

SINDICATO DEL PERSONAL DE LA OIT

Publicación:

SU/AGM/2021/2/D.2
21 de octubre de 2021

ASAMBLEA GENERAL ANUAL SEGUNDA SESIÓN

21 de octubre de 2021

Informe Anual del Comité del Sindicato de la OIT
para el año 2021



Informe Anual del Comité del Sindicato de la OIT para el año 2021

Introducción

A pesar de la coyuntura desfavorable, hay que mantener el rumbo.

El Comité del Sindicato del personal tiene el placer de presentarles las actas de todas sus actividades para el año 2021.

Este año ha seguido viéndose afectado por eventos que han escapado al control del Comité. En primer lugar, la pandemia causada por la COVID-19, con sus puntos álgidos de contaminación, y el establecimiento del teletrabajo obligatorio para el personal de la OIT, exigiéndole cada vez un poco más de resistencia y de resiliencia. Este también ha sido el caso de algunos de nuestros colegas en ciertas partes del mundo, que se han enfrentado a eventos militares, políticos o económicos que no solo han cambiado radicalmente su vida profesional, sino que algunas veces también han puesto en peligro, simplemente, su vida.

En este contexto alterado, el Comité ha intentado mantener el rumbo y atenerse a los objetivos regulares establecidos a principios de año durante su primera Asamblea General, dedicando asimismo una gran parte de su tiempo a la celebración de consultas *ad hoc* con la Administración, a fin de poder defender los intereses más apremiantes de nuestros miembros más expuestos, y los ámbitos de intervención han sido, por supuesto, la salud, la seguridad y la protección.

No obstante, como podrán descubrir en las páginas que figuran a continuación de una manera más detallada, el Comité del Sindicato, a través de sus grupos de trabajo temáticos, ha podido llevar a cabo muchas de sus actividades, ya sea en el ámbito del desarrollo profesional celebrando discusiones con la Administración sobre las familias de puestos para todos los profesionales y los servicios generales en la Sede, preparando su posición sobre una futura revisión de la política sobre el teletrabajo o la política de contratación, o defendiendo a toda costa las condiciones de trabajo en los organismos de las Naciones Unidas ante una Comisión de Administración Pública que sigue mostrándose ofensiva y obtusa.

El Comité ha lidiado con todos estos problemas velando por que todas las categorías de empleo se defiendan, con una mención particular relativa a la situación de los colegas, cada vez más numerosos, que tienen contratos de cooperación técnica. En efecto, cuando se trata de estos contratos, los problemas que se plantean en general se ven exacerbados por situaciones de inseguridad contractual. Esto genera mucho estrés y el sentimiento de no formar parte de la comunidad, lo que algunas veces conduce a abandonar todo intento de luchar por los derechos. En este ámbito, el Comité ha continuado apoyando a título individual a todos los colegas que lo han solicitado, y ha seguido haciendo un balance de las disfunciones y de las desigualdades de trato a través de su Grupo de trabajo, ejerciendo presión sobre la Administración para que aplique simplemente las reglas válidas para todos, incluyendo de una manera sistemática la problemática de la cooperación técnica en cada tema de negociación (formación, méritos, seguridad y salud en el trabajo, etc.). Sin embargo, también tenemos que ser claros. Para reforzar este sentimiento de pertenencia de cada persona, solo la negociación sobre la revisión de la política contractual podrá aportar garantías sólidas a tal efecto.

En cualquier caso, los miembros pueden estar convencidos de que el Comité, una vez más, no ha escatimado esfuerzos para defender sus intereses en estos tiempos revueltos, y de que tratará de lograr los objetivos establecidos con determinación, en particular durante el año de transiciones que se aproxima.

Parte 1 – Objetivos y ámbitos de acción prioritarios para 2020 – 2025
--

Relaciones de trabajo:

- ✓ *Garantizar un diálogo social y una negociación colectiva eficaces y sostenibles a través de la aplicación efectiva del Acuerdo de Reconocimiento y Procedimiento (2000).*

Seguridad de empleo:

- ✓ *Negociar una política de contratación protectora, equitativa e inclusiva, para poner fin a la precariedad recurrente y reducir la disparidad entre diferentes tipos de contrato.*
- ✓ *Tratar de lograr un proceso conjunto de contratación justo y normalizado para todo el personal a través de la mejora o de la creación de órganos paritarios para la movilidad y la reubicación.*

Perspectivas de carrera para todo el personal vinculadas con:

- ✓ *Un sistema de evaluación del desempeño justo y transparente – incluyendo un acceso igual al Fondo para el desarrollo del personal – y vinculado a una formación adecuada.*
- ✓ *Un proceso negociado y adecuado de clasificación de los puestos de trabajo.*
- ✓ *Un sistema de contratación y de movilidad equitativo que respete la diversidad del personal.*
- ✓ *Un mecanismo transparente de reconocimiento.*

Reforzar la seguridad del personal, la seguridad y salud en el trabajo, y la salud física y mental y el bienestar de todo el personal de la OIT en todo el mundo

- ✓ *En el contexto de crisis multidimensionales, y asegurar la igualdad de trato de todo el personal, así como iniciativas de respuesta a situaciones de crisis en los contextos frágiles*

Una protección social integral:

- ✓ *Asegurar cajas de salud y de pensiones efectivas, eficientes y sostenibles,*
- ✓ *Abogar por la creación de regímenes de seguro de desempleo y de maternidad/paternidad/parental y negociar su creación.*

Un lugar de trabajo diverso, inclusivo, igual y equitativo:

- ✓ *Luchando contra todas las formas de discriminación y promoviendo una OIT libre de violencia y acoso: inspirándose en el Convenio núm. 190 recientemente adoptado y en consonancia con las normas y reglamentos en todo el sistema de las Naciones Unidas para combatir todas las formas de violencia y acoso en el trabajo.*

Protección de la independencia de la administración pública internacional:

- ✓ *Defender y apoyar el carácter exclusivamente internacional del personal (párrafos 4 y 5 del artículo 9 de la Constitución de la OIT), promover su imparcialidad, y defender la integridad y la independencia del Tribunal Administrativo de la OIT.*

Un Sindicato aún más fuerte y mejor equipado:

- ✓ *Mantener y expandir el número de miembros; aumentar la solidaridad; fortalecer las capacidades de los representantes del Sindicato.*
- ✓ *Mejorar las operaciones internas, la comunicación y la coherencia en sus acciones.*

Parte 2 – Objetivos para 2021

I – Relaciones laborales

Objetivo: Garantizar que el diálogo social y la negociación colectiva sean permanentes y eficaces gracias a la puesta en práctica efectiva del Acuerdo de Reconocimiento y Procedimiento (2000).

Medios de acción

- Velar en el seno de la Comisión Paritaria de Negociación (CPN) por que cada decisión o propuesta que provenga de la Administración sea objeto de una información pormenorizada, una consulta o una negociación en caso 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-Secretarios: Yvan Poulin, María Prieto

Miembros: Harvey Addo-Yobo, Carlos Carrión Crespo, Séverine Deboos

Consejeros técnicos: La consejera jurídica del Sindicato del personal y todos los miembros del Comité, según el tema que figura en el orden del día de la CNP

- La pandemia causada por la COVID-19 y su impacto en los trabajadores de la OIT siguen presentes en 2021, y ahora es un tema de discusión recurrente con la Administración. En efecto, el Sindicato debe prestar atención a todas las consecuencias generadas por este virus en el mundo del trabajo, ya sea en el contexto del regreso parcial o total a la oficina, las medidas de salud, seguridad e higiene, el seguimiento de la salud mental del personal, etc. Durante este año, 2021, hemos observado una menor voluntad de la Administración de contar con la participación del Sindicato del personal antes de las consultas sobre las directivas o las IGDS que deben actualizarse a la luz de la situación de la pandemia, como si la normalidad de la pandemia hubiera impulsado a la Administración a retomar sus malos hábitos. Otro problema que se ha planteado en el contexto de la pandemia y que debe solucionarse lo antes posible es la falta sistemática de consultas con el Comité sobre la Seguridad y Salud Ocupacional (CSSO), un organismo que debería ser el pilar central de las decisiones sobre la seguridad y salud en el trabajo.
- Este año, el y la Administración, en el marco de la Comisión Paritaria de Negociación (CPN), ha establecido un programa de acción conjunta fijando prioridades. Lamentablemente, lo que el Sindicato ha descubierto es que se han realizado escasos progresos en lo que respecta a cuestiones como la revisión de la IGDS sobre el horario de trabajo flexible, considerada prioritaria por el Sindicato del Personal habida cuenta de las circunstancias, mientras que HRD ha ejercido una gran presión sobre otras cuestiones que el Sindicato del Personal considera menos urgentes. El Sindicato del Personal también ha cuestionado la necesidad de una Estrategia Quinquenal de Recursos Humanos menos de un año antes de la transición entre Directores Generales.
- La capacidad de negociación de los miembros del Comité se ha fortalecido en la práctica al incluirles con más regularidad en las diversas negociaciones temáticas o a través de grupos de trabajo, y los miembros más antiguos han guiado a los nuevos. Sin embargo, sigue siendo necesario fortalecer las competencias sindicales básicas de los nuevos miembros, tanto en la Sede como sobre el terreno, con objeto de ser plenamente efectivos en el futuro.

II – Seguridad del empleo

A – Contratación y selección

Objetivo: Asegurar que el proceso de contratación y selección sea equitativo y transparente, con miras a fortalecer el convenio colectivo sobre la movilidad y la contratación, centrándose en la movilidad profesional, el desarrollo profesional, la mayor motivación y la satisfacción en el trabajo.

Medios de acción

- El examen por el Comité del Sindicato del Personal de los puestos vacantes tiene por objeto garantizar que las **descripciones de los puestos de trabajo sean objetivas** y brinden verdaderas posibilidades de desarrollo profesional.
- El Comité está convencido de la importancia que reviste para la Organización un sistema de contratación que aspire a una **diversidad** mayor y más **auténtica** de la fuerza de trabajo, respetando al mismo tiempo el artículo 100 de la Carta de las Naciones Unidas, la Declaración de Filadelfia y el Estatuto del Personal.
- La acción del Comité del Sindicato se ve reforzada por la presencia de dos de sus representantes en el Comité de Contratación, Asignación y Movilidad (**RAMC**), y se basa en la puesta en marcha rigurosa del procedimiento de contratación y selección y en la aplicación de los principios de transparencia, de seguimiento del debido proceso, y de trato justo y equitativo. Se presta particular atención a la contratación de candidatos internos, para ofrecerles una oportunidad de desarrollo profesional, y de las personas que han tenido contratos de cooperación para el desarrollo durante más de cinco años, para que puedan gozar de seguridad del empleo, y también al conocimiento de más de un idioma, con objeto de promover el español y el francés en interés de la Organización y de su naturaleza verdaderamente multicultural.
- El Comité del Sindicato se propone asimismo velar por que se comuniquen debidamente al personal las cuestiones vinculadas con el acuerdo sobre los procedimientos de contratación y selección, en particular desde la introducción de un nuevo programa informático, que no puede menoscabar bajo ningún concepto el acuerdo firmado en 2014 ni limitar el papel que desempeñan los representantes del personal y los miembros independientes en el proceso de contratación.
- Para tener éxito en esta labor crucial, el Comité debe proponerse entablar buenas relaciones con los **miembros independientes designados de los grupos de expertos técnicos**. El objetivo será compartir la experiencia de los grupos de trabajo, proporcionar consejos prácticos e idear maneras de ayudarles a cumplir debidamente con sus responsabilidades, en la medida de lo posible junto con el Departamento de Recursos Humanos.
- El Comité insistirá, tal como se estipula en el Estatuto del Personal de la OIT, en que **la experiencia equivalente se reconozca** como tal y en que se preserven los pilares básicos de la Organización y de su mandato.

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

Consejero Técnico: Manuel Cespedes Ocampo

Suplente: Carlos Carrión-Crespo

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

Miembros: Harvey Addo-Yobo, Carlos Carrión-Crespo, Laurence Dubois, Sophie Guerre-Chaillet, Chantal Nahimana, Maria Prieto, Ana Catalina Ramirez, Azza Taalab, Clara Van Panhuys, Christiane Wiskow

Logros:

En 2021, el Comité de Contratación, Asignación y Movilidad (RAMC) se reunió en ocho ocasiones en relación con los concursos para cubrir vacantes en la categoría de servicios generales y con las reuniones

sobre el sistema de reclutamiento, evaluación y colocación. Desde enero de 2021, y en el momento de redactarse el presente informe, han tenido lugar dos reuniones sobre el RAPS y HRD está preparando la tercera reunión.

En las reuniones del RAMC, los representantes del Comité del Sindicato del Personal hacen lo posible por alcanzar un consenso apoyándose en las opiniones del Comité. Cuando el consenso no es posible, el Comité del Sindicato del Personal formula una recomendación aparte. Esta última es de vital importancia cuando los colegas deciden apelar, ya que la Junta Consultiva Mixta de Apelaciones (JAAB) podrá conocer la posición del Sindicato en lo que respecta a un concurso.

Solicitud de apertura de vacantes y examen de los anuncios de vacante

El Comité del Sindicato del Personal participa activamente en el proceso de contratación, comenzando por el examen de las descripciones de los puestos de trabajo para el RAPS y para los concursos para cubrir vacantes en la categoría de servicios generales – hasta la fecha, el Sindicato ha examinado más de 40 descripciones de puestos de trabajo. El Comité del Sindicato del Personal tiene por objeto asegurar que los puestos vacantes sean verdaderas oportunidades profesionales para los colegas calificados.

Los representantes del Comité del Personal se muestran sumamente vigilantes en la revisión de las descripciones de los puestos de trabajo en cada una de las tres fases del procedimiento para cubrir vacantes (véase asimismo el anexo I del Estatuto del Personal):

Fase 1: En el RAMC, los representantes del Comité del Sindicato del Personal examinan y participan en las recomendaciones sobre propuestas de trasladar a colegas sin concurso – por motivos humanitarios y médicos, por obligación jurídica de la Oficina, a causa de la supresión de un puesto, etc.

El Comité del Sindicato del Personal continúa esforzándose por proteger los intereses del personal en esta primera etapa del proceso.

Fase 2: Traslados sin cambio de grado o movilidad

El Comité del Sindicato del Personal se toma muy en serio la aparente frustración observada debido a esta segunda etapa, ya que algunos colegas consideraron que frenaba el desarrollo profesional. No obstante, el efecto dominó de los traslados por movilidad ha conducido a la creación de puestos vacantes que representan una verdadera oportunidad para que los colegas progresen profesionalmente por concurso.

Fase 3: Cobertura de puestos vacantes por concurso

El Sindicato del Personal, a través de sus representantes en el RAMC, siguen defendiendo enérgicamente los intereses de los colegas, cuando examinan los expedientes de concurso, poniendo de relieve las irregularidades observadas en las listas largas y cortas.

Desafíos pendientes:

El Comité del Sindicato del Personal se toma muy en serio las quejas recibidas de colegas que postularon sin éxito a vacantes cubiertas en las tres etapas del proceso de contratación. Garantizando la confidencialidad, el Comité del Sindicato del Personal ha compartido las preocupaciones del personal con HRD y con otros miembros del RAMC.

Al igual que en años anteriores, el Comité del Sindicato del Personal ha observado la confirmación de la tendencia a reducir y a rebajar el nivel de los puestos anunciados de la categoría de servicios generales. ¿Qué sucede con el desarrollo profesional de los colegas de la categoría de servicios generales?

El Comité del Sindicato del Personal ha señalado en varias ocasiones la cuestión recurrente de la preferencia por la lengua inglesa en muchas descripciones de puestos, y la tendencia a excluir a muchos

posibles candidatos más calificados en beneficio de los anglófonos, lo que el Comité del Sindicato del Personal considera inaceptable en una organización multilingüe.

La función del miembro independiente del panel técnico es fundamental en esta tercera etapa del proceso de selección. Queda pendiente la organización de reuniones para intercambiar experiencias y directrices con los miembros independientes.

