicosociales relacionados con el trabajo.

IV – Garantizar condiciones justas y equitativas de empleo para todo el personal

Todas las personas son portadoras de diversas perspectivas, experiencias laborales, estilos de vida y culturas, que deberían valorarse, respetarse y apoyarse. El Comité del Sindicato del Personal se compromete a trabajar para crear un entorno de trabajo donde se respete la diversidad, la igualdad y la conciliación entre la vida privada y vida laboral y se aproveche para mejorar el desempeño institucional.

Objetivo: Contribuir a mejorar el entorno de trabajo de todos los funcionarios de la OIT combatiendo la discriminación y promoviendo la inclusión, la igualdad y la diversidad, así como facilitando la conciliación de la vida laboral y la vida personal y familiar de forma saludable.

Medios de acción

Basándose en el éxito del año anterior y aprendiendo de los desafíos a los que se ha enfrentado, el Sindicato del Personal propone seguir trabajando en mecanismos/iniciativas especiales para facilitar la inclusión, la diversidad, la igualdad y el equilibrio entre vida laboral y vida familiar.

Más concretamente, el grupo de trabajo se propone:

- Colaborar activamente con el subgrupo de trabajo de la Comisión Paritaria de Negociación (CPN).
- Llevar a cabo una serie de formaciones dirigidas a los delegados y miembros del Comité del Sindicato de la OIT sobre diversos temas de su esfera de competencia.
- Diseñar y lanzar la 3ª campaña de marcha por la diversidad en colaboración con la Junta de pasantes de la OIT y el Departamento de Recursos Humanos.
- Elaborar preguntas frecuentes y notas de información.
- Elaborar un plan de acción sobre el empleo de personas con discapacidad y personal que tiene a su cargo personas con discapacidades.

Coordinador: Gurchaten Sandhu

Miembros: Indira Bermudez Aguilar (Gender Focal Point), Laurence Dubois, Dan Cork, Elisabeth Fombuena, Yoshie Noguchi, Faustina Van Aperen

Consejeros Técnicos: Eric Carlson, Jurgen Menze

Entrenamiento sobre Hostigamiento

Junto con el Grupo de Comisarios y el Grupo de Salud y Seguridad Ocupacional, se organizaron 3 talleres de medio día para los miembros del Comité y los comisarios, sobre el tema del hostigamiento en el lugar de trabajo de. El propósito de la capacitación fue: a) crear conciencia entre los representantes del Sindicato del Personal de la OIT sobre el significado del acoso, de acuerdo con la política y la práctica de la OIT, b) reconocer los casos de acoso en el lugar de trabajo en la OIT, centrándose en las áreas grises y c) identificar cuál es la función de los comisarios y miembros del Comité. Todo esto proporcionando directrices y recomendaciones concretas. La capacitación fue un éxito con los objetivos alcanzados y una

mejora concreta de la capacidad de los participantes para apoyar a los colegas en situación de acoso. Los participantes destacaron la necesidad de establecer este tipo de capacitación en toda la OIT y el Sindicato del Personal hizo esta sugerencia en el marco de la Campaña contra el Acoso Sexual.

Campaña contra el acoso sexual

Tras la Campaña #MeToo, la OIT lanzó una Campaña contra el acoso sexual con el apoyo y la participación del grupo de trabajo sobre Igualdad, Equilibrio entre vida privada y vida laboral y Diversidad. El Sindicato del Personal y, en particular, el grupo de trabajo darán seguimiento a esta importante cuestión, incluso a través del Subgrupo de trabajo del JNC sobre la Igualdad, Equilibrio entre vida privada y vida laboral y Diversidad.

Mes de la diversidad

El Sindicato de la OIT volvió a colaborar este año con la Junta de Pasantes y el Departamento de Recursos Humanos de la OIT para la 3ª edición de la Campaña "Marcha por la Diversidad". La campaña del año estuvo compuesta por presentaciones y mesas redondas con funcionarios de la OIT en calidad de panelistas que compartieron sus testimonios y experiencias sobre temas como clase, raza, discapacidad e igualdad de género.

Notas informativas

El trabajo en la información avanza lentamente. Este año, el grupo ha redactado una nota sobre "Preguntas frecuentes sobre discapacidad en la OIT", que está en proceso de revisión con miras a una mayor difusión.

Día Internacional contra la Homofobia, la Bifobia y la Transfobia (IDAHOT)

Sobre la base del éxito del año pasado, el SUC de la OIT apoyó la campaña fotográfica de GED y de la OIT sobre el SIDA "Aliados LGBTI en la OIT" que alentó al personal de la OIT a tomar medidas prácticas para "salir" como aliados del personal LGBTI.

Encuesta sobre el teletrabajo

En junio, en consulta con el Sindicato del Personal, HRD lanzó una encuesta sobre el teletrabajo en la OIT. El propósito de la encuesta fue recopilar aportes con respecto a la política de teletrabajo actual con el fin de hacer un balance de los acuerdos de teletrabajo en toda la oficina, e informar cualquier posible revisión / actualización de la política. Los miembros del comité y el asesoramiento técnico del Grupo proporcionaron aportes detallados y sugerencias en el cuestionario. El grupo continuará trabajando con HRD para analizar los resultados y las recomendaciones.

V – Asegurar un desarrollo de carrera para todos

A- Promociones personales y reclasificación

Objetivos:

- Garantizar que el mecanismo de promoción personal sea transparente y equitativo. Presionar para que se aclaren los criterios de elegibilidad de los miembros del personal que han sido excluidos ilegalmente del ejercicio de promoción.
- Garantizar que se ejecute el ejercicio global de reclasificación del personal en las oficinas exteriores y que se establezcan grupos de revisión independientes y activos en todas las regiones para la revisión de recursos de apelación en materia de reclasificación de puestos.

Medios de acción

- Participar en el comité paritario de promoción personal y, si fuera necesario, en las acciones legales.
- Negociar la aplicación del ejercicio de reclasificación en las oficinas exteriores de forma que ofrezca iguales oportunidades para todos.

- Asistir a la CPN cuando sea necesario.

Miembros del grupo de trabajo del CNP sobre Promociones personales: Carlos Carrión-Crespo y Clara Van Panhuys (Profesionales), Catherine Comte-Tiberghien e Yvan Poulin (Servicios generales)

Como se puede ver en los objetivos definidos, la promoción personal cubre varias áreas.

El grupo conjunto sobre promoción personal ha terminado el ejercicio de 2017 para el personal de apoyo y está trabajando el correspondiente al personal profesional. El Sindicato del Personal hará todo lo posible para garantizar que el grupo logre su objetivo lo antes posible.

El proceso de reclasificación global en el campo está en curso y el Sindicato del Personal ha tenido varias reuniones con RRHH en estrecha colaboración con los representantes del personal en las regiones. La armonización del proceso de Reclutamiento y Selección también es un asunto importante para garantizar la equidad y la transparencia.

La validación de la experiencia laboral en lugar de ciertos requisitos educativos al solicitar nuevos puestos se ha discutido varias veces en el marco del proceso de contratación y selección, y el Sindicato del Personal se asegurará de que el problema se resuelva en el foro apropiado.

El ejercicio de titularización está actualizado para todo el personal.

B- Política de capacitación y gestión del desempeño

Objetivos:

- Asegurarse de que se tomen en consideración las preocupaciones del personal en la política de formación de la OIT y en el sistema de gestión del rendimiento profesional de la Organización, y que las políticas en esta materia se apliquen de manera justa y transparente, incluyendo un examen del Comité de Informes.
- Garantizar un mecanismo transparente de los incrementos por mérito que traduzca los resultados de la evaluación del desempeño.
- Garantizar que la revisión de las descripciones de puesto en las oficinas exteriores y en la sede sea equitativa para el personal.

Medios de acción**Política de formación**

- Negociar una política de formación en consonancia con las necesidades del personal para todos los niveles y categorías, en el marco de la CPN.
- Reactivar el Consejo Paritario de Formación de conformidad con su mandato y a la luz del Convenio colectivo sobre Planes de Desarrollo Personal, de forma que el Sindicato tenga voz en cuestiones tales como el destino de los fondos para el desarrollo del personal, el impacto de la inversión en materia de formación y la evaluación de la forma en la que los programas de formación propuestos satisfacen las necesidades y las solicitudes de los miembros del personal.

Gestión del desempeño

- Recabar la opinión concreta del personal sobre la aplicación del nuevo sistema de gestión del rendimiento profesional y evaluar el modo en que la implantación de dicho sistema ha dado respuesta a sus necesidades.
- Negociar las mejoras sugeridas como resultado de este proceso de consulta con el personal a través de la CPN.

Co-presidente del Consejo paritario de capacitación: Carlos Carrión-Crespo

Miembros del Consejo paritario de capacitación: Siska Dubbert, Chantal Nahimana, Olga Strietska-Illina

Coordinador del grupo de trabajo sobre desarrollo de carrera: Carlos Carrión-Crespo

Miembros: Harvey Addo-Yobo, Indira Bermudez Aguilar, Siska Dubbert, Chantal Nahimana

El Sindicato del Personal ha sido consultado a lo largo del año sobre cuestiones de gestión del rendimiento, ya que el resultado de la revisión del proceso empresarial (RPE) en curso requiere algunas modificaciones de los mecanismos y políticas existentes.

Política de capacitación: como ya se mencionó, el Comité Conjunto de Capacitación (CCC) se ha reactivado. Su mandato y composición han sido acordados por el Sindicato del Personal y la administración, y pronto se convocará la primera reunión. En este marco, el Sindicato del Personal tendrá voz en el uso de los Fondos de Desarrollo del Personal, el impacto de los gastos de capacitación y la evaluación de cómo los programas de capacitación propuestos satisfacen las necesidades y solicitudes de los miembros del personal. Los miembros de CCC programaron un retiro poco antes de la Junta General para preparar sus próximas reuniones. El Sindicato del Personal aprovechará esta oportunidad para garantizar que todas las capacitaciones indicadas en los informes de evaluación se realicen y, de no ser así, los gerentes deben justificar su ausencia.

Gestión del rendimiento: en virtud del RPE, el sindicato del personal ha sido invitado a varias reuniones para debatir sobre la modificación del marco de gestión del rendimiento. Las discusiones continúan, pero el Sindicato del Personal ya ha subrayado su objetivo de preservar el interés del personal en este ejercicio para garantizar que el Marco de Gestión del Desempeño se utilice como una herramienta

verdadera para ayudar a los colegas en el desarrollo de su carrera. El Sindicato del Personal ha recibido muchas quejas con respecto a esta herramienta de evaluación, que se tendrán en cuenta.

La situación de nuestros colegas en el proyecto de cooperación para el desarrollo es parte de esta discusión y el Sindicato del Personal mantendrá a todo el personal informado a su debido tiempo de todas las evoluciones de la situación en estos asuntos importantes.

VI – Un sindicato más fuerte

A – Comunicación

Objetivo: Intensificar la comunicación con el personal, tanto con respecto a los problemas actuales como con respecto a los logros obtenidos por el Sindicato del Personal, y ello en estrecha colaboración con los grupos de trabajo temáticos.

Medios de acción

- Difundir regularmente al personal información actualizada a través del sitio web, las redes sociales y cualquier otro medio.
- Actualizar el sitio web del Sindicato en los tres idiomas.
- Actualizar las notas de información existentes sobre diversos temas importantes: el Fondo de Asistencia del Sindicato, la utilización de las cuotas sindicales, la contratación y selección, etc.
- Actualizar los formularios utilizando un lenguaje más inclusivo (principalmente los folletos y los formularios de afiliación).
- Elaborar nuevas notas de información para facilitar la comprensión de los procedimientos aplicables a los funcionarios.
- Comunicarse con regularidad con el Comité de redacción de UNION para difundir artículos de opinión sobre las políticas y procedimientos en el seno de la OIT.
- Desarrollar nuevos elementos de marketing y promoción para diversas campañas, en particular en materia de aumento de afiliaciones, actividades de formación, etc.

Coordinadora: Elisabeth Fombuena apoyada por Harvey Addo-Yobo, Indira Bermudez Aguilar, Siska Dubbert, Yvan Poulin, Fernanda Winter di Calafiori

El grupo de comunicación se reúne cada semana para preparar las “manchettes” y los comunicados. Todos los miembros están en contacto cercano en caso de emergencia para asegurar una buena capacidad de respuesta en materia de comunicación entre el Sindicato y el personal. Esta reactividad fue crucial en vista de los eventos del comienzo del año y permitió que el personal se mantuviera informado a medida que ocurrían los eventos importantes.

Los boletines informativos, los comunicados y las “manchettes” son nuestros medios de comunicación prioritarios. Este año, el Sindicato ha escrito 88 comunicados.

Este año, el equipo de comunicación, entre otros, brindó su apoyo durante los siguientes eventos:

- La campaña de recursos legales;
- La campaña del CCISUA sobre el ajuste por lugar de destino y los problemas con la CAPI, al proporcionar material y diseño para carteles y publicaciones en las redes sociales, en particular Twitter y Facebook;
- La campaña contra el acoso sexual, cuyos comentarios han sido tomados en gran medida en consideración por la Administración.

Con respecto a la actualización y la elaboración de notas informativas, recordará que el Sindicato ya ha preparado varias notas informativas, distribuidas durante la jornada sindical de 2017, sobre reclutamiento y selección y el ejercicio de promociones personales. La nota informativa sobre el Fondo de Ayuda del Sindicato también se ha actualizado. Igualmente, a petición del Comité de pasantes, se elaboró una nota informativa sobre el programa de pasantías y los derechos y deberes de los pasantes. En 2018, se crearon y distribuyeron las siguientes notas informativas durante el la jornada sindical:

- Los diferentes tipos de contratos;
- Los salarios;
- El respeto en el lugar de trabajo;
- La carrera.

Con respecto a la revista UNION, ahora es electrónica, pero el sindicato planea una publicación anual para consevar archivos. Esta publicación retrospectiva pronto debería estar lista. Además, las contribuciones de las personas que quieren compartir ideas son siempre bienvenidas. No dude en visitarnos: <http://unionmag.ilstaffunion.org>.

El sitio web se está actualizando. Es un trabajo a largo plazo, pero el grupo desea que la información sea lo más completa posible y sobre todo en los tres idiomas. El progreso es lento pero seguro.

El Sindicato continuará con este impulso y hará todo lo posible para mejorar la comunicación con el personal utilizando todos los medios a su disposición y el conocimiento de los miembros del grupo.

B – Membresía, representación del personal y capacitación

Objetivos:

- Fortalecer las capacidades de los delegados sindicales y los nuevos miembros del Comité del Sindicato en Ginebra para desempeñar sus funciones de representación.
- Ampliar la base de miembros afiliados al Sindicato de la OIT y movilizar al personal para que se implique en las actividades del Sindicato.
- Ampliar y renovar la Red de delegados sindicales en la sede de la OIT.

Medios de acción

Objetivo 1

- Organizar una serie de tres talleres para los delegados sindicales y los miembros del Comité del Sindicato (en colaboración con el Grupo de Trabajo sobre Igualdad y conciliación entre vida privada y vida laboral) sobre la identificación y la manera de tratar las situaciones de acoso y acoso sexual en el lugar de trabajo, desde la identificación hasta la prevención, y prestar asistencia al personal en los procedimientos de denuncia formal.
- Ofrecer sesiones de formación a los delegados sindicales sobre técnicas de movilización, así como sobre negociación y capacidad de influencia para trabajar con la administración en las distintas unidades.
- Concluir la Guía para los Delegados Sindicales, para prestar apoyo a los delegados en varios aspectos de sus funciones de representación, y ponerla a disposición de los representantes del personal en las oficinas exteriores.
- Ofrecer orientación a los delegados sindicales en su trabajo (se solicitará a cada miembro del grupo de coordinación que trabaje con cuatro o cinco delegados para informarse sobre su trabajo y actuar como “caja de resonancia” ante los desafíos que surjan; esto incluirá la participación de delegados sindicales en las reuniones con la dirección de cada departamento).
- Definir los departamentos en que la reestructuración se está llevando a cabo o está planificada para 2018, en particular en relación con el examen de los procesos operativos (en colaboración con el Grupo de Trabajo especial sobre el examen de los procesos operativos del Comité del

Sindicato), mediante una comunicación regular con el Departamento de Recursos Humanos.

- Establecer grupos de trabajo de miembros del Comité del Sindicato y delegados sindicales en los departamentos clave que se enfrentan a la reestructuración, ofreciendo orientación sobre la aplicación de las nuevas directrices de gestión y la movilización del personal para que participe en los procesos de transición.

Objetivo 2

- Desarrollar una campaña para aumentar las afiliaciones en 2018 dirigida a las oficinas regionales y las unidades de la sede de la OIT que constan de menos afiliados en las que se centrarán las actividades de sindicación, en particular la organización del Día del Sindicato en 2018.
- Organizar como mínimo 2 sesiones de café croissant con los departamentos de la sede de la OIT en 2018 que cuenten con un delegado sindical para fortalecer el apoyo al Sindicato.
- Ofrecer formación a los representantes sindicales en las oficinas exteriores en al menos 2 regiones sobre capacidad de organización y cómo seleccionar grupos demográficos específicos.
- Encabezar los esfuerzos para movilizar al personal de la OIT y posiblemente de otros organismos de Naciones Unidas (en colaboración con el Grupo de Trabajo sobre relaciones internacionales) a propósito de la cuestión de los recortes salariales en las Naciones Unidas y otras cuestiones que puedan surgir a lo largo del año civil.

Objetivo 3

- Organizar como mínimo otros 2 café croissants en los departamentos de la OIT que no cuentan con un delegado sindical para reclutar nuevos delegados y completar la red de delegados.
- Preparar la renovación de la red de delegados sindicales, dado que el actual mandato expira en septiembre de 2018, mediante actividades de promoción y elecciones a nivel de los mandantes.

Coordinador: Dan Cork apoyado por Indira Bermudez Aguilar, Siska Dubbert, Elisabeth Fombuena, Yvan Poulin y Clara Van Panhuys

El Comité del Sindicato del Personal mantuvo su apoyo activo a la Red de los delegados de servicio en la sede de la OIT en el último año, a través del apoyo al desarrollo de capacidades y la difusión continua de información, lo que resultó en la expansión de la red de 23 a 25 distritos electorales, con nuevos delegados de servicio en RESEARCH, SECTOR, GED-ILOAIDs, e INTSERV 1, es decir, REPRO. Las elecciones para la renovación del mandato de los delegados de servicio se han organizado en septiembre.

Los coordinadores de la Red de los delegados de servicios, en colaboración con el Grupo de trabajo sobre diversidad, igualdad y equilibrio vida profesional-vida familiar, organizaron una serie de tres talleres de 1 día para capacitar a los delegados y miembros del Comité del Sindicato del personal sobre el acoso en general, y el acoso sexual en particular, en el lugar de trabajo, desde la identificación, hasta la prevención, y el apoyo en el proceso formal de quejas. Los talleres fueron bien recibidos y contribuyeron a crear más espacio dentro de la OIT sobre cuestiones de acoso. Los resultados de los talleres también contribuyeron a las discusiones del Sindicato del Personal con la Administración sobre la preparación de una encuesta sobre el acoso en el lugar de trabajo.

Campaña a nivel de la ONU contra la decisión de la CAPI y papel de los delegados de servicio

El grupo de trabajo del Sindicato a cargo de la red de delegados de servicio, de las afiliaciones y de la capacitación de los nuevos miembros participó activamente en los esfuerzos de toda la ONU para prevenir la implementación del recorte salarial decidido por la CAPI para Ginebra, que culminó en la reunión del Consejo de Administración de marzo de 2018 y la histórica huelga de 1.5 días. Los delegados de servicio de la OIT demostraron gran fortaleza y determinación al movilizar a sus colegas para que tomen medidas en apoyo de la Campaña y hagan huelga, desde la visita puerta a puerta, hasta reuniones y sesiones de información, la participación a las reuniones de emergencia de la Asamblea General en el período previo a la reunión del Consejo, y en sus consecuencias.

Tras la decisión de la OIT de aplicar el recorte salarial de la CAPI, el Grupo trabajó en estrecha colaboración con el Grupo de Comunicaciones y la Unidad de Apoyo Legal y otros miembros del Comité del Sindicato del Personal para alentar al personal a impugnar la decisión de reducción salarial mediante la elaboración de notas informativas y preguntas frecuentes, la distribución de botones. Este esfuerzo trajo visibilidad y energía a la campaña de recursos legales, alentando a un gran número de miembros del sindicato que se unieron a la movilización para que también presenten recursos con el apoyo del Sindicato del Personal.

La red de delegados de servicio también continuó su apoyo activo para para la jornada sindical, que se organizó en la primavera de 2018, en el que se destacaron los logros del Sindicato y el apoyo continuo al personal de la OIT en materia de desarrollo profesional, política de contrato, la reforma de la CAPI, y la jubilación.

Campaña organizadora

El grupo de trabajo organizó reuniones en dos departamentos el año pasado, lo que creó un espacio para que el personal hable abiertamente sobre sus condiciones de trabajo y para hacer preguntas al Sindicato. Se llevaron a cabo reuniones formales con el personal en DCOMM y RESEARCH, y se llevaron a cabo discusiones informales con el personal de SCORE, SOCPRO y Better Work, para apoyar a los delegados de servicio en la comunicación con el personal en los procesos de transición. En la sede, el Sindicato del Personal centró los esfuerzos de los nuevos miembros en la Campaña “No más Confianza en la CAPI”, los recursos legales contra la decisión de la OIT y la jornada sindical.

En febrero de 2018, se celebró una reunión con los representantes Titulares Regionales en ocasión de la Asamblea General Annual para discutir las cifras de afiliación sindical por región y para enfatizar aún más los esfuerzos en el terreno invitando al personal a afiliarse al Sindicato del Personal de la OIT.

En lo que va de 2018, a mediados de septiembre, un total de 223 miembros del personal se convirtieron en miembros del Sindicato del Personal, 165 en el terreno y 58 en la sede. La mayoría de los nuevos miembros del sindicato en Ginebra para 2017 se unieron durante el período de la Campaña “No más Confianza en la CAPI” y el proceso de recurso legales. En el terreno, la afiliación sindical se expandió significativamente en Jordania, Budapest, Nepal, Sri Lanka, Vietnam y Bangladesh.

VII – Reforzar la seguridad del personal

Objetivo: Reforzar la red de representantes sindicales que cuentan con los conocimientos y los medios necesarios para defender los derechos del personal en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y Salud y Bienestar en la OIT.

Medios de acción

- Apoyar la aplicación de la política y el programa de seguridad y salud en el trabajo mediante una participación activa en el Comité para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, y contribuir a la ejecución adecuada del plan de acción de dicho Comité.
- Participar en el Grupo de Trabajo del Comité para la Seguridad y la Salud en el Trabajo sobre el estrés en el trabajo y contribuir a que avance la aplicación de las recomendaciones adoptadas por el Comité Paritario de Negociación (CPN) en 2016.
- Ampliar y apoyar a la red de representantes sindicales de SST en las oficinas exteriores y en la sede mediante información, actividades de promoción, asistencia técnica y formación.
- Contribuir al fortalecimiento de capacidades de los representantes sindicales elaborando orientaciones fáciles para los representantes de SST sobre cómo cumplir sus funciones de SST, y contribuyendo a la elaboración de materiales de formación y la organización de actividades de formación.
- Asegurarse de que la voz del personal conste en el Comité Directivo para la renovación del edificio para que se apliquen las normas más estrictas sobre seguridad, salud y bienestar

durante la renovación del edificio de la sede, en consulta con los representantes sindicales, los delegados sindicales y los coordinadores.

- Asegurarse de que se mantiene al personal informado sobre las novedades relacionadas con la seguridad y la salud en el trabajo mediante comunicados y/o sesiones de información.

Miembros titulares del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional: Yoshie Noguchi, Christiane Wiskow

Miembros suplentes: Harvey Clavien, Ana Catalina Ramirez

Coordinadora del grupo de trabajo sobre seguridad y salud ocupacional y cuestiones de medio-ambiente: Christiane Wiskow

Miembros: Harvey Clavien, Jurgen Menze

Hemos reclutado nuevos miembros para el grupo de trabajo de SST para cubrir las vacantes que surgieron de la movilidad del personal. Nos enorgullece dar la bienvenida a estos nuevos miembros que tienen un gran conocimiento y experiencia en materia de SST y bienestar del personal. El grupo de trabajo se reunió con el coordinador a cargo de la SST en la OIT para fortalecer la colaboración y también discutió las preocupaciones sobre el estrés en el trabajo. Nos reunimos con el grupo de trabajo del Sindicato sobre la diversidad, la igualdad, y el equilibrio vida profesional-vida familiar para coordinar mejor los temas transversales, como la violencia y el acoso en el trabajo. Se proporcionó asesoramiento sobre las inquietudes en materia de SST en las oficinas en el terreno a los representantes del Sindicato a través de llamadas skype o por correos electrónicos.

En el contexto de la renovación del edificio en la sede, el tema de la seguridad y la salud en el trabajo se han planteado de manera continua ante la Administración y el equipo de gestión de la renovación del edificio. Al comienzo de la tercera fase de la renovación del edificio, atendimos muchas quejas y solicitudes del personal y contribuimos a los esfuerzos de resolución de dichos problemas. Saludamos la instalación de cocinas, mejorando la higiene, un problema que el Sindicato había mencionado desde hace mucho tiempo. Participamos en la capacitación continua de voluntarios como guardias contra incendios y equipos de intervención y en un ejercicio de evacuación que se ha completado con éxito.

Estamos muy preocupados por el estancamiento de las actividades relacionadas con la SST en general. La razón principal es la movilidad de los colegas, lo que dio lugar a vacantes en los comités y grupos de trabajo paritarios. Desde el nombramiento del anterior presidente del CSST a su nuevo cargo, no se ha nombrado ningún sucesor. A pesar de las diversas iniciativas y recordatorios del grupo de trabajo del Sindicato, no se llevó a cabo ninguna reunión del CSST en 2018. Además, el grupo de trabajo paritario del CSST sobre el estrés en el trabajo no pudo continuar sus labores por las mismas razones, mientras que al menos nuevos representantes han sido nominados por la administración. Esperamos retomar nuestras tareas sobre este tema a la mayor brevedad.

En la sede, el inicio de la tercera fase del proyecto de renovación del edificio y los movimientos de la oficina de casi 1.000 personas atrajeron la atención de los miembros del grupo de trabajo. Además, el coordinador de SST fue absorbido por este proceso durante muchas semanas. Esto provocó un retraso adicional en el avance de las prioridades en materia de SST, como la capacitación de los representantes del personal.

Crear una cultura de seguridad y salud es un desafío a largo plazo. Anclar al CSST como el principal órgano asesor en los procedimientos de la Organización, y mejorar la colaboración y coordinación en las interfaces de las respectivas unidades y responsabilidades es un esfuerzo constante y exigente.