El Comité del Sindicato del Personal participa en la revisión por HRD de las descripciones de los puestos de trabajo en la categoría de servicios generales en la sede y en la categoría de servicios orgánicos. Nuestro objetivo es lograr empleos beneficiosos para el desarrollo que permitan verdaderas oportunidades de desarrollo profesional para los colegas.

Siete años después de la firma del convenio colectivo sobre un procedimiento para la contratación y la selección, ha llegado el momento de que aclaremos y mejoremos el procedimiento de contratación y movilidad, para que la diversidad se convierta realmente en una característica distintiva de la Organización.

B – Contratos y seguridad del empleo

Objetivo: Proteger y promover la seguridad y las condiciones de empleo y de trabajo, en particular en el marco de todas las negociaciones actuales o futuras con la Administración, independientemente de la situación contractual del personal, a fin de hacer efectiva la visión “Una sola OIT”. Tomar medidas para eliminar toda forma de precariedad, y orientarse hacia una mayor igualdad y equidad en el tratamiento de las diferentes categorías de personal (RB-DC, P-G, Sede-terreno).

Las áreas prioritarias incluyen:

- La defensa de los empleos existentes, afrontando los desafíos actuales y futuros: reducción potencial de los presupuestos, búsqueda de una flexibilidad cada vez mayor de las modalidades contractuales, mantenerse particularmente alerta ante las innovaciones y cambios permanentes que puedan ser el pretexto de reducciones de efectivos.
- La negociación fructífera sobre los tres contratos con tres pilares principales:
 - la preservación de los logros sociales específicos de la Organización, tales como la sostenibilidad de los contratos, una integración del personal asignado a proyectos de cooperación técnica más allá de una cierta antigüedad en la fuerza de trabajo regular de la Organización a través de los canales estatutarios;
 - la regularización del personal precario, empleado durante años con contratos sucesivos y que desempeña funciones esenciales de la Organización, y
 - la obtención por la Administración de la aplicación rigurosa, y de la mejora necesaria, de las reglas vigentes para garantizar una mejor seguridad del empleo y de las condiciones de trabajo del personal de cooperación técnica, especialmente en el ámbito de la contratación, del desarrollo profesional, del reconocimiento del mérito y del acceso a la formación.

Medios de acción

- Asegurarse de que las áreas prioritarias mencionadas formen parte de la negociación en una nueva política de contratación.
- Mantener una estrecha cooperación con todos los miembros del sindicato sobre diversas situaciones contractuales, para asegurar que se tengan plenamente en cuenta su perspectiva y sus intereses.
- Apoyar la posición sindical en la política de contratación con una estrategia y una argumentación jurídica adecuadas.

Coordinadora: Catherine Comte-Tiberghien

Miembros: Laurence Dubois, Séverine Deboos, Guillaume Filhon, Yuka Okumura, Yvan Poulin y Clara Van Panhuys

El Sindicato se ha esforzado durante todo el año por defender los puestos de trabajo de los colegas, a nivel individual y colectivo, de conformidad con las reglas vigentes y con independencia del tipo de contrato. Las situaciones varían enormemente. Este año, el Sindicato del Personal ha podido apoyar las medidas adoptadas por varios colegas en situaciones de final de contrato, tanto en la Sede como sobre el terreno. Está claro que cuando los colegas – en particular quienes trabajan en proyectos de cooperación técnica – logran unirse para tomar medidas conjuntas en lugar de luchar de manera aislada, entonces las soluciones siempre tienen más probabilidades de tener éxito.

A un nivel más general, la cuestión de la revisión de la política contractual ha figurado entre las tres principales prioridades del Sindicato del Personal en la Comisión Paritaria de Negociación. Sin embargo, a pesar de los reiterados esfuerzos por su parte para organizar sesiones de negociación maratonianas en caso necesario, el Sindicato del Personal no ha recibido toda la información necesaria (es decir, idéntica a la que ha estado a disposición de la Administración) para dichas discusiones, incluida la visibilidad financiera necesaria, al menos a medio plazo, para los cambios propuestos. Al mismo tiempo, el Sindicato del Personal, en cada discusión más detallada sobre un tema particular (méritos, formación, etc.) ha exigido a la Administración que extienda todas las disposiciones reglamentarias aplicables a los funcionarios con contratos de cooperación técnica.

III – Un desarrollo profesional para todo el personal

Coordinadores del Grupo de trabajo sobre desarrollo de carrera: Carlos Carrión Crespo, María Prieto

Miembros: Harvey Addo-Yobo, Manuel Céspedes Ocampo, Guillaume Filhon, Chantal Nahimana, Azza Taalab

A – Promociones personales y reclasificación

Objetivos:

- Velar por que el mecanismo de promoción personal sea transparente y equitativo. Lograr que se aclaren los criterios que debe cumplir el personal que está excluido ilícitamente del ejercicio.
- Velar por que se lleve a cabo el ejercicio de reclasificación global en el terreno, y por que se establezcan Grupos de Examen Independientes y por que éstos sean activos en todas las regiones para el examen de las solicitudes de revisión del grado de los puestos de trabajo.

Medios de acción

- Participar en la comisión paritaria sobre las promociones personales, y emprender acciones judiciales, según proceda.
- Velar por que la puesta en práctica del ejercicio de reclasificación en el terreno brinde oportunidades iguales y equitativas para todos.
- Prestar asistencia a la Comisión Paritaria de Negociación en caso necesario.

Como pueden ver en los objetivos definidos, la promoción personal abarca varios ámbitos.

El grupo mixto sobre las protecciones personales ha finalizado el ejercicio 2020 para el personal de la categoría de servicios generales y el ejercicio 2019 para el personal de la categoría de servicios orgánicos,

que tiene dos etapas. El Sindicato del Personal hará todo lo posible para asegurar que el grupo tenga información actualizada lo antes posible.

El Sindicato del Personal ha brindado apoyo a los colegas que han solicitado que se revise el ejercicio de reclasificación sobre el terreno.

La armonización del proceso de contratación y selección también es un asunto importante para garantizar la equidad y la transparencia. El Sindicato del Personal y la Administración han acordado condiciones para la revisión de los puestos de trabajo para el personal en la Sede.

El ejercicio de titularización para todo el personal está actualizado.

B – Política de formación y gestión del desempeño

Objetivos:

- Velar por que se tengan en cuenta las preocupaciones del personal en la formación de la OIT y en los sistemas de gestión del desempeño de la OIT.
- Asegurar que las políticas de formación y de gestión del desempeño se apliquen de una manera justa y transparente, en particular a través de una revisión del Comité de Informes.
- Promover el desarrollo profesional por medio de la política de formación.
- Promover la transparencia en los incrementos salariales por méritos, para que refleje los resultados de la evaluación del desempeño.
- Velar por que la aplicación de las nuevas descripciones de los puestos de trabajo en el terreno sea justa para todo el personal.
- Asegurar que la revisión propuesta de las descripciones de los puestos de trabajo en la sede sea justa para todo el personal.

Medios de acción

Política de formación

- Poner en práctica la política de formación en consonancia con las necesidades del personal a todos los niveles y categorías de una manera equitativa, en el contexto de la Comisión Paritaria de Negociación.
- Participar en el Consejo Paritario de Formación, para que el Sindicato del Personal tenga voz en lo que respecta a la utilización de los fondos destinados al desarrollo del personal, el impacto de los gastos en concepto de formación y la evaluación de la manera en que los programas de formación propuestos atienden las necesidades y solicitudes de los miembros del personal.

Gestión del desempeño

- Responder a las preocupaciones del personal en lo que respecta al establecimiento del sistema de gestión del desempeño, y evaluar la manera en que la introducción de un nuevo ciclo ha respondido a las necesidades y preocupaciones del personal.
- Velar por que el Marco de Gestión del Desempeño apoye la progresión profesional del personal.
- Negociar mejoras a través de la Comisión Paritaria de Negociación.

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

Miembros del Consejo paritario de capacitación: Chantal Nahimana, María Prieto, Olga Strietska-Illina, Azza Taalab

Política de formación: Tras varios años de receso, la Comisión Paritaria de Formación se ha reunido en cuatro ocasiones en 2021, y ha discutido la estrategia de aprendizaje de la OIT propuesta. En este marco, el Sindicato del Personal tiene una voz en la utilización de los Fondos para el Desarrollo del Personal, el impacto de los gastos de formación y la evaluación de cómo los programas de formación propuestos atenderán las necesidades y solicitudes de los miembros. El Sindicato del Personal aprovechará esta oportunidad para velar por que se materialice cada actividad de formación indicada en los informes de evaluación; de lo contrario, los supervisores deberían justificar su ausencia.

Gestión del desempeño: Los incrementos salariales por méritos están vinculados ahora con los informes sobre el desempeño, y se han publicado los correspondientes a los tres últimos años. Esto ha aumentado al transparencia en el proceso y ahora es posible indicar sus fallos y proponer mejoras. El Sindicato del Personal ha puesto de relieve su objetivo de mantener el interés del personal en este ejercicio para asegurar que el Marco de Gestión del Desempeño se utilice como una herramienta real para ayudar a sus colegas en su progresión profesional. El teletrabajo a tiempo completo y la suspensión de los viajes oficiales han aumentado la utilización del proceso de revisión a medio plazo con el fin de ajustar los resultados propuestos a principios de año. La situación de nuestros colegas en los proyectos de cooperación para el desarrollo forma parte de esta discusión, y el Sindicato mantendrá informado a todo el personal a su debido momento de la evolución de la situación en lo que respecta a estos asuntos importantes.

C – Condiciones de empleo del personal con contratos de cooperación técnica

Objetivo: Promover la igualdad de trato entre el personal con contratos de cooperación técnica - incluido el PSI - («Cooperación para el desarrollo», en la terminología de la Administración) y del personal con contratos a cargo del presupuesto ordinario en el marco de todas las negociaciones actuales o futuras con la Administración, con el fin de hacer efectiva la visión “Una sola OIT”. Defender ante la Administración la igualdad de derechos para el personal que desempeña funciones equivalentes, y promover el trato equivalente, en el espíritu del Convenio núm. 111 de la OIT que condena toda forma de discriminación entre los trabajadores, presentado por la jurisprudencia del Tribunal (TAOIT) como un principio fundamental del marco de trabajo de los funcionarios. Promover las perspectivas profesionales y la continuidad profesional para el personal con contratos de cooperación técnica.

Estos objetivos están relacionados con las conclusiones comunicadas en el informe presentado en 2020 por el Grupo de Trabajo sobre cooperación técnica.

Las áreas prioritarias incluyen:

- Garantizar los empleos existentes ante las posibles reducciones de los presupuestos de cooperación técnica, a través de la elaboración de propuestas de trayectoria prioritaria para las personas empleadas, prestando particular atención a los miembros del personal de cooperación técnica que goza de antigüedad, en particular a los que hayan efectuado más de 10 años de servicio en la OIT.
- La toma en consideración de la antigüedad del personal, en particular al aplicar al personal con contratos de cooperación técnica de más de cinco años los mismos derechos y garantías generales que los concedidos al personal a cargo del presupuesto ordinario, en particular para los procesos de selección, contratación y reorientación.
- La garantía de un trato respetuoso del personal, en particular para el personal de cooperación técnica, basado en tres pilares principales:

- El respeto estricto de los derechos y garantías ya existentes para los contratos de cooperación técnica, fuera de toda justificación presupuestaria (las limitaciones presupuestarias no justificarían, por ejemplo, que los funcionarios deban financiar ellos mismos las medidas necesarias para su seguridad o la de sus familias, o que no se respeten los preavisos obligatorios en caso de renovación).
- La identificación de los derechos y las garantías que aún no se aplican al personal de cooperación técnica. La promoción de un trato idéntico y la aplicación al personal de cooperación técnica de los mismos derechos que al personal a cargo del presupuesto ordinario, teniendo en cuenta su antigüedad (promoción en el puesto, méritos, formación, indemnización por rescisión, manutención de la familia, postulación a las funciones abiertas por la OIT).
- La formulación de propuestas que permitan obtener los contratos para garantizar una trayectoria profesional en la OIT con el establecimiento de herramientas que faciliten la contratación y reorientación del personal de cooperación técnica para funciones que se ajusten a sus competencias.

Medios de acción

- Garantizar que los ámbitos prioritarios mencionados por el grupo de cooperación técnica formen parte de la negociación en una nueva política de contratación.
- Mantener una estrecha cooperación con el personal con contratos de cooperación técnica para garantizar que su perspectiva y sus intereses se tengan plenamente en cuenta en las futuras negociaciones.
- Apoyar el análisis de casos tipo identificados por el grupo de trabajo de cooperación técnica con un argumento jurídico adecuado, respaldado por un asesoramiento jurídico del sindicato.
- Reforzar la comunicación y la información del personal sobre sus derechos y garantías, en función de que sea personal de cooperación técnica o a cargo del presupuesto ordinario, con miras a sensibilizar acerca de los desafíos y desigualdades a menudo desconocidos a los que se enfrentan los compañeros de trabajo.

Coordinadores: Laurence Dubois, Guillaume Filhon

De conformidad con la decisión adoptada en la Primera Sesión de la Asamblea General Anual en 2019, se creó el Grupo de Trabajo sobre Cooperación Técnica sobre la base de un primer *grupo ad hoc*, que fue el resultado de un llamamiento a la participación, y está compuesto de miembros del Sindicato de la Sede y del terreno. El grupo organizó sus acciones sobre la base de las conclusiones del informe compilado anteriormente, que puso de relieve las diferencias en las condiciones de trabajo, incluido el desarrollo y el reconocimiento profesionales, entre el personal con cargo al presupuesto para la cooperación técnica y el con cargo al presupuesto ordinario. Estas acciones se llevaron a cabo en cuatro ámbitos:

- Acciones de información y comunicación sobre las condiciones de trabajo y los derechos del personal con cargo al presupuesto ordinario; estas acciones debían ser organizadas por el Grupo de Trabajo sobre Cooperación Técnica con el apoyo de la Mesa del Sindicato del Personal y del Equipo de Comunicación del Sindicato. En este contexto, el grupo celebró en primer lugar consultas sobre la base del informe presentado, con el fin de ilustrar los elementos recopilados en el mismo con testimonios concretos. Apoyándose en estos testimonios, estableció a continuación un cuestionario para determinar la frecuencia de las desigualdades observadas. Este cuestionario está finalizándose actualmente y se distribuirá en breve al personal.
- Con el fin de abordar con HRD las prácticas administrativas ilícitas y, en caso necesario, de apoyar a los colegas que desean emprender acciones legales de conformidad con las normas y procedimientos de la OIT. La solicitud permanente de igualdad entre el personal con cargo al

presupuesto de cooperación técnica y el personal con cargo al presupuesto ordinario todas las solicitudes y respuestas del Sindicato constituye ahora la base de todas las solicitudes y respuestas del Sindicato del Personal. Este ha sido el caso, por ejemplo, al garantizar la igualdad de acceso a medidas de apoyo durante la pandemia de COVID-19, al prestar apoyo al personal con contratos de cooperación técnica en la Oficina de argel, y al preparar la IGDS sobre el teletrabajo.

- Solicitar la introducción de enmiendas al Estatuto del Personal a fin de solucionar las diferencias injustificadas e injustas entre el personal de cooperación técnica y el personal del presupuesto ordinario que puedan derivarse de las normas actuales aplicables. Este fue el caso de las discusiones sobre la preparación de la IGDS sobre la maternidad o sobre el aumento de sueldo por méritos.
- Presentar el informe al Grupo de trabajo sobre la política de contratación, a fin de que, junto con otros informes/notas de otros grupos de trabajo, se integre en la política de contratación y en otras negociaciones, y asegure la no discriminación entre las categorías de personal con igual antigüedad, en particular tras una cierta antigüedad establecida en cinco años, y el respeto por “Una sola OIT”.

La política de contratación sigue negociándose con la Administración en la Comisión Paritaria de Negociación. El Sindicato del Personal recuerda continuamente la necesidad de realizar progresos con la Administración, instando asimismo a que se pueda acceder a toda la información pertinente, que es necesaria para proceder con la negociación. Las próximas negociaciones también instarán a prestar la debida atención al contexto general de las condiciones de trabajo de los funcionarios de las Naciones Unidas.