SECCION 3 – Acciones periódicas y regulares

I – Solucionar los problemas del personal en las oficinas del terreno

Objetivo: Proseguir con el intercambio de información, intensificarlo y coordinarlo entre las diferentes regiones y la sede en relación con:

- La aceleración del intercambio de información con objeto de mejorar la eficacia colectiva.
- La coordinación entre las diferentes regiones y la sede en las siguientes áreas:
 - La aplicación efectiva de las nuevas estructuras exteriores;
 - Los procedimientos de contratación y selección mediante el desarrollo del Comité de Contratación, Asignación y Movilidad;
 - La continuación de la negociación con la Administración sobre la implementación de las descripciones de puesto, para aplicarla de manera efectiva lo antes posible;
 - La reclasificación de los puestos en las oficinas exteriores;
 - La instauración y la efectividad de grupos de revisión independientes (GRI) para las reclasificaciones en las oficinas exteriores. Este objetivo debería lograrse en África a lo largo del 1^{er} semestre de 2018 ;
 - Las perspectivas de carrera mediante la nueva política de movilidad;
 - La seguridad del personal de las oficinas exteriores para todas las categorías, tanto en relación con el acoso como con la salud y la seguridad física;
 - La lucha contra la discriminación entre el personal internacional y el personal local en relación con las políticas de seguridad y evacuación, en particular los derechos y las prestaciones ligados a los lugares de destino de alto riesgo.

Medios de acción

- Proseguir con las discusiones mensuales que se organizan regularmente vía Skype con todos los representantes regionales que resultan eficaces porque facilitan el intercambio de experiencias sobre las modalidades de aplicación de las prioridades mencionadas anteriormente. Existe actualmente una planificación trimestral para programar las reuniones mensuales.
- Recopilar y compartir las buenas prácticas al tiempo que se llama la atención sobre las irregularidades, con miras a reforzar la participación y la acción del Sindicato durante las negociaciones con las diferentes instancias de decisión en la sede.

Coordinador: José Tossa apoyado por Indira Bermudez Aguilar, Enrico Cairola, Laurence Dubois, Yoshie Noguchi, Maria Marta Travieso

La aplicación efectiva de las nuevas estructuras en el terreno es ahora una realidad concreta en todas las regiones. Sin embargo, es necesario un seguimiento por parte del Comité para resolver ciertas dificultades puntuales, en particular en relación con el desequilibrio de los recursos humanos entre las distintas oficinas para las que se exigen los mismos resultados.

El problema de los reembolsos de los gastos de salud por parte de la CSSP está experimentando mejoras positivas. Sin embargo, las dificultades para atender emergencias médicas siguen siendo un tema de reflexión que puede llevar a propuestas para contratar a los mejores hospitales y centros de salud, con una fase de prueba en algunas regiones. La lentitud administrativa de la CSSP en la contratación con las estructuras de salud llevó a la adopción de una resolución durante la última reunión regional africana en septiembre de 2018, para llamar nuevamente la atención de Administración en la urgencia de encontrar una solución a esta preocupación esencial. Además, dado que la tarjeta de seguro emitida por la CSSP ignora en la mayoría de los países en varias regiones, la resolución recomienda que el logotipo del socio de la CSSP, en este caso AXA, aparezca en dicha tarjeta junto con el logotipo de OIT.

Con respecto a la reclasificación de puestos en el terreno, HRD hizo propuestas sobre la reforma de las familias de empleo y descripciones de puestos. Luego, el Comité presentó a la Administración sus comentarios basados en un resumen de los aportes de todas las regiones. Se están llevando a cabo

conversaciones y negociaciones para llegar a propuestas concretas lo antes posible. El Comité deberá seguir de cerca este importante proyecto en colaboración con los representantes en el terreno.

Con respecto al establecimiento y la eficacia de los Grupos de Revisión Independiente (GRI) para la reclasificación de los puestos en el terreno, algunas regiones aún carecen de ellos. Para que puedan finalmente crearse, se han iniciado consultas regionales entre HRD y el Sindicato que resultaron en un acuerdo, y el nombramiento de miembros regionales del GRI cuya capacitación está planeada antes de que finalice el año 2018, con la participación activa del Comité del Sindicato en Ginebra.

Con respecto a las perspectivas de carrera a través de la nueva política de movilidad, las deficiencias en el sistema son conocidas e identificadas. El comité debe prestar especial atención a este asunto, especialmente durante la revisión del IGDS que se está discutiendo.

Las deficiencias persisten y merecen atención con respecto a la lucha contra la discriminación entre el personal internacional y el personal local, las políticas de seguridad y evacuación, incluidos los derechos y beneficios en los lugares de destino con alto riesgo. Debemos lanzar iniciativas concretas para poder empezar una discusión con la Administración.

Finalmente, Las últimas elecciones locales en marzo de 2018 dieron lugar a una renovación significativa de los miembros electos en las unidades del terreno. Esto requirió el establecimiento de sesiones de capacitación durante las reuniones regionales de 2018 en América Latina (mayo) y África (septiembre). Una intervención remota (por skype) realizada por el Tesorero proporcionó una actualización de la Circular núm.1 sobre el uso de fondos sindicales en las regiones con miras a la convergencia de buenas prácticas.

II – Utilización de recursos financieros

Objetivo: Garantizar la máxima transparencia en el uso de los recursos financieros.

Medios de acción

- Examinar el proceso de control y seguimiento de todas las transacciones financieras.
- Proseguir con las discusiones con la Administración sobre la apertura de cuentas bancarias en los lugares de destino donde se ingresan las cuotas de afiliación de manera local.
- Actualizar la Circular del Sindicato núm. 1, explicando las atribuciones y responsabilidades financieras de los representantes del personal en las oficinas exteriores.

Tesorero: Yvan Poulin

Se ha abierto una Cuenta de Solidaridad para responder las necesidades de las contribuciones voluntarias en caso de desastres naturales (por ejemplo) y para permitir al Sindicato del Personal de la OIT ayudar a los trabajadores y sus familias en las áreas afectadas mediante la financiación de proyectos concretos en el Terreno rápidamente.

El Sindicato también ha contactado con la AMFIE (Asociación de Cooperativas Financieras de Funcionarios Públicos Internacionales) para abrir una cuenta para recibir contribuciones de los miembros en el terreno y permitir que los comités locales mantengan un funcionamiento independiente de manera segura y perenne.

Finalmente, se finalizó la revisión de la Circular 1 sobre el uso de fondos sindicales en las oficinas exteriores.

En el futuro, será necesario finalizar la creación de una cuenta con el AMFIE y la creación de subcuentas para las necesidades de las oficinas en el terreno.

III – Apoyo al personal de la OIT para la prevención y resolución de conflictos

Objetivo: Representar y defender los intereses individuales y colectivos del personal.

Medios de acción

- Proporcionar asesoramiento a los miembros del personal a título individual, en la sede y en las oficinas exteriores, sobre la aplicación y la interpretación del Estatuto del Personal, los acuerdos colectivos y los documentos SDGI, así como sobre las políticas y procedimientos en vigor.
- Ofrecer asesoramiento sobre las cuestiones relativas a los derechos colectivos.
- Difundir notas de información sobre los procedimientos aplicables a los funcionarios.
- Representar y acompañar los funcionarios en el marco de la prevención de conflictos.
- Organizar sesiones de información en la sede y en las oficinas exteriores, en particular en el marco de las reuniones regionales o vía Skype.
- Asegurar el seguimiento de las recomendaciones de los órganos internos e identificar tendencias para responder a las necesidades del personal.

Coordinadora: Elisabeth Fombuena

Miembros: Carlos Carrión Crespo, Catherine Comte-Tiberghien, Siska Dubbert, Maria-Marta Travieso, Clara Van Panhuys

Consejera técnica: Chloé Charbonneau-Jobin

Desde enero hasta octubre de 2018, más de 135 de nuestros colegas recibieron asesoramiento legal. Algunos de estos colegas recibieron varios consejos sobre diferentes temas. Este número excluye las consultas sobre la huelga, el paquete de beneficios y prestaciones (*Compensation package*) y los recursos legales contra la decisión de aplicar la decisión de la CAPI. El Sindicato ha sido muy solicitado.

La mayoría de los casos señalados en la atención del Sindicato se refirieron al reclutamiento y selección, las solicitudes de reclasificación, el uso abusivo de ciertos tipos de contrato y la precariedad, los casos disciplinarios y las relaciones laborales con casos muy específicos de acoso en el lugar de trabajo (acoso moral y sexual). Debido a la movilización del personal los últimos meses en relación con la revisión del ajuste de puesto por lugar de destino en Ginebra y, de manera general, sobre las cuestiones relativas a las encuestas salariales aplicadas por la CAPI, el grupo de apoyo jurídico ha sido muy ocupado.

Como el Sindicato ya lo ha observado en los años anteriores, el número de consultas jurídicas está en constante aumento y los problemas de gobernanza interna no ha sido resueltos.

El Sindicato continúa trabajando para tratar de resolver los casos de manera informal más que utilizando los recursos legales. La resolución temprana de conflictos, en opinión del Sindicato, es la mejor manera de preservar un ambiente de trabajo saludable. El Sindicato continuará haciendo aún más esfuerzos en esta dirección.

El año 2018 corroboró las preocupaciones del Sindicato del Personal con respecto a la incapacidad de presentar quejas o reclamos de principio en el interés colectivo ante el CCPR y el Tribunal. De hecho, el requisito de presentar quejas individuales por disputas manifiestamente colectivas, como el ajuste por lugar de destino revisado para Ginebra y todos los asuntos relacionados con la manera en que la CAPI decide sobre las condiciones de empleo de los funcionarios, ha monopolizado muchos de los recursos. El Sindicato está decidido a hacer todo lo posible para garantizar que la administración pública internacional cuente con un sistema de relaciones laborales moderno, eficaz y eficiente que responda a los intereses del personal y sus miembros. Esto comienza con la negociación colectiva de todas las

condiciones de trabajo y la posibilidad de que las asociaciones de empleados y sindicatos puedan presentar acciones colectivas en nombre de sus miembros.

IV – Internacional

Objetivo: Fortalecer las alianzas a nivel internacional y actuar para instaurar la negociación colectiva a nivel general en las Naciones Unidas.

Medios de acción

- Fortalecer los vínculos con las grandes centrales sindicales mundiales y aquellas a que el sindicato está afiliado para beneficiarse de su logística e influencia a la hora de instaurar un mejor marco de relaciones profesionales en el contexto de la reforma de las Naciones Unidas.
- Tender hacia una mutualización de los conocimientos y los recursos y actividades para campañas de movilización a nivel de las Federaciones internacionales de la función pública internacional.
- Proseguir con las actividades en el seno del “Grupo de Ginebra” para responder mejor a nivel local a los intereses y necesidades del personal de las organizaciones internacionales.
- Alentar a los representantes del personal a que participen o creen Federaciones de Sindicatos del Personal de las Naciones Unidas locales en el terreno.
- Fortalecer los vínculos con diferentes ONG o grupos de activistas para mejorar las condiciones de empleo y de trabajo de ciertas categorías de trabajadores de las Naciones Unidas que pueden ser objeto de discriminación (por motivos de raza, etnia, origen social, ascendencia nacional, nacionalidad, sexo, situación familiar, responsabilidades familiares, edad, orientación sexual, identidad de género, convicciones políticas, religión, discapacidad, estado serológico o afiliación sindical).

Coordinadora: Catherine Comte-Tiberghien

Miembros: Harvey Addo-Yobo, Manuel Céspedes Ocampo, Dan Cork, Yvan Poulin, Gurchaten Sandhu (UN Globe Focal Point), Faustina Van Aperen

El objetivo del sindicato era fortalecer las alianzas a nivel internacional para obtener el derecho de negociación colectiva. Los eventos que tuvieron lugar durante el Consejo de Administración en marzo de 2018 llevaron a una movilización significativa del personal para defender sus derechos adquiridos y sus condiciones de empleo. Este conflicto ha tenido un impacto mayor del que imaginamos con las principales centrales sindicales nacionales e internacionales. Por un lado, el Sindicato del Personal de la OIT fue elogiado por sus colegas por su activismo, pero también se le pidió que explicara lo inexplicable, tarea difícil desde todos los puntos de vista, y que hiciera plausible el desarrollo de los hechos y las decisiones tomadas en ese momento. La Presidenta formó parte de la delegación internacional que participó en la gran Convención de la Federación Americana de Maestros (AFT) donde nuevamente, después de haber explicado la particularidad del sistema de relaciones profesionales de la ONU a los sindicalistas nacionales, los participantes aseguraron que nos apoyarían siempre que nuestras federaciones lo necesiten para obtener un verdadero mecanismo de negociación colectiva.

El sindicato también ha estado en estrecho contacto con la ISP durante todo el verano para discutir una estrategia a largo plazo, pero esto dependerá, por supuesto, de las reuniones futuras entre los distintos interesados (administraciones y representantes del personal) y la CAPI.

El sindicato también ha sido muy activo en la defensa de los derechos de los colegas en el terreno mediante el uso de todas las sinergias entre él y los sindicatos nacionales.

También ha seguido apoyando a la creación de federaciones locales de asociaciones y sindicatos de personal de las Naciones Unidas (FUNSA) para que estén mejor armadas en futuras campañas para defender las condiciones de empleo y trabajo en el terreno.

V - Foro para usuarios del IRIS

Objetivo: Estar atentos a la implantación de IRIS en las oficinas exteriores de la OIT, asegurándose de que el cambio no provoque un deterioro de las condiciones de trabajo de los colegas.

En 2018-2019, la implantación de IRIS se desarrollará de la siguiente manera:

Asia:

Mayo de 2018: IRIS TOTAL: OP-Hanoi, OP-Yakarta, OP-Katmandú, Dili y Kabul.

Julio de 2018: IRIS TOTAL: OP-Colombo, OP Dhaka, ETD/OP Nueva Delhi.

Noviembre de 2018: IRIS TOTAL: OP Beijing, OP Islamabad, OP Manila, OP Suva y Yangón

África:

2019: IRIS TOTAL para todas las oficinas exteriores de la región de África.

Medios de acción

- El Sindicato seguirá participando, en calidad de observador, en todas las evaluaciones de los procedimientos operativos derivados de la implantación de IRIS. Además sigue ejerciendo como coordinador en el caso de que el personal se viera confrontado a eventuales dificultades durante la fase de implantación.
- El Sindicato no renunciará a exigir que se implante una formación continua sobre IRIS en la sede y en las oficinas exteriores para ofrecer suficientes oportunidades de desarrollo de carrera al personal de servicios generales.

También deseamos que se tomen medidas para que la formación y el material de formación estén disponibles en el idioma de las oficinas de la región.

Miembros: Manuel Cespedes Ocampo, José Tossa

El equipo IRIS del sindicato del personal participó en las reuniones de trabajo del equipo de aplicación de IRIS. Las dos primeras fases en las oficinas de Asia se completaron en julio de 2018. La tercera fase finalizará en noviembre de 2018 e incluirá la aplicación completa de IRIS en las oficinas de la OIT en Beijing, Islamabad, Manila, Suva y Yangon.

La función principal del Sindicato del Personal en las reuniones es garantizar la integración sin problemas de estos cambios en las nuevas tareas o responsabilidades del personal en el terreno.

El Sindicato continuará atento con respecto al impacto de la próxima implementación de IRIS sobre los colegas en el terreno. Además de las oficinas que aún no se han completado este año, el plan de despliegue de IRIS para el próximo año es la aplicación completa de IRIS en África.

Principales logros actualizados : cobertura por región

África:

IRIS TOTAL: OR-Abidjan y OP-Addis Ababa

IRIS PARCIAL: ETD-Dakar, OP-Abuja, OP-Dar es Salaam, OP-Lusaka, OP-El Cairo, OP-Argel, ETD-Pretoria, OP-Antananarivo, OP-Harare, OP-Yaunde, OP-Kinshasa

Asia:

IRIS TOTAL: OR/ETD/OP-Bangkok y Camboya (Oficina de Proyecto), OP-Hanoi, OP-Yakarta, OP-Katmandú, OIT-Tokio, OP-Colombo, OP-Dacca y ETD/OP-Nueva Deli

IRIS PARCIAL: OP-Beijing, OP-Islamabad, OP-Manila, OP-Suva y OIT-Yangon.

Américas :

IRIS TOTAL : OR/ETD-Lima, OIT-Washington, OIT-Nueva York, OP-Brasilia, OP-Buenos Aires, OIT-CINTERFOR, OP-Mexico, ETD/OP-Puerto de España, ETD/OP-San José, ETD/OP-Santiago

Europa et Estados Árabes :

IRIS TOTAL : OP-Ankara, ETD/OP-Budapest, OP-Bruselas, OP-Roma, OP-París, OP-Berlín, OIT-Madrid, OIT-Lisboa, OR/ETD-Beirut, ETD/OP Moscú

II. ACTIVIDADES EN LAS REGIONES

África

Miembro Titular: Roger Mavinga Nkambu

Miembro Suplente: José Tossa

Este año, las inquietudes en esta región fueron :

Caja de Seguro de Salud del Personal (CSSP)

Se han realizado esfuerzos significativos para reducir el tiempo requerido para el reembolso de los gastos médicos. Está claro que la escasez del personal en la CSSP no ayuda a que la caja reduzca significativamente el período de reembolso. En consulta con la CSSP, se han previsto medidas destinadas a aliviar los ingresos del personal y, al mismo tiempo, dar acceso inmediato a la atención médica de manera más adecuada y se están estableciendo estos mecanismos. Mientras tanto, la gestión de las emergencias sanitarias sigue siendo un problema agudo y la vigilancia del Comité es esencial hasta la consideración real y efectiva de esta preocupación mediante la aplicación de nuevas disposiciones más adaptadas a los contextos regionales. Durante la última reunión regional celebrada en Lusaka del 10 al 14 de septiembre de 2018, se adoptó una resolución específica centrada en esta situación y la urgente necesidad de implementar contratos con las mejores estructuras médicas.

Procedimientos de reclasificación

Algunos colegas obtuvieron su reclasificación después de largos procedimientos. Muchos colegas cuyas descripciones de tareas están obsoletas aún no han logrado el reconocimiento de su posición actual. Además, el proceso de reclasificación no se aclara y este problema es recurrente. Sin embargo, no se observa ningún progreso significativo a pesar de la inminencia de un proceso general de reclasificación de grados que parece ser un títere para dar buena conciencia, por un lado. Por otro lado, la OIT limita los grados a NOB, muy rara vez NOC. Se están llevando a cabo discusiones entre HRD (TALENT) y el Comité del Sindicato del Personal sobre nuevas descripciones de puestos desde 2017.

A solicitud del Sindicato a nivel regional, el Director Regional aprobó el establecimiento del Grupo de Examen Independiente (GEI) para fortalecer la transparencia y la imparcialidad de las solicitudes de reclasificación y nombró sus miembros en estrecha consulta con el Sindicato del personal. Estos últimos beneficiarán en breve de una sesión de creación de capacidad en la Sede.

Asistencia, apoyo y asesoramiento

Este ejercicio no fue fácil. Se brindó asesoramiento y orientación a los colegas que consultaban regularmente al Sindicato por varias inquietudes, entre ellas: mantener los "laissez passer", los adelantos salariales, el tiempo de trabajo, la capacitación para progresar en la carrera, la recuperación del tiempo en relación con las misiones, los días de cierre de la oficina al final del año en base a las 40

horas de trabajo por semana, las solicitudes de reclasificación, las evacuaciones médicas, el abuso de autoridad, las licencias, el reembolso de los gastos médicos, especialmente para proyectos de Cooperación al Desarrollo, los subsidios funerarios, los salarios, el uso de los fondos sindicales mantenidos en las OP y los ETD, etc.

Se procuró consolidar la paz social, la comprensión y la cordialidad entre los colegas de las oficinas. Sin embargo, para prevenir el resurgimiento de situaciones difíciles en algunas oficinas, es importante que la OIT continúe con las sesiones de capacitación de sus supervisores en el terreno (información, capacitación, intercambios entre supervisores pares (juniors y seniors)) por un lado, y por otro lado, aumente las oportunidades de capacitación y sensibilización del personal en general. Se ha consultado al Sindicato y gracias al diálogo social, 135 casos de 139 se trataron con éxito (37 casos colectivos y 102 casos individuales).

Seguridad del personal en el terreno en relación con las nuevas formas de terrorismo

El personal empleado por el sistema de las Naciones Unidas es un objetivo para los terroristas. La oleada de movimientos terroristas en la región africana es motivo de preocupación por el futuro de la cooperación para el desarrollo y la seguridad del personal. Países que han experimentado conflictos recientes y cuyas condiciones de seguridad son precarias, turbulencias durante los períodos pre y post electorales, etc. son parámetros que deben llevar a la OIT, tanto dentro del Sistema Común como por su cuenta, en nombre de la igualdad de trato y la justicia social, a tomar las medidas adecuadas para proteger al personal local de la misma manera que el personal internacional. De lo contrario, sería una cuestión de ausencia de asistencia a personas en peligro. Está claro que, a pesar de los esfuerzos de SERVSEC, queda mucho por hacer en términos de gestión efectiva y equidad para la seguridad de todo el personal de la Organización, independientemente de las categorías socio-profesionales.

Condiciones de trabajo / salud y seguridad

La revisión de la estructura en el terreno no ha sido seguida por el fortalecimiento de la capacidad de las oficinas, particularmente con respecto a los recursos humanos. El exceso de trabajo con la sucesión de reformas sin un reajuste cualitativo y cuantitativo de los recursos humanos, financieros y logísticos refuerza el estrés en el lugar de trabajo, socava la salud del personal y erosiona la imagen de la Organización. El estrés se ve reforzado por la presión para obtener los resultados en un periodo de tiempo a menudo poco realista. Se están realizando esfuerzos a nivel regional para armonizar la estructura de las oficinas exteriores para darles la misma oportunidad de éxito en su función. Sin embargo, esta armonización no debe lograrse en detrimento de las perspectivas de carrera de los funcionarios que prestan servicios en la región.

Perspectivas de carrera y capacitación

Se debe promover aún más una verdadera promoción interna del personal para preservar los logros de un centenario. Un plan de capacitación sostenido debería ayudar a preparar mejor al personal para nuevas responsabilidades. Los criterios para el uso de los fondos de desarrollo del personal se deben aclarar para que los mismos se utilicen realmente para fortalecer aún más las competencias del personal de manera equitativa. La movilidad del personal sobre una base horizontal (terreno-terreno) y vertical (sede-terreno y viceversa) debe extenderse a todas las categorías de personal con el fin de mejorar sus perspectivas de carrera y mejorar sus conocimientos y experiencia. La OIT tendrá que dotarse de los medios necesarios a toda costa.

Los salarios del personal de los servicios generales (SG) y los funcionarios nacionales (NO)

Las condiciones salariales del personal local, y recientemente del personal internacional, en el terreno y en la Sede, se están deteriorando aún más. Los salarios son muy bajos debido a la obsolescencia de la metodología utilizada para determinarlos y al plan no reconocido del sistema de las Naciones Unidas de atacar los salarios de su personal para degradarlos, por no mencionar la eliminación de casi todos los beneficios pecuniarios (ayudas escolares, gastos de seguridad, préstamos, etc.). Si bien esta cuestión es competencia del Sistema Común, la OIT, en su función de organismo cuyo mandato es abogar por una

justicia social equitativa para todos, debe desempeñar un papel de liderazgo para que el Sistema Común funcione correctamente y corrija las insuficiencias de la metodología de Flemming.

Varios lugares de destino en el terreno han contactado el Comité del Sindicato del Personal para compartir innumerables preocupaciones salariales.

Teniendo en cuenta la importancia de este tema y su complejidad, aunque dentro de las competencias del Sistema Común, el Comité del Sindicato del Personal de la OIT debería continuar colocando este tema en la agenda de la próxima sesión del CCISUA y buscar apoyo en otros foros para revisar esta metodología. El Comité también debería alentar la capacitación de más colegas del terreno en las sesiones de capacitación en las encuestas salariales.

Durante el período que se examina, los colegas de Kinshasa y Dakar participaron en la capacitación sobre las encuestas salariales.

La Región también dio su apoyo masivo a la campaña iniciada contra los recortes salariales de los colegas en Turín y en Viena.

Acceso a préstamos del UNFCU y de la MEC para el personal local en algunos países

Las discusiones han avanzado con el UNFCU a través de su oficina en Ginebra, por lo que el número de lugares de destino que ahora reciben préstamos ha aumentado con los años. Los montos de los préstamos para el personal local y nacional aún están limitados de manera modesta y varían de un lugar a otro. Varios lugares de destino en África no benefician de esta medida porque, según el UNFCU, la inestabilidad y la inseguridad prevalecen en estos lugares de destino. Creemos que la inseguridad y la inestabilidad política no son una prerrogativa de un país o subregión y que los acontecimientos recientes en todo el mundo proporcionan una clara evidencia, si fuera necesario, de que todo puede pasar en cualquier lugar y en cualquier momento. Por otro lado, el personal empleado por la OIT beneficia de diferentes tipos de contratos, incluido el contrato sin límite de tiempo (WLT), y la mayoría del personal está afiliado al Fondo de Pensiones. En nuestra opinión, estas dos razones son suficientes para permitir la extensión de los préstamos a todos los lugares de destino en la región.

En cuanto a la MEC, que hemos contactado varias veces, su posición sigue siendo ambigua y ha agregado nuevas condiciones, ya que las anteriores se cumplieron para el personal en el terreno contratado a nivel local y nacional. A pesar de que los salarios del personal de la OIT ahora se calculan y se pagan desde Ginebra, la MEC mantiene su posición de no prestar a ese personal.

En última instancia, el personal contratado en sus países de origen para servir a las Naciones Unidas en general, y a la OIT en particular, en contextos nacionales difíciles, enfrenta condiciones de vida difíciles caracterizadas, entre otras cosas, por un acceso difícil al préstamo bancario y sus perspectivas de jubilación son sombrías.

Por eso hemos estado pidiendo al Comité del Sindicato del Personal de la OIT y al Director General durante varios años que aboguen con el UNFCU y con la MEC para aliviar los requisitos y mejorar las condiciones sociales del personal local en la región.

Reunión de los Directores de los OP y ETD

El miembro titular regional participó en enero de 2018 en la reunión de los directores de los OP y ETD de la región celebrada en Dakar. El mensaje del Sindicato se llevó al Director Regional en presencia del equipo directivo de la región, así como algunos directores generales adjuntos y otros jefes de departamentos en la Sede.

Gestión del personal

Los contactos son fructíferos y regulares con la Oficina Regional (Director Regional, Director Regional Adjunto y Oficial Superior de Recursos Humanos) a través del intercambio de información, una forma de abordar y resolver problemas concretos relacionados con la gestión de personal.

Américas

Miembro titular: Maria Elena Lopez Torres

Miembro suplente: Maria-Marta Travieso

Desde la realización de la AGA de febrero de 2018 a la fecha, nuestra región tuvo un importante evento. La realización de la VII Reunión Regional de Sindicatos de Personal de la OIT, llevada a cabo en Lima del 30 de abril al 04 de mayo. A dicha reunión asistieron la Presidenta del SUC Catherine Comte-Tiberghien y el colega Carlos Carrión, 1er Vice Presidente. Los representantes del Sindicato del Personal de las oficinas del terreno participaron, revisaron, intercambiaron y discutieron temas relacionados a Recursos Humanos, Selección y reclutamiento del personal, CAPS/SHIF, clima laboral, desarrollo profesional, diálogo social y relación con la Administración, evaluación de desempeño y movilidad del personal local entre otros.

Recursos humanos

Los participantes en la Reunión Regional expresaron que cada persona que trabaja en las oficinas es fundamental para los logros de la organización, es por eso que Departamento de Recursos Humanos tiene un rol estratégico para generar ambientes de trabajo saludables y promover el desarrollo integral del individuo. Es prioridad para el personal contar con un servicio de Recursos Humanos con capacidad de responder de manera integrada a sus necesidades.