Entre tanto, el Sindicato del Personal continúa estudiando la situación de los colegas que se encuentran en una situación precaria, caso por caso. Comprende la urgencia que esto reviste y no está escatimando esfuerzos para que esta cuestión siga siendo prioritaria en el programa de la Administración.

IV – Reforzar la protección del personal, la seguridad y salud en el trabajo, y la salud y el bienestar tanto físico como mental para todo el personal de la OIT en todo el mundo

Objetivo: Colaborar con la Oficina con miras a asegurar el funcionamiento efectivo del CSSO en todos los lugares de destino, y exigir la redición de cuentas de la Administración a través del fortalecimiento de los conocimientos, la capacidad y la resiliencia de los representantes del Sindicato del Personal para defender los derechos del personal en lo que respecta a la protección, la seguridad y salud en el trabajo, y la salud y el bienestar en el trabajo.

Medios de acción:

- Apoyar la aplicación de la política, la directiva y el procedimiento de seguridad y salud en el trabajo (SST) (IGDS 48, IGDS 286, IGDS 385¹) a través de la participación activa en el CSSO, promoviendo el cumplimiento de las medidas y requisitos de la IGDS 385.
- Participar en el grupo de trabajo del CSSO sobre el estrés en el trabajo y la salud mental, y contribuir a hacer avanzar la aplicación de las recomendaciones adoptadas por la Comisión Paritaria de Negociación en 2016.
- Ponerse en contacto con los representantes del Sindicato del Personal en las oficinas en el terreno, a fin de promover y apoyar la creación y el funcionamiento de comités de SST y el nombramiento de representantes de SST.
- Ponerse en contacto con los representantes del Sindicato del Personal en las oficinas en el terreno y en la Sede, a fin de apoyarles a través de información, actividades de sensibilización, asistencia técnica y formación concebidas por el Sindicato o por la Oficina.

¹ Puede consultarse en el sitio web del CSSO: https://www.ilo.org/dyn/osh/intranet.home?p_lang=en

- Contribuir al desarrollo de las capacidades entre los representantes del Sindicato del Personal, elaborando directrices orientadas a los representantes en materia de SST sobre cómo desempeñar sus funciones en lo referente a la SST.
- Apoyar a los representantes del Sindicato del Personal en su capacidad de respuesta a las crisis, en lo que respecta a cuestiones relativas a la seguridad y la salud en las crisis de salud pública y a la celebración de consultas sobre las políticas de retorno a la Oficina y la seguridad y el bienestar en contextos de fragilidad.
- Asegurar que el personal tenga voz en los procesos de renovación de los edificios (planificación y puesta en práctica) a través de comités directivos o de otros mecanismos de consulta, para que puedan aplicarse las normas más estrictas de seguridad y salud y de bienestar durante la renovación de la sede y de los edificios en el terreno, en consulta con los representantes del Sindicato del Personal, los delegados sindicales y los puntos focales.
- Apoyar iniciativas respetuosas del clima y del medio ambiente en la OIT.
- En colaboración con la Administración, asegurar que el personal se mantenga informado sobre las novedades en lo que respecta a la seguridad y salud en el trabajo a través de comunicaciones y/o de sesiones de información.

Comité sobre la seguridad y salud ocupacional (CSSO)

Miembros titulares: Christiane Wiskow, Ana Catalina Ramírez

Miembros suplentes: Carlos Carrión-Crespo, María Prieto

Grupo de trabajo sobre seguridad y salud ocupacional y cuestiones de medio-ambiente

Coordinadora: Christiane Wiskow

Miembros: Carlos Carrión-Crespo, María Prieto, Ana Catalina Ramírez

Consejeros técnicos: Andrew Christian, Jean-Louis Domínguez (Seguridad), Juergen Menze, Tzvetomira Radoslavova

Logros:

El año 2021 ha seguido estando influido por las medidas relacionadas con la COVID-19 y sus efectos en la seguridad y salud del personal de la OIT. La situación volátil en muchos países requería la adaptación continua y, en algunas ocasiones, rápida a los cambios en la situación de la salud pública en los países. En algunas oficinas, las medidas variaban entre el teletrabajo obligatorio, el teletrabajo recomendado, y el regreso parcial y total a la oficina, según la situación. Si bien esta situación nos plantea retos al exigir adaptarnos continuamente a la nueva información y las nuevas normas, querríamos indicar que esto ha dado lugar a que las cuestiones de SST en las oficinas de la OIT no pierdan ímpetu.

El Sindicato del Personal ha participado en todas las reuniones del CSSO que han intercambiado información sobre la situación de la COVID-19, así como en las preparaciones y adaptaciones del regreso a la Oficina. Además, hemos proporcionado continuamente comentarios y contribuciones a los documentos de orientación preparados por la Administración, y nos hemos cerciorado de que se transmitan a la Administración las voces de los colegas de todo el mundo. Durante el diálogo abierto con el Director General (febrero de 2021), el Sindicato del Personal expresó su preocupación por la necesidad de mejorar el establecimiento en la OIT de un sistema de gestión de la SST que funcionara debidamente, así como las capacidades de SST en términos de formación. Como consecuencia, el CSSO encomendó a un grupo de trabajo bipartito que examinara las IGDS 48, 286 y 385, y a otro grupo de trabajo bipartito que explorara las opciones para mejorar la formación en materia de SST tanto para el personal directivo como para los demás trabajadores de la OIT. La conclusión de estos dos complejos mandatos llevará cierto tiempo. Los resultados de los grupos de trabajo serán discutidos por el CSSO para alcanzar un acuerdo sobre recomendaciones clave que deben presentarse al Director General sobre las medidas que deben adoptarse.

El Sindicato del Personal también ha proporcionado información general y específica sobre la SST a los representantes del personal. Hemos respondido además a las solicitudes de los representantes del

personal en las oficinas de los países – tanto cuestiones relativas a la COVID-19 como cuestiones generales de SST –, y hemos facilitado la comunicación y el intercambio de información con el Coordinador de SST en la OIT. Cuando ha sido posible, hemos organizado reuniones virtuales con los colegas, hemos escuchado sus preguntas y hemos respondido a sus necesidades para identificar medidas de apoyo eficaces. Además, el Sindicato del Personal ha participado en el grupo de trabajo conjunto del CSSO sobre la gestión del estrés laboral y la salud mental que ha discutido enfoques para abordar los factores de riesgo psicosocial centrándose en el contexto de la pandemia. Asimismo, el Sindicato del Personal ha continuado la comunicación con el proyecto de renovación del edificio para dar a conocer las preocupaciones del personal.

Nuevos retos:

No obstante, los progresos realizados en lo que respecta a los materiales de formación en materia de SST, la respuesta a la pandemia de la COVID-19 ha absorbido toda la capacidad en términos de tiempo y de conocimientos especializados, para que la puesta en práctica de la formación pudiera comenzar tal como se había previsto. Sin embargo, muchos representantes han indicado que estas necesidades de formación eran urgentes.

El reconocimiento de la importancia del diálogo social interno y de su puesta en práctica efectiva incluso durante la respuesta a la crisis, es decir, la celebración de consultas con el personal y sus representantes, debe seguir aumentando en muchas oficinas. Además, la participación del CSST en la elaboración de medidas en el contexto de la respuesta a la COVID-19 y en los procedimientos de regreso a la Oficina debe fortalecerse en muchas oficinas, inclusive en la Sede.

Quisiéramos reiterar que crear una cultura de seguridad, protección y salud es un reto a largo plazo que exige la toma de conciencia y la acción de todas las personas en su trabajo cotidiano, así como el compromiso para aplicar activamente la política de SST de la OIT.

V – Una protección social completa

Objetivo: Garantizar que los fondos de pensión y de seguro de salud sean adecuados, eficaces y duraderos. Abogar por, y negociar, la creación de regímenes de seguro de desempleo y de maternidad/paternidad/parental.

Medios de acción

- Velar por la aplicación del Estatuto del Personal y del reglamento de la CSSP, en particular en lo que respecta a la información facilitada a los asegurados, la publicación de informes anuales dentro de los plazos, etc.
- Proseguir las discusiones con la Administración para consolidar los servicios y prestaciones a los asegurados que trabajan sobre el terreno, en lugares de destino alejados y en proyectos de cooperación técnica.
- Sensibilizar en mayor grado al personal acerca de las cuestiones referentes al seguro de salud y a las pensiones, con miras a reforzar el poder de los representantes del personal en los órganos mixtos. Este objetivo se logrará gracias a una comunicación fluida y estrecha entre el Sindicato del Personal (incluida la Sección de Antiguos Funcionarios) y los representantes de los asegurados en el Comité de Gestión de la CSSP y los representantes de los participantes en el Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas.
- Fomentar y organizar reuniones de información, asambleas generales y referéndums, con el fin de que toda propuesta de cambio en relación con la estructura, el programa, las prestaciones o la tasa de cotización se explique clara e íntegramente a los asegurados y los participantes, y de que toda decisión adoptada vaya precedida de consultas exhaustivas.

Coordinadora: Catherine Comte-Tiberghien

Miembros: Guillaume Filhon, Sophie Guerre-Chaillet, Azza Taalab, Sergio Velasco

Consejeros técnicos: François Kientzler (Sección de Antiguos Funcionarios), Cherry Thompson-Senior

Caja del Seguro de Salud del Personal (CSSP)

Este año una vez más, el Sindicato ha estado activo y ha mantenido estrechos vínculos con la CSSP. Dos de los miembros del Comité del Sindicato también son miembros electos en el Comité de Gestión de la CSSP, lo que le permite comprender mejor las decisiones relativas a la cobertura de salud de los participantes en la Caja. "SHIF ONLINE", el sistema que permite a las personas aseguradas presentar sus solicitudes de reembolso en línea, ha alcanzado una velocidad de cruce con un índice de satisfacción muy positivo, aunque los colegas en el terreno siguen quejándose del retraso en los reembolsos. El punto negro sigue siendo el acceso a la atención médica para estos mismos colegas. Al parecer, el nuevo sistema establecido relativo a los establecimientos aprobados en cada lugar de empleo no se ha comunicado de una manera adecuada, y el Sindicato del Personal tendrá que insistir en lo que respecta a la Caja para asegurar que los colegas, fundamentalmente sobre el terreno, puedan beneficiarse plenamente de esta herramienta y ayudarla a evolucionar, si los proveedores de servicios de salud no figuran en la lista. Esta serie de mejoras tangibles refuerzan la convicción del Comité de que esta Caja es adecuada para el tamaño y la naturaleza específica de la Organización, a condición, por supuesto, de que la Administración invierta medios suficientes, ya sea financieros o humanos. Sin embargo, deben tenerse en cuenta y señalarse a la atención de la Caja los comentarios de los colegas sobre el terreno, que son mucho más diversos y escépticos, a fin de que pueda proseguir sus esfuerzos para proporcionar información e introducir mejoras en caso necesario. Además, el año pasado se realizó un estudio actuarial que conducirá a nuevas discusiones; en este estudio, los representantes de los participantes en la Caja no escatimarán esfuerzos para tomar las mejores decisiones y garantizar su sostenibilidad. Los miembros que representan a los asegurados también han participado en grupos de trabajo internos de la Caja para mejorar su gobernanza y su sostenibilidad.

Caja de Pensiones

En lo que respecta a la Caja de Pensiones, los representantes de los participantes estuvieron presentes en la reunión anual, que se celebró en su totalidad virtualmente, debido a la pandemia de la COVID-19, y defendió, como siempre, los intereses del personal de la OIT. Un punto del orden del día amenazaba el futuro de la representación de la OIT en la Caja de Pensiones, pero nuestros representantes no escatimaron esfuerzos para limitar los daños. La situación financiera de la Caja de Pensiones es buena. Para más información detallada sobre la Caja, el Sindicato alienta a sus miembros a visitar directamente su sitio web: (<https://www.unjspf.org/fr/the-69th-session-of-the-un-pension-board-concludes-confirming-excellent-performance-of-the-un-pension-fund/>).

VI – Un lugar de trabajo diverso, inclusivo, igual y equitativo

Unas condiciones de empleo justas, iguales y equitativas para todo el personal, sin discriminación, entre otras cosas, por motivo de edad, raza, identidad de género, expresión de género, características sexuales, orientación sexual, idioma, religión, origen étnico, color, ascendencia nacional, casta, estado civil, embarazo, situación y responsabilidades personales y/o familiares, discapacidad, estado serológico respecto del VIH, afiliación sindical o convicción política, grado, tipo de contrato y lugar de destino.

Si bien todos defendemos la carta de las Naciones Unidas y nos esforzamos por promover el Programa de Trabajo Decente para todos, todos aportamos diferentes perspectivas, experiencias laborales, estilos de vida y culturas, que deberían valorarse, respetarse y apoyarse. El Comité del Sindicato del Personal está comprometido a crear un entorno de trabajo en el que la diversidad, la igualdad, la equidad, la inclusión y la conciliación de las responsabilidades laborales y familiares se respeten y aprovechen para mejorar el rendimiento institucional.

Objetivo: Contribuir a la mejora del entorno de trabajo de todos los funcionarios de la OIT, combatiendo cualquier forma de discriminación, y promoviendo la inclusión, la igualdad y la diversidad, facilitando al mismo tiempo la conciliación saludable de las responsabilidades laborales y familiares en un entorno de trabajo libre de violencia y acoso.

Medios de acción

Apoyándose en el éxito del año anterior y en las lecciones aprendidas de los retos encarados, el Sindicato del Personal propone seguir trabajando en mecanismos/iniciativas especiales para facilitar la inclusión, la diversidad, la igualdad y la conciliación entre la vida laboral y familiar.

Más concretamente, el grupo de trabajo:

- Colaborará activamente con los Subgrupos de Trabajo de la Comisión Paritaria de Negociación (sobre la diversidad y la inclusión, la licencia de maternidad y parental, la política de teletrabajo) y velará por que todas las negociaciones se celebren a través de un prisma de la igualdad de género, no discriminatorio y transversal.
- En consulta con GEDI y HRD, apoyar la aplicación de la política sobre la inclusión de la discapacidad en la OIT, en particular en los ámbitos del empleo y la no discriminación.
- Colaborar con los grupos de trabajo del Comité del Sindicato del Personal de la OIT sobre:
 - la contratación y selección, centrándose en la representación geográfica;
 - la SST, centrándose en la salud mental y el acoso, y
 - la cooperación para el desarrollo.
- Colaborar y negociar con HRD con miras a la elaboración y aplicación efectiva de una política de teletrabajo actualizada y de otras modalidades de trabajo encaminadas a promover la conciliación de las responsabilidades laborales y familiares y un entorno de trabajo inclusivo adecuado, libre de violencia y acoso.
- Celebrar consultas con HRD a fin de revisar la política de licencia de maternidad y de paternidad, con miras a una política de licencia parental más inclusiva en consonancia con el objetivo de promover la igualdad y equidad de género en la conservación del empleo y el acceso a las oportunidades profesionales.
- Colaborar con HRD en la puesta en práctica del Plan de acción para mejorar la diversidad de la fuerza de trabajo de la OIT (doc. GB.337/PFA/11).
- Colaborar, cuando sea posible, con GED, FUNDAMENTALS y HRD en los días internacionales, incluido el Día Internacional de la Mujer, el Día Internacional contra la Homofobia, la Transfobia y la Bifobia, el Día Internacional de las Personas con Discapacidad, etc.

Coordinadora: Clara Van Panhuys

Miembros: Conciliación de la vida profesional y la vida privada: María Prieto, Yuka Okumura, Clara Van Panhuys; Diversidad: Ludovic Caprini, Chantal Nahimana, Clara Van Panhuys; Discapacidad: Severine Deboos, Yuka Okumura, Azza Taalab

Consejeros técnicos: Juergen Menze, Ilka Schoellmann, Gurchaten Sandhu, Lou Tessier

El grupo de trabajo siguió realizando actividades pertinentes cuando fue posible, con miras a alcanzar el objetivo de mejorar el entorno de trabajo para todos los funcionarios de la OIT, luchando contra la discriminación y promoviendo la inclusión, la igualdad y la diversidad, y facilitando al mismo tiempo el logro de una conciliación saludable entre la vida profesional y la vida privada en un entorno de trabajo libre de violencia y acoso.

Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad (UNDIS)

La Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad (UNDIS) “es una estrategia general para velar por que el sistema de las Naciones Unidas sea adecuado en relación con la inclusión de la discapacidad. Proporciona una base para el progreso sostenible y transformador en lo que respecta a la inclusión de la discapacidad a través de todos los pilares de la labor de las Naciones Unidas”. La

estrategia tiene un componente sobre la cultura organizativa, en particular el empleo y el desarrollo de la capacidad del personal. El Comité del Sindicato del Personal de la OIT suministró información sobre el informe

Día Internacional de la Mujer

Este año, el Sindicato del Personal conmemoró el Día Internacional de la Mujer a través de varias actividades, incluido un vídeo para mostrar a las mujeres del Comité y de la Secretaría del Sindicato difundido en las redes sociales, así como un evento organizado por el Comité del Sindicato del Personal conjuntamente con GEDI sobre “Conversación sobre las mujeres y liderazgo; juntos hacia una mayor igualdad en la OIT”. El evento brindó una oportunidad idónea para discutir, reflejar y celebrar los esfuerzos encaminados a promover una mayor igualdad de género en la OIT, centrándose en las mujeres y los dirigentes de la OIT en la Sede de la OIT y en las oficinas exteriores, incluidos los equipos de los proyectos.

Nueva modalidad de trabajo flexible

El Comité del Sindicato del Personal colaboró y negoció con HRD a fin de desarrollar una nueva modalidad de trabajo flexible, actualizando así la política de teletrabajo actual y otras modalidades de trabajo, a la luz asimismo de las medidas de respuesta a la COVID-19.

Una política de licencia parental inclusiva

Se celebraron consultas con HRD sobre la propuesta de revisar la política de licencia de maternidad y de licencia parental con miras a lograr una política de licencia parental más inclusiva en consonancia con el objetivo de promover la igualdad de género y la equidad en la retención y el acceso a oportunidades de carrera.

VII – Asuntos internacionales y protección de la independencia de la administración pública internacional

Objetivo : Fortalecer las alianzas con los actores que desempeñan un papel en la mejora de las condiciones de trabajo y de empleo de la administración pública internacional (federaciones sindicales internacionales, el CCASIP, la sociedad civil, etc.) y actuar a largo plazo para el establecimiento de la negociación colectiva en todo el sistema de las Naciones Unidas.

Medios de acción

- Fortalecer los vínculos con las grandes centrales sindicales mundiales y aquéllas a las que está afiliado el Sindicato con miras a beneficiarse de su logística e influencia para establecer un mejor marco de relaciones profesionales en el contexto de la reforma de las Naciones Unidas.
- Orientarse hacia un fortalecimiento recíproco de los conocimientos y de los recursos y actividades para emprender campañas de movilización al nivel de las Federaciones internacionales de la administración pública internacional, en particular con miras a hacer frente a las posibles amenazas vinculadas con una reforma contractual en todo el sistema común de las Naciones Unidas.
- Proseguir las actividades en las Federaciones de Asociaciones de Personal del Sistema de las Naciones Unidas (FAPSNUBA) ya existentes. Alentar a los representantes del personal de la OIT a participar en las FAPSNUBA locales en el terreno, o a crear dichas Federaciones, para responder mejor a los intereses y necesidades del personal de las organizaciones internacionales a escala local.
- Fortalecer los vínculos con diferentes grupos interinstitucionales (tales como UN-Global, UN+, o la red feminista de las Naciones Unidas) a fin de mejorar las condiciones de empleo y de trabajo de ciertas categorías de trabajadores en las Naciones Unidas que pueden ser objeto de discriminación (por motivos de raza, origen étnico, origen social, ascendencia nacional, nacionalidad, sexo, situación familiar, responsabilidades familiares, edad, orientación sexual, identidad de género, opiniones políticas, religión, discapacidad, estado serológico respecto del VIH o afiliación sindical).

Coordinadora: Catherine Comte-Tiberghien

Miembros: Carlos Carrión-Crespo, Manuel Céspedes Ocampo, Yvan Poulin

Este año, el Comité del Sindicato del Personal ha decidido fortalecer su presencia en la federación a la que pertenece, CCISUA, al contar con uno de sus miembros electos en la Junta Ejecutiva. Este incremento de la presencia permite al Sindicato del Personal tener una mayor visibilidad de las cuestiones en juego en el sistema común de las Naciones Unidas, y participar más activamente en la labor de la Comisión de Administración Pública Internacional, y poner en primer plano sus objetivos (establecer un sistema de negociación real en las Naciones Unidas). Se necesitan muchas más reuniones y un mayor compromiso para que el personal de las Naciones Unidas realice progresos en este ámbito. Los beneficios de esta presencia ya se observan, por ejemplo, en los grupos de trabajo para revisar metodologías de establecimiento de salarios o en las discusiones sustantivas sobre el futuro del trabajo en las Naciones Unidas.

El Sindicato del personal también ha estado presente al defender los derechos de los colegas sobre el terreno, utilizando todas las sinergias que existen entre él y los sindicatos locales. Asimismo, ha seguido apoyando a las Federaciones de Asociaciones del Personal de las Naciones Unidas a nivel local, con el fin de estar mejor equipado para futuras campañas encaminadas a defender las condiciones de empleo y de trabajo sobre el terreno.

VIII – Un Sindicato aún más fuerte y mejor equipado

A – Comunicación

Objetivo: El grupo de comunicaciones garantizará que el Sindicato del Personal se comunique con el personal de una manera más eficaz y eficiente, sobre las actividades, los problemas continuos y los progresos realizados, en estrecha colaboración con los grupos de trabajo pertinentes.

Medios de acción:

- Mantener al personal informado regularmente sobre las novedades a través de los nuevos emblemas del Sindicato del Personal en la sede, las emisiones, el sitio web, las redes sociales, etc.
- Rehacer o renovar el sitio web del Sindicato del Personal en español, francés e inglés, actualizándolo.
- Mejorar la redacción de los materiales del Sindicato del Personal (en particular sus folletos y sus formularios de adhesión) para hacerlos más inclusivos.
- Redactar nuevas notas de información para que los funcionarios interesados comprendan más fácilmente los procedimientos.
- Comunicarse regularmente con el comité de redacción de UNION en lo que respecta a la publicación de editoriales sobre las políticas y procedimientos de la OIT.
- Hallar nuevas maneras de promover las campañas del Sindicato del Personal y explicar de qué tratan, en particular las campañas de contratación, las actividades de formación, etc.

El equipo de comunicaciones se reunirá semanalmente para preparar los titulares de la semana (“Manchette”) y los comunicados de prensa. Todos los miembros estarán en estrecho contacto en caso de emergencia a fin de asegurar la comunicación fluida entre el Sindicato y el personal. Esta fluidez será crucial a la luz de la pandemia y de los planes de vacunación con la colaboración de la Administración.

Nuestros principales medios de comunicación serán los boletines, emisiones y titulares que proporcionen material y diseño para los carteles y las publicaciones en las redes sociales, en particular Twitter y Facebook. El equipo de comunicaciones está buscando contribuidores que hablen de temas

de la sede y el terreno, con miras a producir una publicación anual de la revista UNION este año. No dude en visitar nuestro sitio web: <http://unionmag.ilostaffunion.org>.

El equipo de comunicaciones seguirá ayudando al Sindicato del Personal a aprovechar el impulso que ha generado hasta la fecha, y hará lo posible por mejorar la comunicación con el personal utilizando todos los medios a su disposición y los conocimientos de los miembros del equipo.

Coordinadores: Harvey Addo-Yobo, apoyado por Yvan Poulin

El equipo de comunicación se reúne cada semana virtualmente a fin de preparar los titulares y los comunicados de prensa semanales. Los miembros del equipo se han mantenido en estrecho contacto entre ellos, para que el Sindicato del Personal y el personal puedan estar en contacto rápidamente en caso de emergencia. Esta capacidad de respuesta rápida ha demostrado ser primordial y ha permitido asegurar que el personal se mantenga informado oportunamente sobre la evolución de la situación.

El Sindicato del Personal se comunica fundamentalmente por medio de titulares, de boletines y de emisiones, y el equipo de comunicación ha ayudado al proporcionar el diseño y el material para los carteles y publicaciones en las pantallas de bienvenida situadas en la Sede, el sitio web, Twitter, Facebook y otras plataformas de las redes sociales.

La revista *Unión* (ahora el blog de *Unión*) ha estado bastante silenciosa este año, debido a la pandemia de la COVID-19, ya que los editores han estado ocupados con otros asuntos. Además de esto, no ha habido muchos contribuidores. Dicho esto, las contribuciones de los miembros del personal que tienen algo que decir siguen acogidos con interés, y sólo podemos alentarle a visitar nuestro sitio web: <http://unionmag.ilostaffunion.org>

El sitio web se ha renovado y en la actualidad estamos migrando contenido al mismo. Se trata de un proceso lento, pero necesario, para que el equipo proporcione información detallada y completa en los tres idiomas, lo que se ha propuesto hacer. De manera lenta, pero segura, casi hemos logrado nuestro objetivo.

El Sindicato del Personal pretende seguir trabajando duro y no escatimar esfuerzos para mejorar la comunicación con el personal. A tal efecto, utilizará todos los medios a su alcance y todos los conocimientos especializados de los miembros del equipo.

B – Adhesiones, representación y formación

Objetivos:

- **Un Sindicato aún más fuerte y mejor equipado:** A través del mantenimiento y del aumento de su número de afiliados, el fortalecimiento de la solidaridad, la consolidación de las capacidades de los representantes del Sindicato, y la mejora de las operaciones internas, de la comunicación y de la coherencia en sus acciones.

Medios de acción

- Emprender una campaña de contratación sindical 2021 y campañas de información.
- Orientarse hacia una representación sindical en todos los servicios y lugares de destino en el marco de las elecciones de los delegados de servicio y de los comités locales.
- Prever sesiones de información y de formación periódicas para todos los representantes sindicales.

- Compartir regularmente la información con la red de delegados de servicio por medio de correos electrónicos, de cafés y de desayunos de información.
- Identificar y apoyar los servicios o los proyectos de cooperación técnica en los que está teniendo lugar o se ha previsto una reestructuración.
- Organizar en 2021, junto con un delegado de servicio, al menos dos (2) sesiones de información-desayuno en los departamentos de la sede de la OIT para reforzar el apoyo al Sindicato.
- Garantizar la comunicación con los titulares regionales y sus suplentes a fin de intercambiar experiencias y apoyarse mutuamente para mejorar la adhesión y la organización sindical.

Coordinador: Yvan Poulin, apoyado por Carlos Carrión-Crespo, Catherine Comte-Tiberghien y Clara Van Panhuys

Apoyar a los delegados sindicales en su labor

A lo largo del año pasado, el Comité del Sindicato del Personal respaldó activamente su red de delegados sindicales en la sede, a pesar del confinamiento, a través de la mayor utilización del grupo WhatsApp, en el que se mantuvo informados a los dirigentes sindicales de los progresos, y en los que éstos pudieron comunicar sus necesidades y las novedades. Esto nos ha permitido elegir a los nuevos dirigentes sindicales y asegurar la continuidad de nuestra representación a pesar de los obstáculos.

Además, las reuniones regulares a través de Teams han ayudado a fortalecer el sentimiento de pertenencia a una red. Todas las personas se han beneficiado de las experiencias mutuas, y el espíritu de colaboración entre los delegados sindicales ha levantado enormemente los ánimos.

Campaña de afiliación y organización

En este momento del año, en octubre, el Sindicato del Personal ha acogido a 100 nuevos miembros – 88 en las oficinas exteriores y 12 en la Sede.

Parte 3 – Acciones periódicas y regulares

1 – Solucionar los problemas del personal en las oficinas exteriores:

Inspirado por la visión del Sindicato del Personal mundial adoptada en septiembre de 2020, el Comité del Sindicato del Personal, a través de su firme compromiso con los representantes regionales, y en estrecha colaboración con los representantes de los países, expresará la Administración las preocupaciones y los intereses de los colegas sobre el terreno, y se cerciorará de que se protejan y mejoren las condiciones de empleo y de trabajo del personal sobre el terreno.

Teniendo en cuenta el contexto específico en 2021, los objetivos del Sindicato del Personal en lo referente al personal sobre el terreno cubrirán las siguientes cuestiones:

- La seguridad y protección de todas las categorías del personal sobre el terreno, para prevenir y encarar los casos de violencia y acoso en el trabajo y garantizar su salud y seguridad física.
- La lucha contra la diferenciación de trato entre el personal internacional y local en las políticas de seguridad y evacuación, en particular con respecto a los derechos y beneficios del personal en los lugares de destino de alto riesgo.

- La promoción de la creación de los comités de SST en cada lugar de destino, y garantizar la representación con la debida formación en los comités de SST.
- La armonización de los procedimientos de contratación y selección en todos los lugares de destino, a través del establecimiento del RAMC.
- La promoción de las perspectivas profesionales en el marco de la política de movilidad, teniendo en cuenta las características de cada categoría de puestos, en particular los puestos de cooperación técnica, NO y NC.
- Garantizar que se preste más atención a las condiciones inherentes a los contratos de trabajo del personal, en particular realizando encuestas periódicas sobre los salarios.

Medios de acción

- Promover el Convenio núm. 190 de la OIT en las oficinas exteriores a fin de evitar la violencia y el acoso, y fortalecer el mecanismo de tramitación de quejas con miras a un juicio justo y equitativo para los querellantes.
- Examinar las políticas de seguridad y evacuación a fin de respetar la igualdad de trato del personal en los lugares de destino de alto riesgo.
- Fortalecer el papel y las funciones del CSSO en todos los lugares de destino a través de un mayor intercambio de información y de más formación, e incluir sus funciones mejoradas para recomendar el regreso seguro del personal a la oficina durante la pandemia.
- Apoyar la aplicación sobre el terreno del convenio de negociación colectiva firmado en 2004, con respecto al papel que desempeña el Sindicato del Personal en la contratación y selección, a fin de garantizar la participación efectiva del Sindicato del Personal en la transparencia y rendición de cuentas de la contratación y selección.
- Promover efectivamente una política de movilidad que garantice la movilidad para el personal que trabaja desde hace mucho tiempo en un lugar de destino cuando el personal postule a vacantes, y la clara política de movilidad se estipulará en el Estatuto del Personal.
- Lograr que la realidad sobre el terreno se tenga en cuenta en la negociación de la política contractual con la Administración.
- Ayudar a los miembros del personal en todos los lugares de destino a reivindicar sus derechos ante la Administración por conducto del diálogo con las partes pertinentes y con el apoyo, cuando sea necesario, del consejero jurídico del Sindicato.
- Seguir celebrando discusiones mensuales periódicas con todos los representantes regionales por videoconferencia, como un medio eficaz de facilitar el intercambio de información y de experiencia en la puesta en práctica de las prioridades indicadas anteriormente (en la actualidad, las reuniones se programan trimestralmente).
- Organización de las dos reuniones regionales en Asia y el Pacífico y en Europa y los Estados árabes.

Coordinadora: Severine Deboos, apoyada por Sophie Guerre-Chaillet

- El Convenio núm. 190 de la OIT se ha promovido en las oficinas exteriores a fin de evitar la violencia y el acoso y para fortalecer el mecanismo de tramitación de reclamaciones con miras a un juicio equitativo para los demandantes. Esto se ha llevado a cabo a través de actividades de sensibilización y de fortalecimiento de la capacidad durante las reuniones regionales celebradas en Europa y en los Estados árabes y en Asia y el Pacífico. Los representantes titulares y pertinentes regionales también han apoyado a los miembros cuando ha procedido, y se han transmitido asimismo algunos casos a través de los canales pertinentes.
- Si bien se reconsiderará para el próximo año la revisión prevista de las políticas de seguridad y evacuación con respecto a la igualdad de trato para el personal que se encuentra en lugares de

destino de algo riesgo, el Comité del Sindicato del Personal ha seguido muy de cerca las acciones y el apoyo para las oficinas en Myanmar, Haití y Afganistán, asegurando que se haya tenido en cuenta la seguridad y protección de todos los colegas.