La estructura de la mayoría de las oficinas de las oficinas en nuestra región, cuenta con funcionarios que cumplen funciones de recursos humanos junto con funciones de Finanzas y Administración. Esta situación nos preocupa dado que dichos funcionarios al cumplir tres roles diferentes no tienen ni el tiempo ni las posibilidades reales de atender a cabalidad dichas funciones. Por ello las funciones de RRHH en muchos casos se quedan relegadas no satisfaciendo las necesidades del personal.

Dicha situación no permite garantizar una transparencia y respeto de las reglamentaciones existentes, coherencia en el uso de los recursos y en algunos casos una mejor gestión de los contratos de colaboración externa.

El personal manifestó su preocupación y solicita acciones específicas para prevenir riesgos a la salud de personal y de esta forma evitar los daños producidos por el stress, clima laboral, alegaciones de abuso de poder, deficiente planificación y distribución del trabajo y de los recursos que cuenta la Oficina.

Solicitamos una distribución coherente de los fondos de capacitación y respeto a los comités bipartitos de capacitación que existen en cada oficina. Por nuestra parte se debe participar activamente en los comités bipartitos de capacitación.

Reclutamiento y selección

El personal de la región expresó su preocupación en temas de reclutamiento de personal de Cooperación Técnica por presentarse casos de clasificación de puestos con distintos grados para realizar el mismo trabajo.

Diálogo social y relaciones con la Administración

El personal de la región solicitó que el Delegado Regional Titular sea invitado a participar en las Reuniones de Directores siguiendo las prácticas existentes en la SEDE y en otras regiones. Para que de esa manera se de visibilidad de las buenas relaciones que nos caracterizan. Y permitir que el Sindicato pueda compartir también las preocupaciones del personal de la región de manera directa con el Equipo Regional de Directores.

Evaluaciones de desempeño

- Solicitamos formación permanente de los supervisores incluyendo el reconocimiento de las funciones de cada una de las etapas

- Unificar los criterios de calificación para evitar discriminaciones y conflictos con el personal.
- Las Funciones de supervisión deberían ser correctamente planificadas con los recursos y plazos apropiados. Responsable del cumplimiento de los plazos es el supervisor.
- Resolver situaciones ambiguas que se presentan cuando los funcionarios tienen varios supervisores que no coordinan entre ellos las acciones.
- En los proyectos de cooperación técnica, observamos que los formularios son rígidos y poco apropiados en relación con el período de vida del proyecto.

Clima laboral y seguridad y salud en el trabajo

Nuestra región ha sido testigo de algunas situaciones que fueron informadas durante la reunión regional. Tal es el caso de la oficina de Santiago, que condujo a un clima laboral bastante complejo en dicha oficina, a la renuncia de la Directiva del Sindicato de Santiago y a la convocatoria de nuevas elecciones.

Entretanto se está llevando a cabo una investigación con el apoyo de Ginebra para esclarecer el incidente que generó dicha circunstancia.

Actualmente se encuentra aún la investigación en curso por lo que no podemos informar más en detalle al respecto.

CSSP

Reconocemos los avances y mejoras en los procesos de reembolso, sin embargo, nuevamente hemos recibido comentarios que los reembolso se están demorando entre 2 a 3 meses y en algunos casos más. No vemos ningún avance en la digitalización de los avisos de reembolso del SHIF para mejor seguimiento de las solicitudes.

Los avisos de reembolso (hojas azules) no se reciben con frecuencia, demoran mucho en llegar.

Sería importante que el Secretario de la Caja realice más misiones a nuestra región para poder recoger las experiencias y tener contacto con los principales servicios médicos en cada país para que pueda ver cómo operan “in situ”. El año pasado sólo visitó rápidamente las oficinas de Santiago y Buenos Aires.

Movilidad regional del personal local

Consideramos que las oportunidades de movilidad por periodos cortos pueden ser muy enriquecedoras en las trayectorias profesionales de los funcionarios.

Solicitamos que se genere una política transparente donde los puestos vacantes sean listados y accesibles, y que el personal de la región pueda postular y tener la oportunidad de ser seleccionado en base a criterios claros y precisos.

Cuenta bancaria del sindicato en las oficinas

Reiteramos la consulta sobre las cuentas bancarias del Sindicato, cuya titularidad sigue estando a nombre de algunos afiliados, generalmente del Presidente y Tesorero lo que conlleva inconvenientes fiscales ante las autoridades de algunos países para esos funcionarios y problemas de inmovilización de fondos en el caso de fallecimiento de uno de los titulares hasta cuando finalice el proceso sucesorio. Este es un tema que sigue surgiendo en nuestras reuniones y aun no tenemos una clara solución al respecto.

El personal desea conocer que alternativa se está trabajando y para cuándo piensan podría estar efectiva para la región.

Como representantes del Sindicato de Personal de todos los funcionarios tanto locales como de contratación internacional en las Américas y el Caribe reafirmamos nuestro compromiso para trabajar por un Sindicato más fuerte protegiendo y tratando de mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo de la OIT con miras al centenario de su creación.

Asia y el Pacífico

Miembro Titular: Razi Mujtaba Haider

Miembro Suplente: Yoshie Noguchi

Fortalecimiento de la membresía en la región

Ha habido una campaña activa en torno al fortalecimiento del Sindicato tanto a nivel regional como a nivel de la sede, y el fortalecimiento se ha hecho visible debido a la afiliación de muchos nuevos miembros. Dos factores han contribuido a este aumento de membresía en la región :

- La capacitación de los representantes sindicales a través de la reunión regional ;
- La capacitación individual llevada a cabo por el Comité de la Sede en varias oficinas exteriores.

El establecimiento de una red efectiva entre la sede, el titular regional y los representantes de las unidades locales ha fortalecido la comunicación, ha dado lugar a un aumento de la confianza entre los miembros y los representantes del personal, y el apoyo rápido del titular regional y del Sindicato en ésta sede han sido muy útiles para fortalecer los sindicatos locales en las oficinas de país.

Retos y problemas a nivel regional

A pesar de lo positivo, también se han aprendido ciertas lecciones y hay algunas oficinas en las que es necesario enfocar una mejor coordinación entre los comités locales y sus miembros.

Otra cosa importante que debe abordarse es la aparente falta de interés o rol pasivo del personal internacional (miembros del Sindicato) en los comités locales. De manera general, el personal internacional a veces siente que el Sindicato es más bien un asunto local a nivel local y, a menudo, han señalado que sus problemas no son abordados por los representantes locales porque tampoco tienen la capacidad necesaria para abordar sus problemas, o de lo contrario no se interesa mucho en los asuntos de los miembros internacionales del sindicato.

- Del mismo modo, existe una gran necesidad de que cuando los asuntos del personal internacional se transmiten al Sindicato en la sede, el mismo debe prestar atención inmediata a estos problemas. Todos los problemas no son tan fáciles de resolver y, a veces, algunos problemas no se pueden resolver. Pero la parte importante y el apoyo necesario de la sede pueden basarse en las siguientes iniciativas:
- Comunicación efectiva: el Sindicato en la sede debe fortalecer la comunicación, especialmente cuando los representantes locales señalan el problema de un miembro del personal internacional, debe recibir una respuesta inmediata. Si en el sindicato no parece que tomamos medidas efectivas, perderíamos la membresía del personal internacional a nivel regional.

Fortalecimiento del diálogo social a nivel regional y local

Ha habido una marcada mejora en el compromiso entre la Administración y el Sindicato a nivel regional. La Administración regional ha asegurado la participación del titular regional en la reunión de Directores y se ha brindado la oportunidad de presentar las preocupaciones del personal a nivel regional. Después de la reunión regional sindical en 2017, los representantes locales también han participado en reuniones y discusiones formales, más científicas y estructuradas con los directores de sus respectivas oficinas. Y este es, de hecho, un buen indicador y un resultado efectivo de la inversión realizada para la capacitación de los representantes del sindicato en la región.

Sin embargo, es importante tener en cuenta que, aunque estas reuniones y compromisos proporcionan un foro eficaz para señalar los problemas del personal, desafortunadamente, el progreso en la resolución de los problemas señalados no siempre es tan fácil y efectivo.

Mejoras visibles en la CSSP

Los miembros del sindicato en la región han apreciado los cambios positivos visibles en relación con la CSSP y el procesamiento efectivo y oportuno de los reembolsos de los gastos médicos, la mejora en la comunicación por parte de la CSSP y procedimientos relativamente más sencillos para abordar efectivamente los casos de emergencia médica son apreciados por la mayoría de los miembros en toda la región. Sin embargo, es necesario revisar cómo puede evolucionar de manera efectiva un sistema de procesamiento y envío de reclamaciones en línea.

Uso de contratos precarios

Se está observando un aumento del uso de contratos precarios de manera recurrente y continua (Ex-Colls). En lugar de otorgar contratos formales de la OIT (de corta duración o 3.5), la tendencia en muchas oficinas es contratar personal con contratos precarios lo que convierte la excepción en la práctica.

A pesar de que existen estatutos del personal, documentos de gobernanza interna y procedimientos sobre el uso de los tipos de contrato, la práctica es el uso de contratos precarios. El problema radica principalmente en la administración a nivel de las oficinas, que utiliza excusas financieras para justificar el uso de contratos precarios.

Desarrollo de carrera

- Deben ofrecerse oportunidades de desarrollo profesional a todos los funcionarios de la OIT y debe haber una trayectoria clara y definida de carrera - desarrollo y progresión. También se deben explorar oportunidades de movilidad geográfica temporal para el personal regional y se deben discutir las opciones.
- Una política de movilidad efectiva, tanto funcional como geográfica, debe ser negociada, acordada y aplicada.
- Los miembros del sindicato en todas las regiones están otorgando una gran importancia a la revisión de las descripciones genéricas de puestos y los miembros esperan una buena noticia en base a un acuerdo colectivo sólido entre Administración y el sindicato. Hay necesidad de llevar a cabo discusiones efectivas y fructíferas y firmar un acuerdo.

Europa y los Estados Árabes

Miembro Titular: Rania Bikhazi

Miembro Suplente: José Tossa *ad interim*

Las actividades en la región se caracterizan por la diversidad de la región. No obstante, las actividades realizadas en el último período de octubre de 2017 a 2018 aún pueden agruparse en los siguientes temas clave :

1. Incrementar la base de miembros y fortalecer la representación y la comunicación.
2. Asegurar la participación del Sindicato del Personal en los comités de la oficina.
3. La reunión regional en enero de 2018.
4. El sindicato del personal en tiempos de reforma e incertidumbre.
5. Otras prioridades

Incrementar la base de miembros y fortalecer la representación y la comunicación

Las cifras del Sindicato del Personal en las Oficinas de Europa Occidental, a saber, Berlín, Bruselas, Lisboa, Madrid, Roma y París parecen estar estancadas con dos nuevas membresías. La razón principal puede ser el pequeño tamaño de las oficinas.

En Europa, el aumento de membresía fue principalmente visible en las oficinas de Budapest y Ankara, donde las nuevas membresías aumentaron en 6 y 12 respectivamente. En los Estados árabes, luego de la misión conjunta realizada por la presidenta del Comité local, la presidenta del Comité del Sindicato en la sede, la consejera jurídica y la miembro titular regional en enero de 2018, en Amman y Beirut, un total de 19 nuevos miembros se afiliaron, de los cuales 14 personas son personal del proyecto de cooperación al desarrollo de Amman. Este aumento demostró claramente la necesidad de que el Sindicato realice todos los esfuerzos posibles para estar más cerca de sus circunscripciones, especialmente las oficinas exteriores y el personal de los proyectos de cooperación al desarrollo.

En febrero de 2018, el comité local en Beirut eligió un punto focal en Jordania para apoyar al sindicato en la sensibilización del personal del proyecto de cooperación al desarrollo en Amman y para transmitir mensajes e información al dicho personal. De los 25 miembros afiliados al sindicato en Jordania, 24 participaron en las elecciones.

Según las estadísticas en la región árabe, aproximadamente 65% del personal es actualmente miembro del sindicato, en comparación con 47% a finales de 2016. Esta cifra, a pesar de ser razonable, puede

mejorarse si los miembros del Comité del Sindicato del Personal trabajan más para aumentar la base de miembros y fortalecer la representación y la comunicación. Hay una gran necesidad de defender y explicar lo que hace el sindicato y también hacer esfuerzos adicionales con respecto a los miembros del personal de cooperación al desarrollo para alentarlos a afiliarse al sindicato.

Ha resultado difícil convencer a la gente de afiliarse al Sindicato del Personal por varias razones, como la falta de confianza en el mandato, la falta de confianza en su capacidad para impulsar el cambio y otras razones. Una campaña de marketing, a nivel mundial y regional, para mostrar el trabajo y los logros del Sindicato del Personal (se podría considerar el uso de información gráfica para mostrar situaciones previas y posteriores), sería necesaria para convencer al personal de afiliarse y beneficiarse del apoyo y la asistencia del sindicato. Esto es especialmente cierto en las oficinas exteriores y proyectos donde los miembros del personal se sienten descuidados. Además, se deben realizar esfuerzos para garantizar que todos los miembros del personal local recién reclutado (que no necesariamente se benefician de la sesión de orientación en Ginebra) – e independientemente de la fuente de financiamiento del contrato - estén informados sobre el Sindicato del Personal durante la reunión de información de bienvenida. Finalmente, en las reuniones regionales, se deben incluir sesiones de desarrollo de capacidades dirigidas a los representantes sindicales del personal en el terreno para asegurar que se construya una capacidad más fuerte para servir, asistir, hacer campañas y representar a los miembros del personal.

Asegurar la participación del Sindicato del Personal en los comités paritarios en la oficina

No hay comités paritarios en las oficinas de Europa occidental debido a su pequeño tamaño, excepto un comité de SST (seguridad y Salud en el Trabajo) en Bruselas y otro en Budapest. No existen comités paritarios en la oficina de la OIT en Ankara.

La OIT en Moscú también tiene dos comités paritarios operativos en los que está representado el sindicato del personal, a saber, SST y Desarrollo del personal. Este último fue creado en 2018 y está compuesto por 6 miembros del personal (con equilibrio en términos de género) de diferentes categorías (GS, P y NO). El representante del Comité local es miembro del equipo. El mandato de este comité se elaboró para garantizar la facilitación y coordinación adecuadas del proceso de capacitación del personal en la Oficina.

El representante del personal en la Oficina de Bruselas también es miembro del Comité Local de Encuestas Salariales y participa, como representante del personal, en la recopilación de datos con el especialista en encuestas de la ONU.

En la Oficina Regional para los Estados Árabes, el Sindicato está representado en los nuevos comités que se establecieron en 2018, a saber: el Comité SST y el Comité de Construcción para abordar cuestiones relacionadas con el entorno físico de trabajo y los espacios de estacionamiento, además de un nuevo Comité de Desarrollo del Personal que cubre el bienio 2018-19. Este Comité está compuesto por un representante del Equipo de Trabajo Decente, los Servicios Administrativos Regionales y el Sindicato del Personal. Durante el período entre febrero y septiembre de 2018, el comité aprobó 13 de 18 solicitudes. De las 13 solicitudes aprobadas, 8 provenían del personal financiado por el presupuesto ordinario y 5 provenían del personal financiado por la cooperación al desarrollo que cumplían con los criterios. Las solicitudes se revisaron según la relevancia del curso y el trabajo de la unidad / equipo. La presencia del Sindicato en estos comités asegura que todas las decisiones tomadas sean en el mejor interés del personal y sigan un proceso justo.

Últimamente, y debido a las fluctuaciones de la moneda y la inflación en varios países, el tema de las encuestas salariales locales está ganando más importancia. La representación de la oficina en el terreno en el comité que supervisa este ejercicio sigue siendo débil. Por lo tanto, es primordial que el Sindicato del Personal considere desarrollar la capacidad de los miembros en el terreno para participar activamente en los Comités de Encuestas Salariales Locales y asegurar que la selección de los comparadores y la metodología aplicada sean en el mejor interés del personal.

Se llevó a cabo una encuesta salarial local en mayo de 2018 en Bruselas, pero los resultados aún no están disponibles ya que el especialista en encuestas de las Naciones Unidas se transfirió a otro lugar de destino y ningún otro funcionario ha sido designado para asumir el cargo. Hay un problema con el ejercicio de comparación entre las descripciones de tareas y las tareas efectivas desempeñadas por los colegas. El tema será escalado por la DO en Bruselas a la ONU en Nueva York.

La fluctuación en las tasas de cambio es un tema candente en Turquía hoy en día. Los representantes del personal de la ONU se reunieron el lunes 13 de agosto de 2018 para enumerar las preocupaciones sobre la necesidad de reevaluar los salarios del personal debido a la rápida devaluación de la lira turca (TRY). En base al resultado de esta reunión, y en nombre de todo el personal de la ONU, representantes de las asociaciones del personal de varias agencias escribieron una carta al jefe del Comité encargado de las Encuestas Salariales Locales para encontrar un remedio y tomar medidas inmediatas en relación con los salarios locales y salvaguardar el poder adquisitivo del personal que se ha erosionado significativamente. Además, la Oficina de Turquía envió un correo electrónico al representante de los recursos humanos a nivel de las Naciones Unidas y todos los directores de agencia escribieron a sus sedes para brindar apoyo a su personal. En la oficina de la OIT en Ankara, se escribió una carta al Director para expresar las inquietudes del personal y a los departamentos pertinentes en la sede con miras a encontrar la solución más apropiada y sostenible para el personal local en Turquía. El Director de la OIT en Ankara compartió la carta con la sede y el personal está a la espera de las respuestas de la sede y de las Naciones Unidas. El personal de la OIT en Ankara cree que podrían considerarse medidas especiales para abordar los desafíos actuales con las siguientes soluciones sugeridas:

- Consideración de la escala salarial de 2017 (última revisión interina) para calcular el equivalente en dólares de los salarios netos por año del personal (utilizando la tasa de cambio de mayo de 2017 de 3.565), que se fijaría en una cantidad en dólares de los EE.UU.
- Aplicación de una bonificación no pensionable para compensar las pérdidas de los miembros del personal.

En Rusia, la OIT está representada en el Comité encargado de la encuesta salarial local y ha sido una agencia coordinadora para las dos últimas encuestas. Actualmente, se está finalizando la encuesta salarial provisional que se aprobó en abril de 2018. Los resultados preliminares muestran una tendencia positiva, sin embargo, la duración del proceso en sí muestra una falta de interés de los comparadores en participar en dichos ejercicios, y existe una falta de conocimiento del personal local en dicho proceso, que afecta negativamente las capacidades para lograr mejores resultados.

En Budapest, se resolvió con éxito un conflicto sobre el equilibrio entre la vida laboral y familiar después de largas negociaciones con la administración y la intervención del comité del Sindicato del Personal en Ginebra: se acordó con la administración un nuevo calendario de días de trabajo para las familias. Los días laborables y horarios de vacaciones se negociarán con el sindicato en el futuro.

El Sindicato llevó a cabo una encuesta de personal a fines de 2017 en la Oficina regional, cuyo plazo se extendió hasta finales de enero de 2018 a solicitud del personal. Los resultados de la encuesta y un resumen de los temas clave de preocupación se compartieron con la Administración en febrero de 2018. Los resultados de la encuesta señalaron problemas importantes que justificaban una discusión con la Administración y un intercambio de ideas sobre posibles respuestas y soluciones. La encuesta logró capturar detalles esenciales que ayudaron a abordar los problemas con la administración de una manera más enfocada y constructiva. Los temas que se discutieron con la administración fueron los que parecieron ser de mayor interés para el personal e incluyeron: reconocimiento de un buen desempeño, intercambio de información, desarrollo del personal, favoritismo, políticas de reclutamiento y entorno de trabajo físico (ruido / aislamiento). Los resultados de la encuesta también se compartieron con todo el personal de la Oficina regional por correo electrónico en julio de 2018.

La Administración tomó en cuenta algunas de las recomendaciones (las reuniones del personal se hicieron menos frecuentes y más temáticas). Directrices para el reclutamiento del personal de la cooperación al desarrollo fueron elaboradas por la Administración y compartidas con el sindicato. Comentarios detallados fueron proporcionados por escrito y se llevó a cabo una reunión para discutirlos. El sindicato todavía está esperando comentarios del CRAS sobre estas directrices. Uno de los temas más importantes que se plantea es la necesidad de establecer un comité de reclutamiento y selección en el que esté representado el Sindicato del Personal.

Reunión regional para Europa y los Estados árabes en enero de 2018

La reunión regional para Europa y los Estados árabes se celebró del 16 al 17 de enero de 2018 en Beirut en presencia de todos los representantes del sindicato.

El Sr. Moussa Oumarou (Director General Adjunto de Operaciones en el terreno y Asociaciones), el Sr. Heinz Koller (Director Regional para Europa) pronunciaron discursos introductorios por skype y la Sra. Catherine Comte-Tiberghien (Presidenta del Comité del Sindicato) y la Sra. Ruba Jaradat (Directora Regional para los Estados Árabes) lo hicieron en persona.

Cada representante regional presentó el estado actual de los asuntos en su oficina, los problemas y desafíos enfrentados, las posibles soluciones y la asistencia solicitada. Las presentaciones cubrieron Bruselas y Europa Occidental, Budapest, Ankara, Moscú y Beirut. La Presidenta del Comité del Sindicato ofreció una visión global de la estructura sindical, de las actividades y de los recientes logros del sindicato.

Se llevaron a cabo varias sesiones por Skype con colegas en Ginebra en base a las prioridades descritas para ambas regiones. La primera fue con el Tesorero del Sindicato, donde se discutió y aclaró la distribución y el uso de los fondos sindicales, así como los requisitos de informes que se esperan de cada oficina.

La segunda sesión se llevó a cabo con el Departamento de los recursos humanos. Los temas tratados incluyeron el teletrabajo, el estado del personal en las sucursales en Europa occidental, la capacitación del personal recién contratado en Ankara, la situación del personal de cooperación al desarrollo en Jordania, la asistencia con los salarios locales en Moscú, la revisión de las descripciones de puestos y el estatuto de los Coordinadores nacionales asignados a las oficinas de Budapest y Moscú.

La tercera y última sesión trató de la seguridad del personal en el terreno. Se discutieron las reglas aplicables, los desafíos enfrentados y las recomendaciones para acciones futuras.

Conclusiones de la reunión:

- Se deben aplicar las mismas medidas de seguridad a todo el personal, independientemente del grado y del tipo de contrato.
- Las mismas regulaciones de recursos humanos deben aplicarse en la sede, las oficinas exteriores y los proyectos de cooperación al desarrollo. El Departamento de Recursos Humanos en la sede debe compartir información periódicamente y los cambios en los reglamentos con los oficiales de recursos humanos en el terreno para evitar discrepancias.
- Es esencial la asistencia inmediata con respecto a las encuestas salariales locales y el cálculo de los salarios en situaciones de emergencia identificadas por el personal. Se deben examinar los mecanismos y la metodología utilizados en las encuestas salariales locales.
- El estatuto de los Coordinadores Nacionales debe ser examinado y actualizado para brindar igualdad de oportunidades a todo el personal.

La presidenta del Sindicato del Personal y la Consejera jurídica tuvieron la oportunidad de reunirse con el personal del proyecto de la OIT que trabaja en Jordania antes de la Reunión Regional. Los miembros del personal se quejaron de las relaciones laborales malsanas en la oficina, la falta de apoyo, de orientación y de información por parte la unidad de recursos humanos en la Oficina Regional y los abusos de poder. Se celebró una reunión interactiva similar con el personal de la Oficina Regional para los Estados Árabes, donde se plantearon cuestiones relacionadas con la gran carga de trabajo, la desmotivación, el favoritismo, los contratos precarios y la "gestión por excepción". El Director Regional fue informado para que tome medidas correctivas.

Labor del sindicato en tiempos de reforma e incertidumbre

En tiempos actuales de reforma y recortes presupuestarios, y luego de los recortes salariales aplicados en Ginebra, los comités del sindicato en Ankara y Beirut se unieron a otras asociaciones de personal de la ONU para discutir los últimos desarrollos sobre la reforma de las NN.UU y sus implicaciones para el personal. Estas reuniones también proporcionaron una plataforma para establecer redes y compartir conocimientos y experiencias sobre temas comunes específicamente relacionados con el personal de las Naciones Unidas en Turquía y el Líbano.

Durante las pocas reuniones celebradas en Beirut, los representantes del personal reconocieron las siguientes inquietudes comunes que enfrentan todos los funcionarios de las Naciones Unidas en el Líbano, que incluyen: la cobertura del seguro médico, el estatuto del personal de las Naciones Unidas ante el Ministerio de Relaciones Exteriores, la seguridad física, la seguridad en el empleo y el impacto de

la encuesta salarial local sobre la remuneración del personal. El proceso de reforma de la ONU en curso y los posibles recortes presupuestarios también fueron reconocidos como un tema de preocupación clave para el personal debido a su impacto en la calidad y la sostenibilidad de los empleos. Además, la última decisión del Gobierno de los Estados Unidos de suspender la financiación para el Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Oriente Cercano (UNRWA) y las repercusiones esperadas en sus funcionarios y beneficiarios surgieron como un problema crítico. Se redactó una carta que pronto se enviará al Coordinador Especial Interino y al Coordinador Residente y Humanitario de las Naciones Unidas para solicitar una reunión introductoria, buscar opiniones y apoyo sobre los temas mencionados anteriormente y discutir los pasos futuros para garantizar que relaciones laborales armoniosas y un diálogo bilateral sano permanezcan en el centro de la reforma de las NN.UU.

Otras prioridades

- Las cuestiones relacionadas con el empleo siguen siendo motivo de preocupación para el sindicato en estos tiempos críticos de reforma de las Naciones Unidas. Se enfocan principalmente en lo siguiente:
 - ✓ Igualdad de oportunidades y de trato del personal sin importar su estatuto. Esto es especialmente cierto en el reclutamiento, la seguridad y el acceso al desarrollo del personal.
 - ✓ Transparencia de los procesos de reclutamiento, selección y movilidad. Sigue habiendo una preocupación en el área del desarrollo profesional para el personal de la categoría de los servicios generales que llegó a la cima de sus calificaciones y no ve potencial para un mayor desarrollo. Se espera una respuesta clara por parte del departamento de recursos humanos sobre si se mantendrá el grado G7. Se esperan igualmente las nuevas descripciones de puestos en el terreno. Para las oficinas de Europa occidental, la limitación en la progresión profesional del personal de de la categoría de los servicios generales sigue siendo un problema, especialmente cuando las tareas realizadas son equivalentes a las tareas realizadas por los funcionarios nacionales (NO). Hay una necesidad urgente de establecer comités paritarios de reclutamiento y selección en las oficinas exteriores donde el Sindicato este representado para garantizar reclutamientos justos y transparentes y evitar el síndrome de la "administración por excepción". Dicho comité existe en la oficina de Moscú, donde también está representado el sindicato del personal.
 - ✓ Reclasificación y grados: el proceso debe ser más eficiente y más alentador, dada la cantidad de miembros del personal que realizan tareas adicionales sin ser recompensados.
 - ✓ El intercambio de información y la actualización de la política de contratos en curso sigue siendo una preocupación para los miembros del personal.
 - ✓ Las fluctuaciones de las tasas de cambio y el deterioro del poder adquisitivo del personal. La OIT debería considerar una vinculación monetaria que permanezca fija en tiempos de inflación para salvaguardar los salarios del personal.
 - ✓ Incremento en la carga de trabajo y el estrés en tiempos de reforma con un crecimiento cero del presupuesto ordinario. El equilibrio entre la vida laboral y familiar se enfrenta a objetivos ambiciosos y recursos humanos limitados.
- En las sucursales (París, Berlín, Madrid, Lisboa y Roma) existe la preocupación de que al personal no se le pueden adjudicar contratos sin limite de tiempo (WLT), aunque se seleccionene a través de concursos abiertos y no estén separados de sus respectivos gobiernos.
- El personal de la OIT en la oficina de Ankara no está satisfecho con los retrasos en el reembolso de los gastos médicos por parte de la CSSP. Además, la cobertura del 80% para la hospitalización en hospitales privados se cuestiona en comparación con los programas médicos de los otros organismos de las Naciones Unidas en Turquía que no hacen ninguna distinción entre los sectores público y privado y reembolsan todas las intervenciones médicas al 100%. También parece que algunas agencias de las Naciones Unidas tienen acuerdos permanentes con hospitales (como el PNUD y el UNFPA con el Hospital Florence Nightingale) donde su personal solo paga su contribución del 20% y no la cantidad total cobrada por los servicios prestados.