- Dada la continuación del teletrabajo obligatorio y la situación médica en el mundo, el papel y las funciones del CSSO en todos los lugares de destino se han fortalecido aumentando el intercambio de información y la formación. Los comités de SST en varias oficinas en Europa y los Estados árabes han participado en el ejercicio de retorno a la Oficina tras el confinamiento debido a la COVID-10. Se han previsto y realizado actividades en coordinación con el Sindicato del Personal. El grado de esta cooperación ha variado de una oficina a otra, pero ha sido satisfactorio en general. En África, la necesidad de fortalecer los comités de SST en todos los lugares de destino está discutiéndose durante las reuniones mensuales con el equipo del Director General (el Director Regional Adjunto y el Coordinador Regional de Recursos Humanos).
- La armonización de los procedimientos de contratación y selección a través del establecimiento del Comité de Contratación, Asignación y Movilidad (RAMC) está discutiéndose con la Administración, en particular para la región de África y los Estados árabes. Entretanto, se han realizado progresos en una serie de oficinas exteriores con miras a impulsar procesos transparentes y justos, y a promover una política de movilidad que garantice la movilidad para el personal con muchos años de servicio en un lugar de destino.
- Se ha prestado particular atención a garantizar que la realidad sobre el terreno se tenga en cuenta en todas las discusiones y negociaciones. Concretamente, a través del titular regional, se han recopilado comentarios y contribuciones con objeto de orientar las aportaciones realizadas por el Comité sobre la futura política de modalidades de trabajo flexible.
- Tienen lugar discusiones regulares mensualmente con todos los representantes regionales por videoconferencia, como un medio eficaz para facilitar el intercambio de información y de experiencia en la aplicación práctica de las prioridades indicadas anteriormente.

Las reuniones regionales para Europa y los Estados árabes y Asia y el Pacífico se organizaron con éxito en septiembre y en octubre, respectivamente, por videoconferencia.

II – Utilización de los recursos financieros

Objetivo: Asegurar la máxima transparencia en la utilización de los recursos financieros.

Medios de acción

- Examinar el proceso de control y de seguimiento de todas las transacciones financieras.
- Seguir buscando la solución eficaz de las cuentas bancarias para las oficinas que lo necesitan, y establecer los procedimientos de transferencia de fondos a estas cuentas.
- Elaborar propuestas para reinvertir los fondos de inversión que van a vencer, para su presentación a la Asamblea General.

Tesorerera: Severine Deboos

Si bien se han tomado todas las medidas financieras necesarias para asegurar que el Sindicato del Personal pudiera organizar la celebración de su Centenario y su Reunión Mundial – de conformidad con sus requisitos establecidos –, ha habido que reconsiderar los planes a la luz del contexto de crisis a causa de la epidemia de la COVID-19 y de la interrupción de las actividades planificadas.

El nivel de gasto para el año 2021 está muy por debajo del presupuesto previsto, y hay un ahorro en todas las misiones, la hostelería, los costos de comunicación y las reuniones.

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 información y/o recomendaciones 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 convenios colectivos y los documentos SDGI, y sobre las políticas y procedimientos en vigor.
- Proporcionar información y/o recomendaciones sobre las cuestiones relativas a los derechos colectivos.
- Difundir notas de información sobre los procedimientos aplicables a los funcionarios.
- Representar y acompañar a 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 a través de Skype.
- Asegurar el seguimiento de las recomendaciones de los órganos internos e identificar tendencias para responder a las necesidades del personal.

Miembros: Chloé Charbonneau-Jobin, Carlos Carrión-Crespo, Catherine Comte-Tiberghien y Guillaume Filhon

A pesar del prolongado contexto de la pandemia, el Sindicato del Personal ha seguido proporcionando asesoramiento y asistencia jurídica durante este otro año especial. Hemos observado un incremento de las reclamaciones individuales a partir del segundo semestre del año. El Sindicato del Personal había registrado una clara disminución del número de quejas formales presentadas a HRD y a la Junta Consultiva Mixta de Apelaciones (“JAAB”) durante el segundo semestre de 2020, observando al mismo tiempo un aumento del número de casos objeto de discusiones y resoluciones informales con la Administración. Así pues, el año 2021 parece marcar un retorno “a la normalidad” en términos del número de quejas formales.

El Sindicato lamenta que algunos conflictos o cuestiones vinculadas con las relaciones de trabajo parecen estar directamente relacionadas con la política de contratación y, en particular, la falta de condiciones de trabajo coherentes entre los funcionarios encargados de proyectos de cooperación técnica y los nombrados a puestos de trabajo a cargo del presupuesto ordinario y la situación de precariedad de los primeros hacia los últimos. Aunque esta situación no es nueva, dado el continuo incremento del número de miembros del personal “de cooperación técnica” – que actualmente supera el número de miembros del personal a cargo del presupuesto ordinario (el 50,2 por ciento frente al 49,8 por ciento) – reviste más importancia que nunca abordar esta cuestión. El Sindicato del Personal que esto contribuirá a garantizar un lugar de trabajo más saludable y equitativo para todos.

El año pasado, la mayoría de las consultas que condujeron a intervenciones de todo tipo por el Sindicato del Personal, incluida asistencia de cara a las reclamaciones formales, fueron sobre los siguientes temas:

- Solicitudes de indemnización presentadas ante el Comité de Indemnización;
- Solicitudes relativas a la clasificación de los puestos de trabajo y los recursos;
- Preguntas sobre las condiciones de trabajo y, en particular, para el personal de cooperación técnica, incluida la cuestión de los contratos precarios;
- Procedimientos de contratación y selección;

- Ajustes en el lugar de trabajo;
- Salario y derechos al obtener una promoción y/o un nombramiento;

Puntos destacados

El Sindicato ha indicado un incremento del número de consultas relativas a solicitudes en caso de enfermedad o lesión relacionada con el desempeño de las funciones oficiales, y a la desinformación del personal sobre el procedimiento a seguir para presentar una solicitud de indemnización.

En lo que respecta a la cuestión de la adaptación de los lugares de trabajo, el Sindicato confía en que los cambios introducidos a las políticas existentes como resultado de la aplicación de la *Política sobre la inclusión de las personas con discapacidad* (IGDS núm. 590, de 16 de septiembre de, 2021) de la OIT conduzca a mejoras concretas en las condiciones de trabajo de los funcionarios que requieren adaptaciones y que ayude a prevenir reclamaciones en este ámbito. Un caso relacionado con estas cuestiones sigue pendiente ante el Tribunal Administrativo de la OIT.

En lo tocante a la clasificación de los puestos de trabajo, el Sindicato del Personal está ayudando a los miembros del personal en al menos tres reclamaciones en curso ante el JAAB, dos de las cuales están relacionadas con el establecimiento de nuevas descripciones genéricas de puestos de trabajo en las oficinas exteriores.

El Sindicato del Personal lamenta que este año una decisión del Director General tras una investigación de las alegaciones de acoso haya conducido a la presentación de una queja ante el Tribunal Administrativo de la OIT. Desde la entrada en vigor del procedimiento previsto en el artículo 13.4 de los Estatutos del Personal, esta es al menos la tercera queja presentada ante el Tribunal por el Sindicato del Personal en nombre de uno de sus miembros sobre la interpretación y aplicación de esta disposición y el *Convenio colectivo sobre la política y el procedimiento de investigación en materia de acoso*. El Sindicato del Personal reitera su compromiso de no escatimar esfuerzos para garantizar que la OIT respete el derecho de sus miembros y del personal a trabajar en un entorno saludable y libre de acoso, y adopte medidas apropiadas para prevenir el acoso e intervenir sin demora cuando se le notifiquen actos que constituyan acoso.

En 2021, el Tribunal Administrativo de la OIT dictó dos sentencias en relación con quejas presentadas por miembros del personal de la OIT, y el Sindicato del Personal no representó a ninguno de los demandantes. Sin embargo, el Sindicato del Personal espera que las decisiones a principios de 2022 sobre las quejas que debe considerar el Tribunal en su 133ª reunión en la que representa a los querellantes y al Sindicato se les comunicarán el año próximo.

Por último, después de más de un año de pandemia que obliga al personal de la OIT a teletrabajar, el Sindicato del Personal lamenta tener que informar a sus miembros que las discusiones con la Administración sobre la actualización de la política sobre las modalidades de trabajo flexible (IGDS núm. 142 del 1º de febrero de 2010) aún no hayan finalizado. El Sindicato del Personal formuló comentarios y observaciones sobre una propuesta de política enmendada hace muchos meses (mayo de 2021). Confiamos en que, a finales de año, la OIT tenga una política que responda mejor a las necesidades del personal.

II. ACTIVIDADES EN LAS REGIONES

África

Miembro Titular: Remy Bertrand Kama Kama

Miembro Suplente: Leillah Abdallah

1. UN SINDICATO MÁS FUERTE

Los comités locales del Sindicato de la región han seguido integrando nuevas adhesiones, en particular en Abidjan, Dakar, Kinshasa, Yaoundé, etc. La mayoría de los comités locales del Sindicato han conseguido mantener sus actividades a nivel virtual durante la pandemia de COVID-19. Todos han realizado esfuerzos considerables para contribuir a la buena marcha de las actividades de la Oficina durante el período de teletrabajo.

2. DÍALOGO CON LA DIRECCIÓN REGIONAL

El miembro titular, el miembro suplente y la Dirección Regional han definido un marco formal de intercambios que tienen lugar las últimas semanas de cada mes. El objetivo de estos intercambios no solo es mantener el diálogo con la Dirección Regional, sino también defender los derechos de los colegas sobre múltiples preocupaciones expuestas formalmente, tales como el impacto de la pandemia de COVID-19, los procedimientos operativos estándar, el regreso a la Oficina, las evaluaciones cuestionadas al principio y al final del ciclo, y los casos de acoso moral. En algunos lugares de trabajo, como Abijan, ha habido casos de acoso moral, que se han presentado al Departamento de Recursos Humanos para que actúe al respecto. Evidentemente, la Consejera Jurídica del Sindicato, que está en contacto permanente con los colegas afectados, ha realizado un seguimiento de estos casos.

3. REVISIÓN DE LAS DESCRIPCIONES DE PUESTOS DE TRABAJO PARA EL PERSONAL LOCAL

Tras la publicación de las nuevas descripciones de las funciones y de los intercambios al respecto, sabemos que el personal local sobre el terreno está insatisfecho con las nuevas funciones relacionadas con los puestos de trabajo funcionales. Por ejemplo, todos los miembros del equipo de tecnología de la información de la región siguen estando en desacuerdo con la región y HRD/OD sobre las nuevas descripciones de los puestos de trabajo, a pesar de los intercambios entre las diferentes partes. El 30 de noviembre de 2020, la Región indicó que había tomado nota de la diferencia de interpretación entre HRD/OD y los representantes de los equipos informáticos regionales. Ha invitado a estos últimos a abordar la cuestión por conducto del Sindicato del Personal, signatario del convenio colectivo mencionado anteriormente.

4. CONTRATACIÓN Y SELECCIÓN Y EVOLUCIÓN DE LAS CARRERAS

Es primordial fortalecer la armonización de los procedimientos de contratación y selección en todos los lugares de destino, gracias a la creación del Comité de Contratación, Asignación y Movilidad (CRAM).

En la actualidad, la contratación y selección es una de las cuestiones más delicadas en la región, ya que ha habido casos evidentes de contratación injusta y sesgada notificados al Sindicato y a HRD en Ginebra. Por consiguiente, el personal cuestiona continuamente los procedimientos no transparentes y no responsables de contratación y selección. Los representantes sindicales de la región siguen sin desempeñar las mismas funciones en los procesos de contratación y selección.

A día de hoy, solo tres oficinas (Kinshasa, Pretoria y Dar es Salaam) asignan a los representantes sindicales papeles completos en los paneles de entrevista. Las otras diez oficinas restantes les asignan funciones de observadores. Esta preocupación se discutió con la Dirección Regional, que ha indicado categóricamente la necesidad de mantener esta manera de proceder a pesar de las posiciones contrarias de los representantes sindicales a reserva de no participar más en los paneles de contratación mientras los papeles sigan siendo asimétricos en los lugares de destino.

En lo que respecta a la evolución de las carreras, cabe contemplar la promoción de las perspectivas de carrera en el marco de la política de movilidad, teniendo en cuenta las características de cada categoría de puestos de trabajo, en particular los puestos de cooperación técnica y de la categoría NO. De manera

integral, se trata de promover y aplicar correctamente la política de movilidad, garantizando la movilidad del personal que está desde hace mucho tiempo en los lugares de destino cuando el personal ha postulado a puestos vacantes con independencia de las categorías de empleo.

5. CSSP: LA SALUD Y LA SEGURIDAD DEL PERSONAL

El personal de la región ha acogido con agrado disposiciones contractuales de noviembre de 2020 concluidas entre la CSSP y una empresa de renombre internacional para proporcionar acceso a una gran red de proveedores de cuidados.

Hablando de la pandemia de COVID-19, los establecimientos hospitalarios han estado realmente sobrecargados de pacientes afectados por la COVID-19, por una parte, y la calidad de los servicios no ha sido la misma, por otra, debido a la falta de medios técnicos apropiados. El personal pide que la CSSP extienda su contrato de servicio a un mayor número de hospitales de calidad. Lamentablemente, durante este periodo se han registrado casos de fallecimiento de miembros del personal y/o de sus personas a cargo.

El personal local pide asimismo a la OIT que establezca un sistema informático de intercambios seguros de datos con la CSSP (*entidad independiente*) a fin de que, para efectuar reembolsos al personal local, la CSSP pueda utilizar los datos financieros de la Organización. De esta manera, los reembolsos podrán ser efectivos en las cuentas del personal local, por ejemplo, las cuentas de la UNFCU en dólares.

En lo que respecta a la seguridad del personal, los diferentes lugares de destino piden el fortalecimiento de los comités de seguridad y salud ocupacional (CSSO), fundamentalmente en un contexto en el que las medidas para proteger al personal son casi cotidianas.

6. GRUPO DE EXAMEN INDEPENDIENTE (GEI) PARA LA REGIÓN DE ÁFRICA

El 22 de febrero de 2021, el GEI para la Región de África se constituyó oficialmente y estuvo operativo. Con el apoyo de la Directora Regional y en colaboración con el Sindicato, los miembros de este Grupo se han designado de una forma consensuada.

El 22 de julio de 2021 se organizó una sesión de información con la participación de todos los representantes y miembros de los comités locales del Sindicato de la región. Se pidió a los comités locales que dieran amplia difusión en sus oficinas respectivas con miras a informar al personal sobre los mecanismos de consulta.

7. ASISTENCIA Y ASESORAMIENTO

Se ha proporcionado asesoramiento a los colegas que han consultado al Sindicato por diversas preocupaciones, en particular la reclamación para los colegas de Argel afectados por la decisión de rescindir su contrato debido a la finalización del proyecto TAWDIF.

A fin de prevenir las situaciones desafortunadas de una manera sostenible, la OIT debe seguir fortaleciendo las capacidades de su personal directivo y multiplicar las ocasiones de formación/sensibilización de su personal.

8. REUNIÓN ANUAL DE LOS DIRECTORES

El Miembro titular participó a distancia en el retiro de los Directores de la Región africana que tuvo lugar el 21 de enero de 2021 por Zoom. El mensaje del Sindicato dirigido a la Directora Regional también se ha transmitido al Sindicato en Ginebra.

Américas

Miembro titular: María Elena López Torres

Miembro suplente: Ana Catalina Ramírez

TELETRABAJO Y SITUACION DE LA PANDEMIA DE LA COVID-19 EN LA REGIÓN

La región se encuentra en situación de teletrabajo desde marzo 2020 hasta la fecha. El uso de mascarillas, el distanciamiento social y la cuarentena se ha vuelto obligatorios en muchos países.

La pandemia de la COVID-19 ha golpeado de manera drástica nuestra región, pero el personal ha mostrado gran profesionalismo y entrega para cumplir con todos los objetivos que la Organización ha planteado.

Las condiciones de trabajo actuales sin dudas dejarán huella, y confiamos en que la Dirección y los trabajadores saquemos conclusiones y estemos mejor preparados para el futuro. Pronto volveremos a las oficinas y se nos presentarán nuevos desafíos relacionados con las condiciones de trabajo y con la carga laboral que nos espera. La COVID-19 nos ha agregado trabajo y requiere acciones rápidas, sin descuidar lo que ya estaba planeado.

Hemos vivido días de trabajo muy largos, pasando de una reunión virtual o webinar, y respondiendo y rellenando múltiples encuestas y formularios. La sobrecarga de trabajo ha estado presente durante estos meses, causando estrés entre los colegas.

La pandemia y el coronavirus están planteando una nueva realidad, con mucha incertidumbre y cambios constantes que nunca antes hemos vivido; esta situación la atraviesan todos los países.

RECURSOS HUMANOS

Agradecemos al equipo regional de recursos humanos su entrega y preocupación por la salud física y emocional de todo personal en las oficinas. Hace poco regresó el Programa de apoyo emocional con talleres. Los colegas han participado con mucho interés.

RECLASIFICACIONES Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Durante este período se han hecho varios procesos de reclasificaciones con resultados positivos. Otros procesos se están revisando y se han visto retrasados debido a la situación provocada por la pandemia.

RETORNO A LAS OFICINAS

En casi todas las oficinas se han preparado los documentos de análisis de riesgos y los procedimientos operativos estándar, que han sido presentados a la Oficina Regional y enviados a Eloy Alonso-Maestre para su revisión y aprobación. Estos documentos se han consultado previamente con el Sindicato en todas las oficinas. Dichos documentos han sido aprobados para todas las oficinas, aunque varias de ellas no tienen una fecha definida para el retorno.

FONDOS PARA EL DESARROLLO DEL PERSONAL

En estos tiempos de cuarentena, el equipo de recursos humanos regional alienta al personal a tomar cursos de capacitación, ya sean individuales o grupales, en temas relacionados a su desarrollo profesional y laboral, incluso cursos grupales de francés y portugués. Varios colegas toman el curso de manejo de proyectos dictado por el centro de Turín (Curso de Escribe Bien, etc.). Las solicitudes se tramitan a través de las Unidades de recursos humanos de cada oficina en coordinación con el Comité de Capacitación.

CUENTA BANCARIA DEL SINDICATO DEL PERSONAL 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 caso de fallecimiento de uno de los titulares hasta que finalice el proceso sucesorio. Éste es un tema que sigue surgiendo y aún no tenemos una clara solución al respecto.

CSSP/SHIF

Hemos observado una mejora notable en el tiempo de procesamiento de reembolsos. El personal está más satisfecho con ello y felicitamos los esfuerzos realizados. La implementación del nuevo sistema SHIF ON LINE, es bastante sencilla y útil. Ahora si es posible dar un mejor seguimiento a las solicitudes de reembolso. Actualmente, la plataforma SHIF ON LINE también está a disposición de nuestros colegas jubilados.

ENCUESTAS SOBRE LOS SALARIOS

Tenemos algunos países en la región que se han visto afectados por la aplicación de la herramienta para determinar los salarios de las NNUU, lo que ha resultado en una doble escala salarial. Con la pandemia, nos preguntamos si la próxima valoración va a afectar aún más el deterioro de los salarios.

La Delegación Regional le da la más cordial bienvenida a nuestra colega Liliana Nieves Páez, quien asumió funciones como Coordinadora Regional de Recursos Humanos en la Oficina Regional para América Latina y el Caribe en junio.

Como representantes del Sindicato del 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 el medio ambiente de trabajo.

Un reto que se nos presenta es mejorar y fortalecer los lazos entre los representantes sindicales en nuestra región y, de la misma manera, mejorar los canales de comunicación con el Sindicato del Personal en la Sede.

Asia y el Pacífico

Miembro Titular: Pong-Sul-Ahn

Miembro Suplente: Yuka Okumura

La elección regional del Sindicato

El Sindicato de Asia y el Pacífico celebró elecciones locales en febrero-marzo de 2021 a fin de constituir sus nuevos comités del Sindicato del Personal en toda la región, que tienen un mandato del periodo comprendido entre abril de 2021 y marzo de 2023. El cierre de algunas oficinas ha retrasado el proceso de elección más allá de la fecha prevista en algunos lugares de destino, pero la adopción de los sistemas de votación en línea ha ayudado a concluir con éxito las elecciones. La formación sobre los papeles y las responsabilidades de los representantes del Sindicato del Personal recién electos es esencial para mantener las funciones del Sindicato del Personal, ya que dos tercios de sus representantes fueron reestructurados por las elecciones.

Un Sindicato más fuerte

Los Comités del Sindicato del Personal en la región han seguido integrando a nuevos miembros, especialmente en Bangkok, Dhaka, Phnom Penh, Tokyo, Yakarta y Kabul. Las tasas de sindicalización en algunos lugares de destino son tan altas como contratar prácticamente a todo el personal con derecho a la sindicalización. El Comité del Sindicato del Personal en Colombo obtuvo nuevos miembros, mientras que, lamentablemente, perdió a algunos miembros activos en una escala de tiempo similar. Incluso en un periodo difícil de distanciamiento social debido a la pandemia, algunos Sindicatos del Personal han organizado actividades de formación y retiros del personal que han dado dinamismo a las actividades sindicales y ha permitido a los miembros mantenerse conectados. El Comité del Sindicato del Personal en Bangkok como parte del grupo de trabajo sobre la COVID-19 para la Oficina Regional de Asia y el Pacífico ha contribuido a organizar algunas sesiones de información sobre el bienestar del personal ante el impacto de la pandemia de COVID-19. Varios Sindicatos del Personal, incluido Yangon, ha organizado clases de yoga para los miembros y también foros de intercambio de información sobre la COVID-19 y medidas de seguridad e higiene. Los Comités del Sindicato del Personal en Colombo y Phnom Penh organizaron retiros virtuales del personal, mientras que el Comité del Sindicato del Personal en Hanoi llevó a cabo un retiro físico del personal el 2 y 3 de julio de 2020. El Comité del Sindicato del Personal en Yakarta organizó un evento de reunión virtual y una celebración de juegos en línea con motivo del Día de

la Independencia para sustituir la festividad tradicional fuera de línea. El Comité del Sindicato del Personal en Colombo organizó una sesión sobre la negociación colectiva. El Sindicato del Personal de Dhaka, en colaboración con el Equipo de Tareas sobre el Medio Ambiente de Trabajo (WETT) organizó una sesión sobre salud mental en julio de 2021. El Sindicato del Personal de Islamabad abrió una cafetería virtual durante un año para mantenerse conectados y liberar estrés mental durante la pandemia. Todos los Comités del Sindicato del Personal han realizado esfuerzos de una manera o de otra para activar el Sindicato del Personal durante el período de teletrabajo. Los lugares de destino, como Vientiane, Dili, UB, Kabul y Kuala Lumpur, no tienen un Comité del Sindicato del Personal, por lo que sus preocupaciones y problemas no se abordan de una manera adecuada. El Titular Regional celebró una reunión virtual con el personal en Kuala Lumpur en mayo de 2021, intercambió cierta información esencial con el personal en Dili a través del Comité del Sindicato del Personal en Yakarta, consultó con el personal en UB por su interés en afiliarse al Sindicato del Personal, e intercambió información y se mantuvo en contacto continuamente con el personal en Kabul. Los miembros de la oficina de enlace en Kabul han aumentado de cuatro a siete. En lo que respecta a sus miembros en estos lugares de destino, si cualquier persona plantea sus problemas, el Titular Regional se encarga de ellos.

Diálogo con la dirección

El personal y la dirección han tenido una preocupación y un interés comunes por el impacto de la pandemia de COVID-19. Así pues, la mayoría de los lugares de destino han mantenido un diálogo entre el Sindicato del Personal y la dirección para compartir estas cuestiones de seguridad y discutir el proceso de regreso a la Oficina. Sin embargo, algunos representantes del Sindicato del Personal han expresado su preocupación por que su personal directivo ha tomado decisiones unilaterales que afectan el bienestar del personal, pero sin consultar de una manera adecuada con el Comité del Sindicato de Personal. Se ha convertido en un problema que los supervisores de proyectos de cooperación técnica presionen al personal para que finalice su trabajo, a pesar del confinamiento impuesto en el país, y los mandantes también están teletrabajando. Llevar a cabo los planes de trabajo sigue siendo un reto para el personal. En estos tiempos difíciles de confinamiento, debería alentarse el trabajo en equipo y su finalización en equipo debería ser una norma para evaluar el desempeño del personal. El estímulo mutuo y la conectividad entre el personal y la dirección siguen siendo considerables, ya que casi todas las oficinas de país continúan teletrabajando. El 19 de julio de 2021, los representantes del Sindicato del Personal (Catherine Comte-Tiberghien, Severine Deboos, Yuka Okumura y Pong-Sul Ahn) se reunieron con la Sra. Chihoko Asada-Miyakawa por primera vez desde su nombramiento como Directora Regional. La Reunión, encaminada a introducir las funciones y actividades del Sindicato del Personal, discutió los problemas relacionados con la participación del representante del Sindicato del Personal en la contratación y selección; la discriminación y el acoso; la vacunación del personal y el proceso de regreso a la Oficina, y cuestiones específicas para Bangkok, Hanoi, Colombo y Dhaka. El Comité del Sindicato del Personal de Dhaka prosigue el diálogo con la dirección sobre los procesos de contratación y selección, y espera que se identifique a personal/HR para los proyectos de cooperación técnica. En la reunión se planteó la cuestión de la seguridad y el bienestar del personal en Afganistán y Myanmar. Los representantes del Sindicato del Personal observaron que es necesario fortalecer el diálogo a nivel regional para reforzar la cooperación mutua en los ámbitos en que ambas puedan abordar los retos que encara el personal y proteger al personal y a sus familias, especialmente durante el periodo de la pandemia.

Respuesta del Sindicato del Personal a la pandemia de COVID-19

La región de Asia y el Pacífico se enfrenta a la tercera o la cuarta ola de la pandemia con variantes delta u otras variantes. La mayoría de las oficinas de país, salvo Beijing, están cerradas y su personal teletrabaja. En comparación con el impacto negativo del trabajo en la modalidad de trabajo desde casa el año pasado, el personal está afrontando con éxito los nuevos retos que plantea el teletrabajo, que incluyen mayores responsabilidades familiares, estrés mental, problemas de conexión a Internet, y nuevas tareas. Debido al intercambio de experiencias a través de reuniones regionales frecuentes del Sindicato del Personal, cada Comité del Sindicato del Personal ha manejado eficientemente cualquier dificultad o problema que hayan tenido los miembros del Sindicato del Personal. Sin embargo, la política de teletrabajo de la Oficina no se aplica igualmente o se aplica de una manera complicada, especialmente a aquellos que se enfrentan a una situación de confinamiento en su lugar de destino durante su visita al país de origen o durante un

viaje a su país de origen. Es necesario aplicar racionalmente la política de teletrabajo de conformidad con la situación del proceso de regreso a la Oficina, así como las directrices en materia de salud en el lugar de destino. La Oficina ha concedido prioridad a la seguridad del personal durante la pandemia. La vacunación del personal y de sus personas a cargo es una preocupación clave del Sindicato del Personal en la región. La mayoría del personal de la OIT en la región ha recibido la primera vacuna y está esperando recibir la segunda. Sigue expuesto al riesgo de contraer el virus, porque sus familiares no han podido vacunarse. Los programas de vacunación en la mayoría de los países de Asia y el Pacífico son lentos, y las tasas de vacunación son relativamente bajas en toda la región. Los Sindicatos han participado activamente en el CSSO durante la pandemia. El CSSO ha funcionado bien en general, examinando regularmente la situación respecto a la COVID-19 en los respectivos países y discutiendo medidas de salud. Los Sindicatos del Personal también han realizado un seguimiento de la situación de la COVID-19 en los países, y de la salud física y mental y de las preocupaciones de los miembros. Los representantes del Sindicato del Personal del CSSO están teniendo más conocimientos y experiencia sobre las actividades del CSSO, pero necesitan recibir formación sobre su papel y sus responsabilidades en el CSSO y sobre la IGS y las directrices sobre el CSSO.

Servicios de la CSSP

Durante la pandemia, en muchos países los hospitales han estado hacinados con pacientes de COVID-19, por una parte y, por otra, en varios países la calidad de los servicios de salud es deficiente. El personal pide que la CSSP extienda su contrato de servicios con más hospitales de calidad, no solo en la capital, sino en ciudades grandes para que el personal y sus familiares puedan acceder a los servicios. Entretanto, el personal se enfrenta a un problema con los hospitales locales que tienen un contrato de servicios con la CSSP, porque casi todos ellos no conocen la CSSP y su contrato de servicios con ellos. Es necesario hacer campaña para que los hospitales locales tengan una relación con la CSSP. El personal también pide que la CSSP reexamine los artículos de atención de salud reembolsables e incluyan las vitaminas y las pruebas voluntarias de COVID-19 como una categoría de artículos reembolsables. El proceso de reembolso ha sido prolongado, y su duración ha sido mayor durante la pandemia.

Contratación y selección y política de contratación

La contratación y la selección es una de las cuestiones más importantes en la región, porque ha habido casos claros de contratación injusta y sesgada, y muchos miembros del personal están empleados en proyectos de cooperación técnica y sus empleos son relativamente inseguros. Así pues, el personal cuestiona continuamente los procedimientos no transparentes e irresponsables en la contratación y selección. La región sigue sin tener CB sobre la participación del representante del Sindicato del Personal en el proceso de contratación y selección. Solo en algunos lugares de destino los representantes del Sindicato del Personal participan en los paneles de entrevista, mientras que en la mayoría de los lugares de destino éstos participan como observadores o no participan en absoluto. La contratación de personal en la categoría de servicios orgánicos en proyectos de cooperación técnica en la región ha tenido lugar con la ausencia total de representantes de Sindicato del Personal. Según el convenio colectivo firmado en marzo de 2014, el Sindicato del Personal de Asia y el Pacífico prepara un pliego de condiciones para la participación de los representantes del Sindicato del Personal en la contratación y selección, que se consultará y negociará con la dirección de la Oficina Regional de Asia y el Pacífico. Con el fin de motivar al personal y de ayudarlo a adquirir diversas experiencias técnicas, debería aplicarse activamente una política de movilidad geográfica y funcional. El personal de cooperación técnica debería tener un contrato a más largo plazo armonizado con el periodo de puesta en práctica del proyecto, y debería integrarse un programa de desarrollo profesional en el proyecto.

Desarrollo profesional y Fondos para el Desarrollo del Personal

La OIT adoptó la Declaración del Centenario para el Futuro del Trabajo, que pone énfasis en la importancia de invertir en recursos humanos a través del perfeccionamiento de competencias y de la readaptación profesional de las personas. Esta recomendación es muy pertinente para las cuestiones relativas al desarrollo del personal de la OIT, por lo que la Oficina debería invertir más recursos en el perfeccionamiento de competencias y el aumento de conocimientos del personal. Los Fondos para el Desarrollo del Personal podrían ser una vía adecuada para lograr este objetivo. La planificación anual y la

distribución equitativa de los Fondos para el Desarrollo del Personal son fundamentales para beneficiar equitativamente al personal. Convendría que la Oficina pudiera financiar cualquier mecanismo para conceder también un aumento de sueldo por méritos al personal de los proyectos de cooperación técnica.