Finalmente, la política de la CSSP que excluye a los dependientes del personal cuyo ingreso personal es más alto que una cierta cantidad debe revisarse, especialmente en países donde la situación y los servicios provistos a través de los sistemas de seguridad social no son adecuados y donde otras agencias de las Naciones Unidas como el PNUD, UNICEF, ACNUR, FNUAP, OMS, OIM, PMA en Turquía no cuentan con reglamentos similares.

- Según el personal de la OIT en Ankara, es necesario mejorar la licencia de maternidad y los reglamentos sobre la lactancia materna. Según el Artículo 8.7, 1.d) del Estatuto del Personal, “Toda funcionaria tiene derecho a dos pausas diarias de treinta minutos para amamantar a su hijo. Además, tiene derecho a un período de tiempo razonable, de sesenta minutos al día como máximo, para desplazarse con el fin de amamantar a su hijo, hasta que éste alcance la edad de seis meses”. UNICEF aconseja amamantar por un período de 2 años. Además, la mayoría de las otras organizaciones de las Naciones Unidas como el ACNUR, el PNUD, el UNFPA y la OIM tienen períodos más largos para la lactancia materna en comparación con la OIT. También se sabe que la licencia de maternidad para el personal de UNICEF es de 6 meses y se permite la lactancia hasta que el niño tenga 2 años. En estas circunstancias, parece que la OIT tiene el período más corto para la lactancia materna. Por lo tanto, se propone extender este período por lo menos hasta que el niño tenga un año de edad y proporcionar más flexibilidad en los desplazamientos para permitir que las madres cuiden adecuadamente a sus hijos. Por ejemplo, en Bruselas, en el ACNUR, después de la finalización de la licencia de maternidad con sueldo, el personal trabaja al 80% y recibe su pago del 100% hasta que el niño tenga un año de edad.
- Los miembros del personal de la oficina de Moscú reconocen la mejora de los servicios de la CSSP, a pesar de algunos retrasos que aún se producen en una serie de reembolsos que requieren documentación adicional. Para resolver este problema de manera rápida, se sugiere que la CSSP escriba directamente al funcionario para expresar su inquietud y solicitar los documentos adicionales requeridos. Esto aseguraría un proceso oportuno y evitaría demoras innecesarias.
- En la Oficina Regional para los Estados Árabes, el personal ha observado una mejora en los servicios de la CSSP durante el último año. No se presentaron quejas específicas al Sindicato en Beirut durante el período cubierto por el informe.

Turín

Miembro Titular: Jesus García Jimenez

Miembro Suplente: Enrico Cairola

2017-2018 ha estado marcado por un progreso lento y, de hecho, limitado en algunos de los asuntos pendientes que se llevaron a cabo desde 2016-2017 (aplicación del acuerdo colectivo sobre contratos basados en los proyectos, condiciones de trabajo del personal de los proveedores de servicios que trabajan en el campus, la apertura de nuevos puestos en el presupuesto ordinario, el desarrollo profesional del personal y la participación del Sindicato en la definición de futuras necesidades en materia de recursos humanos).

El sindicato sigue insatisfecho con el estado del diálogo social en el campus. La tendencia observada anteriormente de ser meramente informado, en lugar de ser consultado por la Administración del CIF-OIT sobre cuestiones de interés, continuó en 2017-2018. Hubo muchos casos en los que la Administración se negó a participar en un diálogo social efectivo con resultados concretos, incluso inmediatamente después de la visita en enero de 2018 del Director General de la OIT y del Director General Adjunto de Operaciones en el terreno, en la que este último instó a ambas partes a participar en un diálogo para poder encontrar una solución negociada.

En 2017-2018, el Sindicato ha seguido desarrollando su programa siguiendo un enfoque transparente, participativo y democrático destinado a fortalecer el papel del Sindicato del Personal. El personal fue informado regularmente sobre los resultados de las discusiones sobre temas colectivos. El personal también ha sido informado regularmente de estas discusiones con la Administración. Las asambleas generales se llevaron a cabo regularmente con los miembros y las reuniones de información y asambleas extraordinarias han tenido lugar cuando es necesario. También se organizaron acciones para demostrar solidaridad en los casos en que las decisiones han afectado negativamente a los colegas en el campus (así como en la OIT en Ginebra) y al personal de los proveedores de servicios del Centro.

Finalmente, se publicaron tres (3) llamamientos para expresión de interés para llenar temporalmente la vacante de la secretaria. Lamentablemente, en cada caso, no se recibieron candidaturas de los miembros del personal del Centro.

Aplicación del convenio colectivo sobre contratos basados en proyectos

El 25 de noviembre de 2016, el Sindicato y la Administración se reunieron para firmar formalmente el “Acuerdo colectivo sobre el personal con contratos de duración determinada vinculados a actividades de capacitación específicas que forman un programa coherente”. Los términos del acuerdo entraron en vigor de inmediato y el personal afectado recibió nuevos contratos de empleo el 1 de enero de 2017. El Sindicato sostiene que el acuerdo reconoce implícitamente los años de servicio pasado bajo contratos basados en proyectos para el personal designado para el presupuesto variable. Reiteró su posición en las numerosas reuniones mantenidas con la Administración durante el período cubierto por este informe. El reconocimiento total de los servicios pasados con fines de promoción personal es un tema esencial en la aplicación del acuerdo, teniendo en cuenta que los miembros del personal involucrados trabajan en los mismos departamentos, realizan las mismas tareas y tienen el mismo grado, algunos de ellos desde hace más de 13 años.

El Sindicato ha indicado desde entonces que estaría abierto a considerar una revisión del plan de promoción personal como parte de una consulta más amplia sobre el desarrollo profesional.

Provisión de los puestos del presupuesto ordinario y de corta duración

La posición del Sindicato es que todos los puestos en el presupuesto ordinario deben provisionarse de acuerdo con el Capítulo I del Estatuto del Personal, que debe haber una planificación de sucesión adecuada y que todas las vacantes para puestos en el presupuesto ordinario deben notificarse al Comité de Selección con una antelación mínima de seis meses, según lo previsto por los procedimientos de este Comité.

Además, la posición de la Sindicato es que en ningún caso se deben usar contratos de corta duración en lugar de contratos a plazo fijo para provisionar un puesto vacante en el presupuesto ordinario. Esto está en línea con la Circular HRS 4/2015, par. 7 b).

Durante el período cubierto por el informe, el Sindicato denunció comunicaciones emitidas por la Administración que eran contrarias a este principio y se opuso al uso de contratos de corta duración para cubrir temporalmente una vacante del presupuesto ordinario después de la jubilación en lugar de la emisión de un llamamiento a expresión de interés para el personal en servicio.

El Sindicato también solicitó la revisión de las reglas del comité de selección, específicamente la participación del supervisor directo del futuro empleado en la formulación y calificación de los exámenes escritos, así como la composición de los paneles de selección.

Disminución del ajuste por lugar de destino y la asignación personal de transición (PTA)

Como parte de la campaña de la OIT contra los recortes salariales, se organizaron acciones en el campus el 24 de mayo de 2017, el 13 de julio de 2017 y el 22 de marzo de 2018 para demostrar solidaridad con los colegas de la OIT que se vieron afectados negativamente por la decisión de reducir el ajuste por lugar de destino. El Sindicato apoyó la decisión de la Administración de aplicar una medida de mitigación después de la decisión de la CAPI de disminuir el ajuste por lugar de destino. Luego de la decisión del 21 de marzo de 2018 de la OIT de aplicar el ajuste por lugar de destino al personal con sede en Ginebra, la Administración del Centro decidió eliminar la asignación personal de transición y aplicar la reducción salarial a partir del 1° de abril de 2018

Luego de la decisión inicial de la Administración del Centro de otorgar una asignación personal de transición en el caso de las categorías de personal profesional y superior, el Sindicato solicitó a la Administración que adopte una medida de mitigación similar en respuesta a la reducción repetida del salario de la categoría de servicios generales. No tomar medidas similares en este caso podría interpretarse como una forma de discriminación contra esta categoría de personal. Desafortunadamente, no se ha recibido de la Administración ninguna respuesta a esta propuesta del Sindicato.

Motivación del personal

Se creó un comité *ad hoc* compuesto por miembros de Sindicato para proponer enmiendas al conjunto de actas y circulares relacionadas con el tema del equilibrio entre vida profesional y vida familiar (teletrabajo, horas extraordinarias y licencias compensatorias, arreglos de viaje, licencia parental, etc.)

El comité presentará su propuesta con respecto a las enmiendas a dichas circulares en la próxima asamblea del Sindicato del Personal. Una vez que se haya alcanzado un consenso sobre los cambios, el Sindicato propondrá abrir una ronda de consultas con la Administración con el fin de revisar las diversas circulares a fin de tomar en consideración las aspiraciones del personal de equilibrio entre vida profesional y vida familiar.

Mayor responsabilidad en temas de género y diversidad en el Centro

Aportes al Plan de Acción de Género y Diversidad 2018-21 han sido proporcionados por el Sindicato. Algunas de sus sugerencias, pero no todas, se han tenido en cuenta en la versión final. El Sindicato también está representado en el recientemente establecido Consejo Asesor sobre Género y Diversidad (GADC) en el que continuará abogando en apoyo de algunas de las medidas que ha solicitado en su programa para 2018-19 (metas y presupuestos específicos incluidos en el Plan de acción de género y diversidad).

Si bien el Centro ha alcanzado una proporción del 48% en lo que respecta al equilibrio de género entre el personal de la categoría profesional, aún no se ha alcanzado la paridad. Por lo tanto, el Sindicato ha pedido que se continúen aplicando medidas específicas para alcanzar la paridad total bajo este indicador para que se prevea en el Programa y Presupuesto para 2018-2019.

Además, el Sindicato propuso que se incluyan medidas para alcanzar la paridad en el grado P5 y superior. Reiterará ambas solicitudes durante las deliberaciones del GADC y continuará monitoreando el progreso de los esfuerzos del Centro en ambas áreas.

Un objetivo específico con respecto a la contratación de personas con discapacidad se incluirá en el plan de acción sobre diversidad, con algunos objetivos e indicadores específicos.

La opinión general del Sindicato es que el Centro necesita una fuerza laboral más diversa.

Política de pasantía

Tras la publicación de la Nota informativa Nº 64/2018 de HRS sobre el Programa de pasantías, el Sindicato solicitó una discusión más amplia con la Administración con miras a llegar a un acuerdo sobre una nueva política de pasantías. La nota informativa no se compartió con el Sindicato antes de su publicación. Esto es una omisión con serias consecuencias, dado que las condiciones de trabajo y el trato de los pasantes están bajo el mandato del Sindicato.

El Sindicato también celebró dos reuniones consultivas con los pasantes que trabajan en el campus. El objetivo de estas consultas fue obtener sus puntos de vista sobre las áreas de la actual política de pasantías que podrían mejorarse, como un aumento del estipendio y la provisión de apoyo material para compensar el bajo nivel de remuneración previsto. Este último en particular podría facilitar la participación de candidatos de un mayor número de países, la participación de candidatos con antecedentes más diversos, la participación de personas con discapacidad y una representación de género más equilibrada entre los participantes en este importante programa.

El Sindicato de una sola OIT

En cuanto a la cuestión de la integración del personal de Turín, la posición del Sindicato es la misma que reclamamos durante muchos años: los candidatos de Turín en los concursos en la OIT deben ser considerados como candidatos internos.

Regarding the question of the integration of the staff of Turin, SUC position is the same that we are claiming for many years: Turin staff must be considered internal candidates in ILO positions.

III. OTROS ÓRGANOS

Sección de Antiguos Funcionarios

Secretario Ejecutivo: François Kientztler

La Sección de Antiguos Funcionarios de la OIT tiene una Oficina, integrada por 10 miembros (1 puesto vacante), y un órgano ejecutivo, que se reúne generalmente cada 15 días (salvo en verano). Tiene a su disposición un despacho (actualmente el número 5-67) contiguo a los locales del Sindicato, ubicado en la quinta planta del edificio de la OIT. Se comunica con sus afiliados por correo electrónico u ordinario, así como mediante su boletín bianual *Message* y su página web (<http://www.anciens-bit-ilo.org>). Con todo, aún son muchos los esfuerzos que necesitamos hacer para acercarnos más a nuestros colegas jubilados de las regiones.

Esta proximidad física facilita los contactos permanentes y una cooperación regular con la Secretaría, la Presidencia y la Secretaria General del Sindicato, así como con los demás miembros del Comité. Esos contactos versan principalmente sobre asuntos de interés común, como la Caja del Seguro de Salud del Personal y la Caja de Pensiones. Hemos apoyado las actividades que el Sindicato emprendió contra el recorte salarial de los funcionarios de la categoría de servicios orgánicos en Ginebra y nos hemos alegrado de la gran movilización del personal registrada en la primavera de 2018, y principalmente motivada por ese recorte.