Reforma de las Naciones Unidas

El programa de la reforma de las Naciones Unidas está estancado durante la pandemia. No obstante, las oficinas en el terreno consideran que el sistema común de las Naciones Unidas ya se ha aplicado a la OIT y su personal. Tras la investigación conjunta en materia de seguridad de la OIT/CESPAP sobre el amianto en el edificio de la CESPAP, que fue impulsada gracias a la acción del Sindicato del Personal, la renovación del edificio de la CESPAP se ha llevado a cabo con calma y de una manera constante. En septiembre de 2021, el personal del Bloque B del edificio de la CESPAP fue evacuado por motivo de obras de renovación. Los planes para introducir oficinas de espacio abierto no se han alterado, lo que suscita preocupación en lo que respecta a la productividad, pero también a la seguridad y la salud de los colegas, dada la pandemia de COVID-19. El debate sobre las ventajas y los inconvenientes del espacio abierto y de la situación de la pandemia amplifica más la importancia del espacio cerrado que del espacio abierto.

Resultados de las encuestas locales sobre los salarios

La inflación está alcanzando un nivel alarmante en muchos países, como el Pakistán y Mongolia. En varios lugares de destino se han realizado encuestas locales sobre los salarios. Cada vez es más difícil tener comparadores con salarios altos, ya que no están interesados en unirse a la encuesta, dado que una parte de su información es confidencial y tampoco se benefician de participar en la encuesta. Se propone una alternativa para recopilar datos sobre los salarios distinta al método de los comparadores, con miras a su consideración para el futuro. Los resultados de la encuesta han sido negativos en varios lugares de destino, y el Sindicato del Personal de la OIT en Hanoi ha emprendido medidas conjuntas con FUNSA, incluida la publicación de declaraciones y reuniones con los coordinadores residentes de las Naciones Unidas. Por ejemplo, una Encuesta exhaustiva sobre los salarios realizada en Viet Nam anunciada en mayo de 2021 ha conducido a un incremento del 2,4 por ciento del personal de la categoría de servicios generales y del 14,4 por ciento para el personal de la categoría NO. Ha habido una gran brecha en el incremento de los salarios entre el personal de la categoría NO y el personal de la categoría de servicios generales que afecta a la actitud y la productividad del personal de la categoría de servicios generales y crea un entorno de trabajo falto de armonía. El Sindicato del Personal en la región insta a la Administración de la OIT a coordinarse con la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de las Naciones Unidas para desarrollar un mecanismo a fin de hallar los mejores comparadores existentes (el Principio de Fleming). Asimismo, deben proporcionarse actividades de formación sistémicas para el desarrollo de la capacidad a los miembros del Comité Local de Estudio de Sueldos a fin de que desempeñen su papel en el proceso de estudio.

Revisión de las descripciones de los puestos de trabajo para el personal de la categoría de servicios orgánicos

El personal de la categoría de servicios orgánicos en el terreno está interesado en el proceso de revisar las descripciones genéricas de puestos de trabajo para puestos profesionales. Tal como se acordó con SYNDICAT y como fue anunciado por HRD, el proceso debería ser transparente y participativo, y conceder al personal de que se trate suficiente tiempo para realizar sus aportaciones. Tomando en consideración varios procedimientos, el personal sobre el terreno quiere tener un plazo más largo para la revisión.

Discriminación, acoso y abuso de autoridad

La discriminación y el acoso tienen lugar en diferentes formas en nuestros lugares de trabajo. El acoso sexual es muy frecuente. El abuso de autoridad por los supervisores que hacen un uso indebido de su poder contra el personal es la cuestión más grave, pero más invisible, porque los supervisores pueden alegar que la decisión que tomaron era una prerrogativa administrativa. Todas las categorías del personal son vulnerables a la discriminación, el acoso, el nepotismo y el desánimo invisible. Tras una alegación de acoso y tras las quejas presentadas por el personal en Dhaka, junto con el personal directivo, el Comité del Sindicato organizó un programa de formación, a principios de diciembre de 2020, sobre un lugar de trabajo respetable. En julio de 2021, el Equipo de Tareas sobre el Acoso Sexual en Bangkok organizó dos

sesiones de medio día para cuatro grupos sobre el acoso sexual. Lamentó informar que algunos representantes del Sindicato del Personal se sienten inseguros al desempeñar sus funciones, ya que el personal directivo carece del reconocimiento del Sindicato del Personal como una entidad responsable del bienestar del personal y de representar su voz. La política de tolerancia cero de la Oficina debería aplicarse efectivamente a todos los casos, con el fin de crear un medio ambiente de trabajo respetuoso en el que todo el personal se sienta seguro, reciba un trato igual y justo, y tenga una voz. En general, el personal opina que ha tenido una experiencia positiva con el teletrabajo y el horario de trabajo en línea desde casa con menos conflictos laborales y menos estrés mental y fatiga física que la experimentada en los trasladados entre el domicilio y el trabajo y al enfrentarse diariamente a atascos de tráfico.

El Comité del Sindicato del Personal de Yangon

Poco después del golpe militar en Myanmar, el Titular Regional, en nombre de la Mesa del Sindicato del Personal, envió un mensaje de solidaridad al personal en Yangon. Desde entonces, se ha mantenido regularmente en contacto con el representante del Sindicato del Personal en Yangon a fin de escuchar las dificultades a las que se ha enfrentado el personal y las ha transmitido al Sindicato del Personal en Ginebra. En mayo de 2021, la Mesa del Sindicato del Personal se reunió virtualmente con los miembros del Sindicato del Personal en Yangon a fin de transmitirle un mensaje de solidaridad. Como una propuesta de la reunión, se organizó una sesión de orientación para la salud mental con el personal y sus personas a cargo. El 4 de agosto, la reunión celebrada entre el nuevo Sindicato del Personal y el Titular Regional consideró que muchos miembros del personal y sus familiares se han infectado por el virus de la COVID-19, por lo que ha aumentado la carga para otros colegas. El Comité del Sindicato del Personal pide a la Oficina que asigne un fondo especial para la Oficina de Yangon a fin de contratar a dos asistentes temporales. La propuesta se sometió a la Oficina Regional de Asia y el Pacífico. Algunos colegas sienten inseguridad laboral debido a la relación con el gobierno *de facto*.

El personal en Kabul

En agosto, el Presidente del Sindicato del Personal transmitió un mensaje de solidaridad al personal en Kabul, y se ha coordinado con HRD a fin de prestar el máximo apoyo al personal y sus familias. Uno de los colegas señaló: “Me alegra de que todo el personal internacional haya salido de Afganistán y de que el resto del personal nacional y de sus personas a cargo estén a salvo, en lugar de vivir con un sentimiento de temor, ansiedad y tensión”. El Titular Regular confió en la capacidad de la Oficina para gestionar la situación de Kabul, y se puso en contacto con ella para transmitir un mensaje de solidaridad y de ánimo, además de expresar su profunda preocupación por la situación del Sindicato del Personal en Asia y el Pacífico. La oficina de país de la OIT en Islamabad está extendiendo su apoyo a los colegas de la OIT en Kabul, en particular, junto con otras personas. Dos miembros del Sindicato del Personal de Islamabad ofrecieron sus residencias personales a colegas de la OIT en Kabul si lograban llegar a Islamabad y tenían cualquier problema de residencia. Otros colegas han mostrado su interés en prestar el apoyo, en caso necesario. Nuestros queridos colegas en Afganistán apreciaron las muestras de amistad y de solidaridad del Sindicato del Personal en la región, e hicieron gala de ánimo y de fortaleza, incluso en una situación de temor.

Reunión regional de Asia y el Pacífico del Sindicato del Personal

La Reunión Regional está prevista para el 11 al 14 de octubre de 2021 durante cuatro días, con la participación de unas 25 personas (dos de cada Comité del Sindicato del Personal – Presidente o Secretario/ o alternativo).

Europa y los Estados Árabes

Miembro Titular: Eva Mihlic

Miembro Suplente: Ludovic Caprini

El informe se compiló sobre la base de la información proporcionada por las oficinas con representantes del Sindicato del Personal en la región (Bruselas, Moscú, Ankara, Beirut y Budapest, incluidos puntos

focales en Sarajevo y Kiev) para la reunión regional celebrada en línea del 14 al 16 de septiembre de 2021. En los casos en que no se mencionan lugares específicos, los comentarios pueden considerarse aplicables a toda la región. El informe se centra en los siguientes aspectos de la labor en la OIT:

1. Salarios (incluida la metodología de encuesta sobre los salarios)
2. Evaluación del desempeño/aumento del salario por méritos
3. Formación y utilización de los Fondos para el Desarrollo del Personal
4. Reclasificación de los puestos de trabajo
5. Caja del Seguro de Salud del Personal - CSSP
6. Fondo de Pensiones
7. Entorno de trabajo/ entorno organizacional
8. Relaciones entre el Sindicato del Personal de la OIT y la Administración
9. Relación con otras Asociaciones del Personal del sistema de las Naciones Unidas
10. Principales cuestiones para las cuales el personal se pone en contacto con el Sindicato del Personal

Salarios

Las oficinas de la región están presionando para que la CAPI reexamine y revise la metodología utilizada para las encuestas locales sobre los salarios. La región indica dificultades extremas para hallar comparadores (cualquier comparador, y mucho más comparadores *adecuados*), la disminución del poder adquisitivo del personal local, las discrepancias irrealistas entre los resultados obtenidos para el personal de la categoría NO y de la categoría de servicios generales, y las tasas de inflación más altas que disminuyen el posible efecto positivo de las encuestas sobre los salarios.

Los organismos de las Naciones Unidas no tienen capacidades ni recursos para seleccionar, atraer y retener a los mejores empleadores para que participen en las encuestas sobre los salarios. La metodología debería revisarse comprendiendo plenamente esta realidad y teniendo en cuenta la capacidad limitada de los miembros del Comité Local de Estudio de Sueldos para realizar las encuestas. En algunos países, los miembros del personal de la OIT tienen demasiadas funciones y mandatos del Comité que cubrir – incluidos los esenciales, como el Comité Local de Estudio de Sueldos. En **Bélgica**, los resultados de la encuesta local sobre los salarios están bloqueados desde 2017, y la situación sigue sin resolverse hasta la fecha. En los países que arrojan tasas de inflación más altas, incluso cuando se finaliza la encuesta sobre los salarios, cuando los resultados surten efecto, el incremento salarial potencial pierde valor considerablemente. La importante devaluación de la libra libanesa, por ejemplo, afecta negativamente los salarios y las pensiones.

En la oficina de **Beirut**, los salarios se fijan sobre la base del tipo de cambio oficial del dólar de los Estados Unidos, a saber, 1\$=1 500 LBP, mientras que el tipo de mercado es de 1\$=19 000 LBP y está deteriorándose. **Ankara** indicó problemas con la cooperación entre los organismos de las Naciones Unidas y con la transparencia del proceso. El proceso fue dirigido por el PNUD como de costumbre, y a pesar de la promesa inicial del Presidente del Comité Local de Estudio de Sueldos del PNUD, no se mantuvo informados a los representantes del Sindicato del Personal de los organismos de las Naciones Unidas en Turquía durante la encuesta provisional sobre los salarios. Incluso si los miembros del Comité Local de Estudio de Sueldos no fueron informados de los progresos realizados y la documentación de apoyo sobre la encuesta no se hizo pública.

Las sugerencias para mejorar la situación incluyen una sesión/formación organizada por el Sindicato del Personal para difundir información sobre la metodología, los problemas y la representación del interés del personal de las Naciones Unidas en la CAPI, repetir el proceso con más frecuencia, hacer el proceso más corto y más transparente, fijar los salarios de personal local en dólares de los Estados Unidos, y presionar para que se adopte la metodología utilizada.

Evaluaciones del desempeño – Aumento del salario por méritos

Las evaluaciones del desempeño siguen siendo fundamentalmente un ejercicio formal, y el sistema establecido no se utiliza plenamente a pesar de los intentos de la dirección de hacerlo más eficaz y de reflejar los comentarios reales de todas las partes interesadas. Concluir el proceso lleva mucho tiempo y esfuerzos, pero el procedimiento es exclusivamente burocrático, y los miembros del personal (el personal de la categoría de servicios generales en particular) no están motivados para finalizar el proceso.

El ejercicio no tiene ningún impacto en el desarrollo profesional

El aumento del salario por méritos no es aplicable a todo el personal en las oficinas de **Europa occidental**. Los funcionarios que han alcanzado el nivel máximo de su grado y cuya fecha de entrada en funciones en la OIT es posterior al 31 de diciembre de 1994 no pueden recibir un escalón adicional por encima de su escala salarial. En **Beirut**, solo el personal de la categoría de servicios orgánicos se ha beneficiado hasta la fecha de un aumento del salario por méritos.

En las oficinas pequeñas con pocos miembros del personal existe el peligro de que el proceso acabe siendo puramente subjetivo, y el poder de negociación siempre lo tiene el supervisor.

En varias oficinas se ha indicado una experiencia positiva con las evaluaciones del desempeño. HR de Beirut ha desempeñado un papel activo haciendo un seguimiento del Marco de Evaluación del Desempeño el año pasado, y existe un mayor compromiso y una mayor participación del personal para rellenar los formularios e informar sobre la evaluación del desempeño de principio del ciclo y de final del ciclo. Asimismo, en Beirut el Comité de Desarrollo del Personal utilizó evaluaciones del desempeño como uno de los instrumentos al indicar las necesidades de desarrollo de los miembros del personal. Sin embargo, este enfoque se suspendió debido a la pandemia.

Formación y la utilización de los Fondos para el Desarrollo del Personal

En general, la dirección no escatima esfuerzos para atender las necesidades de formación de los miembros del personal, y la formación en grupo en particular beneficia a más miembros del personal.

Sin embargo, se concede prioridad al personal con cargo al presupuesto ordinario, y los Fondos para el Desarrollo del Personal no se utilizan para apoyar el desarrollo profesional del personal con contratos de corta duración. Esto suscita preocupación, ya que muchos miembros del personal en las oficinas exteriores han estado en la OIT menos de tres años, o menos de un año debido a sus contratos de cooperación para el desarrollo. Además, en muchos casos se aconseja al personal de cooperación para el desarrollo que pide que se utilicen los Fondos para el Desarrollo del Personal que utilicen fondos de los proyectos de cooperación técnica para participar en una actividad de formación. Los presupuestos de los proyectos de cooperación técnica rara vez incluyen Fondos para el Desarrollo del Personal, por lo que el personal de cooperación para el desarrollo tiene dificultades para acceder a financiación para la formación.

En **Ankara** y en **Budapest**, los Fondos para el Desarrollo del Personal se utilizan para los retiros y las reuniones anuales de la Oficina. En Budapest esto conlleva habitualmente una sesión de formación en la que se decide un tema tras recopilar votos del personal. Se organizó una actividad de formación sobre cómo hacer entrevistas de trabajo por iniciativa del Sindicato del Personal.

En **Beirut**, las solicitudes están vinculadas con las aprobaciones de las evaluaciones de desempeño al principio de ciclo y de los supervisores. Las solicitudes de cara a los Fondos para el Desarrollo del Personal son tramitadas por tres miembros del Comité para el Desarrollo del Personal, y el Comité del Sindicato del Personal no tiene ninguna información sobre los criterios para la aprobación/denegación, o sobre el número de beneficiarios.

Las medidas de confinamiento han brindado algunas oportunidades de formación en línea. Sin embargo, tan pronto se levanten las restricciones relacionadas con la COVID-19, el personal debería continuar con la formación presencial, que es más eficaz y tiene un mayor impacto.

En **Lisboa**, los fondos se canalizan a través de sesiones de formación individuales y en grupo, también utilizadas para impulsar el trabajo en equipo. En tiempos muy recientes, la Oficina tenía una sesión de formación colectiva sobre el bienestar, y estrategias para afrontar mejor el teletrabajo.

Reclasificación de los puestos de trabajo

El Sindicato del Personal en general tiene conocimientos incidentales sobre los procesos de reclasificación.

Los coordinadores nacionales que son miembros del ETD/OP **Budapest** plantearon la cuestión de la reclasificación de sus puestos de trabajo con el Director General en enero de 2019. La principal solicitud presentada al Director General era que reclasificara los puestos de los coordinadores nacionales, ya que su trabajo va más allá de su categoría salarial. La discusión con el Director General fue prometedora. Sin embargo, nunca se ha respondido a la solicitud formal presentada por todos los coordinadores nacionales y no se ha tomado ninguna decisión.