Una de las preocupaciones constantes de la Sección de Antiguos Funcionarios es el funcionamiento y el mantenimiento de nuestra Caja del Seguro de Salud del Personal (CSSP), un tema que figura en el orden del día de cada reunión bimensual de nuestra Oficina. Son muchos los temores de que se externalice la tramitación de las prestaciones y se transfieran a los jubilados a regímenes de protección social nacionales, que en algunos países ni siquiera existen, por desgracia. Es importante para nosotros que mejore la gobernanza y la gestión de nuestra Caja y nos preocupa la protección social de los jubilados en las regiones. Pese a ello, celebramos la mejora de ciertas prestaciones vinculadas a la prevención y al reconocimiento de ciertas medicinas alternativa que entraron en vigor el 1.º de julio de 2018.

La Caja Común de Pensiones atraviesa una zona de turbulencias, que no obedecen a razones financieras o de eficiencia sino a una serie de problemas internos que no generan un clima laboral sereno. La Caja está introduciendo un nuevo sistema informático integrado y algunos nuevos pensionistas han debido esperar a veces varios meses antes de percibir su primer pago. Valga mencionar sin embargo que ello no ha afectado a los pagos debidos a los antiguos jubilados.

La Oficina de los Antiguos Funcionarios ha continuado sus actividades de acercamiento y comunicación con los jubilados. La página web de la Sección (<http://www.anciens-bit-ilo.org>) se actualiza regularmente; en ella facilitamos no sólo información que les concierne directamente, sino también sobre las actividades de la OIT, como las acciones y la huelga, antes mencionada, que dirigió el Sindicato. Dedicamos mucho tiempo a mantener viva y actualizar esa página, sin por ello olvidar la publicación *Message*, tan esperada por muchos jubilados y que también requiere dedicación y trabajo. Nuestro más cordial agradecimiento a cuantos contribuyen a su preparación, y en particular a quienes, a título benévolo, nos ayudan a traducir, releer y redactar los artículos y la documentación que en ella se publican.

La Oficina de los Antiguos Funcionarios interviene en el seminario anual de preparación para la jubilación, oportunidad que aprovechamos para mantener contactos directos y personales. Acogemos individualmente a cada participante y conversamos con él. Este contacto es sumamente importante para incitar al futuro jubilado a afiliarse a la Sección de Antiguos Funcionarios.

Trabajamos con las asociaciones de jubilados de las demás organizaciones internacionales radicadas en Ginebra. Así, el 14 de mayo se celebró en la Sala del Consejo de la OIT un seminario sobre el tema « Cómo envejecer bien – *Stay younger for longer* » en colaboración con las asociaciones de antiguos funcionarios de la OMS, la ONU (AAFI-AFICS) y la UIT. Los correlativos documentos de trabajo pueden consultarse en nuestra página web (<http://www.anciens-bit-ilo.org>) y accesibles para todo el público. Después de una presentación sobre las principales consecuencias normales y patologías que el envejecimiento tiene en la salud mental, se sucedieron varias intervenciones de asociaciones miembro de la Plataforma de Mayores de Ginebra, es decir, *Pro Senectute*, de la Cruz Roja Ginebrina, la Institución Ginebrina de Mantenimiento a Domicilio (IMAD) y *Cité Seniors* en Suiza, así como del Centro Local de Información y Coordinación Gerontológica (CLIC) del Pays de Gex, en Francia.

Ese seminario, que congregó a más de 200 participantes, fue fruto de una colaboración constante mantenida durante varios meses entre asociaciones de jubilados de organizaciones internacionales radicadas en Ginebra, que obran en sinergia. El último seminario común, que se dedicó al tema del aislamiento, se celebró en octubre 2014. Estamos convencidos de que estas actividades ponen de relieve la utilidad de las asociaciones y agrupaciones de jubilados.

Nos acercamos al centésimo aniversario de la OIT, que se celebrará en el año 2019 y seguramente hará historia. Se han previsto cientos de actos para marcar este hito, tanto en Ginebra como en el resto del mundo, y esperamos que los medios les den amplia difusión.

La Sección de Antiguos Funcionarios colabora con los servicios de la OIT en la preparación de los actos que marcarán este evento. El Director General, Sr. Guy Ryder, ha expresado el deseo de que los antiguos participemos plenamente en estas celebraciones. Durante el primer semestre de 2018 tuvimos la feliz oportunidad de reunirnos dos veces con los responsables de la OIT responsables de las festividades. Aunque todavía no podemos de indicar fechas exactas, sí sabemos que se dedicará un evento importante a los jubilados, al que asistirá el Director General. Presentamos en su momento algunas sugerencias que después fue preciso adaptar e integrar en el programa general de los eventos previstos.

Por Carta Circular de 30 de enero de 2018, hemos recabado la contribución de los jubilados para que nos ayuden a recordar momentos de la historia de la OIT, y ya hemos recibido muchas respuestas (unas cuarenta de momento). Algunos testimonios se publicaron en el número 63 de *Message* (de junio de 2018) y otros más se darán a conocer más adelante. Todas las contribuciones se presentarán en nuestra página web (anciens-bit-ilo.org). También trasladaremos estas respuestas al servicio DCOMM, para que las vaya integrando en temas de comunicación específicos.

La Sección de Antiguos Funcionarios apoya al Círculo Artes y Decoración de la OIT. Este Círculo, que forma parte de la Asociación Deporte y Ocio y reúne unos treinta miembros, ha podido organizar su cuarta exposición, que tendrá lugar en la Sala de las Columnas, del 1.º al 12 de octubre de 2018.

Las recepciones anuales que en Ginebra se dan, por invitación del Director General, en honor de los jubilados durante los meses de mayo y diciembre representan una ocasión inmejorable para que los antiguos funcionarios de la OIT se reencuentren. La participación del Director General de la OIT en este evento se agradece siempre en grado sumo.

Asociación Mutual de Funcionarios Públicos Internacionales (MEC/AMFI)

Representante del Sindicato del Personal: Pierre Moulet

Las actividades realizadas en el año 2017 se pueden resumir en dos palabras: impuestos e informática.

El proceso de verificación del cumplimiento tributario de todos los miembros depositantes, continuó en 2017 y, como se esperaba, se registraron muchas renunciaciones en 2017. El Consejo de Administración espera que este movimiento continúe, pero en menor medida ya que la mayoría de las cuentas más importantes han sido procesadas. Si observamos la evolución de los depósitos de los miembros y el número de miembros desde 2013, año en el que el Consejo de Administración les informó que la Mutua ya no podía albergar las cuentas de impuestos que no están en cumplimiento con las leyes tributarias, está claro que las disminuciones significativas son atribuibles principalmente a la falta de cumplimiento tributario. Esto indudablemente refuerza la importancia y la utilidad de estas auditorías, que, si no se hubieran llevado a cabo, podrían haber amenazado la continuidad de la Mutua. Sin embargo, actualmente hay más de 3,500 cuentas que deben verificarse y el Consejo de Administración solicita a todos los miembros que aún no han presentado los documentos requeridos a que lo hagan rápidamente; de lo contrario, no tendrá más remedio que iniciar el cierre de las cuentas correspondientes. En el caso de que los miembros aún no cumplan con las leyes tributarias que se les aplican, se los invita a reflexionar detenidamente sobre las consecuencias, ya que el cierre de cuentas y la renuncia no significan en modo alguno que se resuelva el problema del cumplimiento tributario, es todo lo contrario. Es importante darse cuenta de que la mayoría de las transacciones realizadas a través de las cuentas de los miembros se pueden rastrear incluso varios años después de su cierre. Con el desarrollo de nuevas tecnologías, la evolución de las leyes tributarias y la inminencia de un mundo sin efectivo, como ya es prácticamente el caso en Suecia, Dinamarca y China, se volverá casi imposible, y esto en un futuro muy cercano, realizar transacciones financieras sin dejar rastro. La Mutua ya ha sido contactada por varios miembros que están sometidos a controles y a regularizaciones tributarias por los activos que tenían con la Mutua y que retiraron hace varios años. La Mutua espera que este proceso se fortalezca en los próximos años.

En el marco de la integración de GPAFI, el sistema informático de la Mutua debe ser revisado por completo, ya que actualmente no permite esta integración. Un estudio de orientación estratégica se llevó a cabo en 2017 por una compañía externa para determinar con precisión qué opción elegir. Se propusieron tres soluciones, a saber:

1. La integración informática parcial: el backoffice de la GPAFI está integrado en el de la Mutua, pero no su sitio web. La inversión asciende a 500.000 francos suizos y el costo anual es de 100.000 francos suizos,
2. La integración completa: el backoffice de la GPAFI está integrado en el de la Mutua y el sitio web es común. La inversión asciende a 700.000 francos suizos y el costo anual es de 200.000 francos suizos,
3. Una migración en la planificación de recursos empresariales (ERP) ofrecido en el mercado: si bien esta solución tiene la ventaja de ser del tipo "llave en mano", no ofrece todas las características necesarias para la Mutua y su desarrollo tiene un costo significativo. La inversión asciende a 3.000.000 francos suizos y el costo anual es de 700.000 francos suizos.

El Consejo de Administración ha optado por la solución de integración completa que, aunque es más costosa que la integración parcial, permite una simplificación de la estructura, un mejor seguimiento y una minimización del riesgo. Desde noviembre de 2017, se han organizado reuniones semanales para enumerar todos los procesos informáticos de la Mutua y de GPAFI y los desarrollos mutuos deseados, lo que permitirá el lanzamiento de una licitación en el curso de 2018. La integración completa, que requerirá mucho trabajo y muchas pruebas para evitar cualquier problema, está prevista para 2020.

La auditoría del sistema de control interno, llevada a cabo por *PricewaterhouseCoopers* en diciembre pasado, no ha generado más comentarios que los relacionados con el sistema informático que se conocen. Estos puntos se resolverán con la integración de GPAFI. Como es el caso cada año, *PricewaterhouseCoopers* seleccionó al azar a 25 miembros para los cuales se solicitó una validación de saldo de cuenta al 31 de diciembre de 2017. 18 miembros respondieron a esta solicitud, que es una tasa de respuesta muy satisfactoria, y les agradezco. Esta verificación garantiza que las cuentas de los

miembros sean mantenidas adecuadamente por la Mutual, que no haya fraude y la colaboración de los miembros es esencial en esta materia.

Con respecto al proyecto de integración de GPAFI en la estructura de la Mutual, se organizó una asamblea general extraordinaria durante el primer semestre de 2018 para presentar este archivo a todos los miembros, en particular los nuevos estatutos, y para obtener su acuerdo para esta integración que les permitirá beneficiarse de una gama más amplia de servicios.

Debería haberse lanzado un nuevo préstamo en 2017 para permitir a los miembros tomar prestadas pequeñas cantidades en un período corto. Como el proceso de verificación del cumplimiento tributario genera un trabajo adicional considerable para el personal de la Secretaría, actualmente no es posible proponerlo. El año 2018 fue extremadamente difícil para el personal de la Mutual y este préstamo probablemente se pondrá en 2019, lo que el Consejo de Administración lamenta sinceramente.

La Mutual organizó, nuevamente, la operación "Bicicleta al trabajo" (« *Bike to work* ») en mayo y junio y, por tercer año consecutivo, contribuyó a la financiación de un contenedor de bicicletas, ubicado en la *Place des Nations* de abril a octubre 2017, para dar a sus miembros un préstamo gratuito de bicicletas. Se ha concluido una nueva asociación con "Catch a Car", que es una forma sencilla, económica, ecológica y práctica de conducir a Ginebra desde el punto A hasta el punto B.

Dado que la reserva ordinaria en francos suizos excede el límite del 12% del balance total menos las reservas, el Consejo de Administración no desea aumentarlo de nuevo para el año fiscal 2017, como lo exige el Reglamento, y propone a la Asamblea General distribuir la asignación estatutaria anual de 12,50% de interés a los miembros. Además, desea utilizar la reserva extraordinaria para mejorar la remuneración de la cuenta de depósito en francos suizos y agradecer a los miembros su lealtad. Por lo tanto, el Consejo de Administración propone una tasa de interés del 0,60% y una bonificación del 1,30%, es decir, una remuneración total del 1,90%, idéntica a la de 2016.

El año 2018 trajo mucho trabajo, en particular con la integración contable de GPAFI, la renovación del mandato de los directores, la redacción de los procesos informáticos, cuatro licitaciones (auditores externos, comité de auditoría, informática, custodia global) y la continuación del proceso de auditoría de cumplimiento tributario. Esto representa una carga de trabajo considerable que esperamos finalizar antes del final del año.

El Comité de Pasantes (INTERNBOARD)

Persona referente responsable de las relaciones con el Comité de pasantes: Elisabeth Fombuena

La persona referente responsable de las relaciones con el Comité de pasantes organiza reuniones cada dos semanas para garantizar el progreso de los casos en curso: estipendio, diversidad del programa, integración de los pasantes en el terreno, etc. - y que se tomen en cuenta las preocupaciones y dificultades de los pasantes. Se ha establecido una estrecha colaboración con la persona a cargo del programa de pasantías en HRD, especialmente por la presencia de la persona referente en las reuniones introductorias organizadas el primer día de la pasantía (el 1 y el 15 de cada mes) y una política de "puerta abierto" ya bien anclado. También se elaboró una nota informativa sobre el programa de pasantías y los derechos y deberes de los pasantes a petición del Comité de pasantes.

Este año, una de las principales preocupaciones del Comité de pasantes ha sido la cobertura social y se deberán llevar a cabo discusiones para estudiar la mejor manera de brindar a nuestros pasantes una protección satisfactoria.

Los pasantes también participaron en la capacitación impartida por miembros del Comité del Sindicato del Personal e hicieron propuestas para dar seguimiento a la campaña de la OIT contra el acoso sexual.

Finalmente, el Comité de Pasantes invitó a la persona referente al Día de Desarrollo de Pasantes (*Intern Development Day*), uno de los principales eventos organizados por el Comité de Pasantes.