Caja del Seguro de Salud del Personal – CSSP

Los colegas en la región reconocen la importancia general del sistema de reembolso tras la introducción de solicitudes electrónicas. Las oficinas en **Europa Occidental** señalaron una satisfacción general con la CSSP. **Amman** indicó que la CSSP estaba respondiendo a las solicitudes realizadas en relación con el acceso a la hospitalización durante la gran demanda causada por la COVID-19.

Si embargo, los problemas indicados en la región incluyen los siguientes:

- Importantes retrasos en los reembolsos, es decir, 6-7-8 semanas.
- Inconsistencia en los reembolsos: el personal que presentó solicitudes que fueron reembolsadas en el pasado sin objeciones ahora se enfrenta regularmente a objeciones.

Las propuestas de mejora incluyen:

- La CSSP debería indicar casos de enfermedades crónicas o incurables a fin de evitar procesos de aprobación repetidos para los tratamientos que se necesitan permanentemente cada año civil (agotadores, además de causar enormes retrasos en los reembolsos).
- Las solicitudes de reembolso no deberían denegarse cuando se necesite información adicional, pero el sistema debería permitir la presentación de documentación adicional por correo electrónico o adjuntando documentos a una solicitud existente.
- Introducir informes electrónicos sobre reembolsos y tarjetas electrónicas de la CSSP (a menudo una tarjeta impresa vence antes de llegar al miembro del personal).
- Tanto **Moscú** como **Ankara** presionaron para que la CASSP firmara contratos con las clínicas locales, porque el personal debe costear de antemano el tratamiento médico, lo cual suele representar un porcentaje importante de sus salarios mensuales.
- En el **Líbano**, la CSSP debería prestar apoyo inmediato al personal que necesita hospitalización y cuidados ambulatorios debido a la crisis financiera que afecta a los hospitales y al flujo de caja en el país.
- Proporcionar instrucciones más claras sobre el uso de números de emergencia.

Caja de pensiones

Varios miembros del personal jubilados indicaron la deducción de los gastos bancarios para la transferencia de sus pensiones – lo que antes no era el caso. Los miembros del personal no han cambiado las cuentas bancarias, por lo que esto es debido probablemente a algún cambio en el sistema bancario de las Naciones Unidas (bancos intermediarios). Se ha notificado el problema a la UNJSPF, pero no se han

tomado medidas hasta la fecha. En Moscú, la inestabilidad de la moneda local reduce el ahorro en forma de pensiones del personal local.

Medio ambiente de trabajo/ clima organizacional

En **Moscú** y **Ankara**, los colegas están indicando unos niveles más altos de estrés debido a la imprevisibilidad de la situación con la pandemia y la comunicación limitada con la oficina (las reuniones en línea son infrecuentes). Tras una jornada de trabajo completa, muchos colegas siguen trabajando tarde por la noche debido al teletrabajo.

Las relaciones de trabajo son buenas entre los colegas en **Budapest**, y los niveles de estrés son, por lo general, normales y están controlados. La experiencia con el teletrabajo es muy buena; es inclusivo (para todo el personal, en todas las categorías) y transparente.

El nuevo Comité del Sindicato del Personal en **Beirut** fue elegido durante un período de extremo aislamiento y frustración en la Oficina debido a las medidas de confinamiento a causa de la pandemia de COVID-19. El personal tenía poco interés en presentarse a las elecciones, y la participación fue limitada. A pesar de ello, el Comité del Sindicato del Personal tomó medidas para ponerse en contacto con cada oficina exterior con miras a fomentar la confianza y a comprender las cuestiones específicas de los países. En paralelo, el Comité del Sindicato del Personal realizó un seguimiento de las cuestiones prioritarias que planteó el personal, como los retrasos en el pago de los salarios (Irak y Jordania) la dolarización de los salarios/el acceso al combustible/ el teletrabajo más allá de la COVID-19 y la posible evacuación para el personal local (Beirut), y la Administración fue receptiva. Como consecuencia, el personal que se retiró del Sindicato del Personal está participando de una manera positiva, y la frecuencia con la que el personal solicita asesoramiento o apoyo a Sindicato está aumentando. El número de miembros del personal recién contratados sigue aumentando debido al mayor número de proyectos en toda la región. El personal se quejó de la falta de orientación para los trabajadores nuevos, y el Sindicato del Personal solicitó que se proporcionara información oportuna. Dada la situación de crisis a la que se están enfrentando las oficinas exteriores en la Oficina Regional de Asia y el Pacífico, además del impacto de la COVID-19, la salud mental se consideró un ámbito prioritario de intervención. A solicitud del Comité del Sindicato del Personal, la Administración acordó financiar una iniciativa de salud mental de un año orientada específicamente a todo el personal y adaptada a cada oficina exterior. Esto será coordinado por el Comité del Sindicato del Personal con el apoyo del funcionario responsable del bienestar del personal (que entrará en funciones en septiembre).

Relaciones entre el Sindicato del Personal de la OIT y la Administración

En Moscú, los representantes del Sindicato del Personal están representados en todos los comités existentes en la Oficina, aunque algunos de los comités no funcionan plenamente. No existe una Junta de Contratación y Selección; sin embargo, los miembros del Sindicato del Personal suelen estar en el panel de contratación y selección.

Budapest cuenta con un CSSO y participó en el ejercicio de regreso a la Oficina tras el confinamiento a causa de la COVID-19. Este ejercicio se planificó y llevó a cabo en estrecha coordinación con el Sindicato del Personal. El ejercicio de vacunación en la región tuvo lugar sin contratiempos. La comunicación con la dirección es eficaz, y todas las decisiones importantes se consultan con el Sindicato del Personal y sus sugerencias se tienen en cuenta.

Si bien existe un Comité Conjunto de Seguridad y Salud Ocupacional en **Beirut**, parece que el Comité de Regreso a la Oficina está ensombreciéndolo. El Comité del Sindicato del Personal es miembro de ambos comités y está apoyándose en las contribuciones de la antigua visión del Comité del Sindicato del Personal a este respecto. Las principales deliberaciones de estos comités se centran en los procedimientos operativos estándar relacionados con la COVID-19, y en Beirut se concentran en las condiciones difíciles del edificio debido a la escasez de combustible que afectan las ACs. El Comité del Sindicato del Personal

ha tenido noticia de que la Administración está considerando un cambio de lugar para la oficina de Beirut, y ha solicitado información y ha subrayado la importancia de consultar con el personal antes de tomar cualquier decisión. En tiempos recientes, el Director Regional informó al Comité del Sindicato del Personal de un posible papel como observador en la Junta de Contratación y Selección. No se ha materializado ninguna acción concreta a este respecto hasta la fecha de presentación de este informe. El Comité del Sindicato del Personal está coordinando los tutoriales para aprender sobre mejores prácticas de otras regiones a fin de desempeñar este papel.

Relación con otras Asociaciones del Personal del sistema de las Naciones Unidas

Ankara está tratando de colaborar con otros representantes de los organismos especializados de las Naciones Unidas, en todos los asuntos de interés común para el personal de las Naciones Unidas en Turquía.

Un grupo de trabajo conjunto informal con los miembros de todos los organismos de las Naciones Unidas en **Budapest** participa en las cuestiones relativas a las encuestas sobre los salarios.

En el **Líbano** existe una asociación del personal de las Naciones Unidas, y el Comité del Sindicato del Personal de la OIT es miembro de la misma. Las reuniones se organizan periódicamente. El concepto de “Una ONU” se cuestiona durante estas reuniones, ya que la situación de crisis en el país está exigiendo métodos *ad hoc* para atender las necesidades básicas, en lugar de discusiones estratégicas sobre la promoción de la integración del Convenio núm. 190 en el lugar de trabajo, un empleo más sostenible para el personal que no está a cargo del presupuesto ordinario, etc.

Principales cuestiones para las cuales el personal se pone en contacto con el Sindicato del Personal

Esta lista puede ser extensa, y varía enormemente de una oficina a otra. No es sorprendente que el regreso al trabajo, la COVID-19, la salud mental, la vacunación contra la COVID-19 y el teletrabajo sean cuestiones que interesan a todas las oficinas, mientras que la lista incluye, pero no exclusivamente: Cuestiones relativas a los salarios, incluida la metodología de la encuesta local de salarios.

- Reclasificación y promoción, incluida la falta de perspectivas profesionales
- Cuestiones de discriminación (Presupuesto ordinario/Cooperación para el desarrollo – Nacional/Internacional)
- Cuestiones relacionadas con la CSSP
- Orientación para los nuevos trabajadores
- Acceso a la formación
- Precariedad de los contratos
- Cuidado infantil y conciliación de la vida profesional y la vida privada

Turín

Miembro Titular: Cristina Pierini

Miembro Suplente: Laurence Dubois (punto focal)

En 2020-2021, el brote del coronavirus ha afectado todas las discusiones entre el Sindicato del Personal y la dirección relativas a cuestiones colectivas. Temas como el desarrollo profesional, las discusiones sobre la conciliación de la vida privada y la vida profesional, la utilización de “personal no perteneciente a la platilla” (a través de “partita IVA” o de otros mecanismos similares), los pasantes etc., se congelaron.

El Comité del Sindicato del Personal se centró en respetar el principio del diálogo social, y en asegurar que todas las decisiones, o política en este sentido, que pudiera afectar las condiciones de trabajo del personal. La crisis causada por la COVID-19 no podía justificar que se ignoraran las prácticas de diálogo social.

La situación era grave, ya que el Centro estaba expuesto desde el punto de vista económico, dado que tenía que proporcionar servicios de formación y obtener la mayoría de sus ingresos. El Centro tenía que reducir al mínimo los gastos y pensar en formas de generar productos en línea nuevos e innovadores que conduzcan a la obtención de nuevos ingresos:

- La formación presencial se convirtió en aprendizaje a distancia
- Hubo algunas reestructuraciones del personal, ya que el Centro necesitaba reducir al mínimo los conocimientos especializados exteriores en ese momento.
- La congelación de todos los costos “no esenciales”.
- La introducción de una reforma innovadora del servicio del Centro, a fin de garantizar su mandato como principal proveedor mundial de formación para el mundo del trabajo. En respuesta a la necesidad de cambios fundamentales a las metodologías tradicionales de formación y aprendizaje, el Centro tuvo que tomar la iniciativa y mantener su posición como líder mundial en la facilitación de formación innovadora de alta calidad. Este proceso obtendría la aprobación de la Junta Directiva del Centro.

La posición financiera del Centro también preocupaba al Director General y al Equipo de Dirección de la OIT. El Sr. Greg Vines, Director General Adjunto de la OIT para la Gestión y la Reforma, se dirigió al personal en agosto y septiembre. Las discusiones versaron sobre posibles escenarios para el futuro del Centro, como primera medida encaminada a preparar un documento para la reunión de la Junta Directiva en octubre, a fin de obtener su orientación sobre el futuro modelo de prestación de servicios y de negocio y, sobre la base de esa orientación, el CIF-OIT seguiría formulando propuestas para su examen por la Junta Directiva en 2021.

Como seguimiento de la Junta Directiva en octubre de 2020, en la que se decidió elaborar una estrategia basada en el denominado “escenario 2” (Documento de la Junta CC 83/2), se estableció un Grupo de Trabajo conjunto CIF-OIT para orientar este proceso. El Grupo de Trabajo estuvo copresidido por el Director General Adjunto, Sr. Vines, y por el Director del Centro, y tiene miembros mixtos que son colegas de Turín y Ginebra.

El principal mandato del Grupo de Trabajo es redactar el documento sobre la futura dirección de CIF-OIT y prestar apoyo técnico y asistencia al Presidente de la Junta Directiva y a la Mesa Directiva en el proceso de consulta. Lo haría en coordinación con un Grupo Consultivo integrado por los miembros del Grupo de Trabajo, el personal directivo superior del Centro, los Directores de Programas y el representante del Comité del Sindicato del Personal.

A este respecto, se han celebrado varias asambleas y reuniones de información con los miembros cuando ha sido necesario, en particular con respecto al impacto de la crisis causada por el coronavirus en el plan de trabajo del Centro, al principio y en relación con la reforma del Centro, ulteriormente.

Elementos estratégicos para el futuro del CIT-OIT en lo que respecta a las cuestiones de HR, desde la perspectiva del Sindicato

En consonancia con nuestro mandato de la OIT, en lugar de una reducción del personal, estamos abogando por reforzar el personal en Turín, empoderando asimismo al personal con nuevas competencias, cuya amplia experiencia en materia de formación proporciona la base para un CENTRO DE COORDINACIÓN PRINCIPAL (tanto físico en infraestructura como competencias humanas en Turín) para el desarrollo continuo del CIT-OIT en todo el mundo. Para seguir teniendo un alto nivel de prestación de servicios, debemos mantener el número actual de miembros del personal. Los puntos fuertes del personal del CIT-OIT son: profesionalismo, flexibilidad, y firme compromiso con el mandato de la OIT.

Las recomendaciones del personal sobre los recursos humanos se basan en la No reducción del personal, sino, en su lugar, una reestructuración a medio y largo plazo a través de un proceso de:

- **NO REDUCCIÓN DEL PERSONAL:** reubicación interna tras una formación específica cuando sea necesario, y siguiendo la práctica establecida en tiempos de COVID-19
- Jubilación temprana sobre una base voluntaria acompañada de medidas de reparación por pérdida de antigüedad
- Posibles modalidades de trabajo a tiempo parcial para el personal interesado
- Mejora de la movilidad interna a través de procedimientos claros
- Identificación de las competencias necesarias y redefinición de perfiles de empleo que culminan en un “plan de recursos humanos” o en un documento equivalente. El perfeccionamiento de competencias y la formación masiva del personal activo impartiendo formación para sustituir programas de apoyo o servicios que necesitan ayuda. Consideración de nuevos cursos de Desarrollo de Formación del Personal para el personal actual a fin de expandir su potencial al proporcionar cursos de aprendizaje a distancia y cualquier otro nuevo ámbito de servicio (p.ej., servicios de asesoramiento, cursos virtuales, etc.). Los esfuerzos se centrarán en:
 - El perfeccionamiento de competencias y la readaptación profesional del personal para los nuevos tipos de tareas.
 - El desplazamiento de los recursos humanos, tal como lo requiera el nuevo “plan de recursos humanos”
 - La centralización de algunas actividades, para utilizar mejor las competencias disponibles
 - Facilitación del procedimiento para la colaboración entre los departamentos (ningún programa de asistencia técnica)
 - Aumentar la movilidad para que los funcionarios del CIT-OIT postulen a vacantes en la OIT.

III. OTROS ÓRGANOS

Sección de Antiguos Funcionarios

Secretario Ejecutivo: François Kientzler

Funcionarios de la Sección de Antiguos Funcionarios: Cherry Thompson-Senior, Carmen Sottas, Abdoulaye Diallo, Guy Bezou, François Kientzler, John Myers, Jean-François Santarelli, Pierre Sayour e Ivan Elsmark (Secretario Ejecutivo Honorífico).

Durante los largos meses de la pandemia, la Mesa de la Sección funcionó con lentitud, pero logró cumplir con sus obligaciones hacia los colegas jubilados, manteniéndoles informados a través de su sitio web particular. La demanda de información y comunicación siguió siendo considerable durante la pandemia y se atendieron todas las solicitudes personales.

Reuniones de la Mesa de la Sección de Antiguos Funcionarios de la OIT

El miércoles 4 de noviembre de 2020, la Mesa se reunió por videoconferencia, y estuvo presente el Secretario Ejecutivo de la CSSP. La Mesa celebró una segunda reunión, presencial, el martes 1 de junio de 2021, lejos de la OIT, en las instalaciones de una asociación de viviendas en el Pays de Gex. Catherine Comte-Tiberghien, Presidenta del Comité del Sindicato del Personal, estuvo invitada. En estas dos reuniones se discutieron, en particular, los siguientes puntos.

Personal de la OIT: Catherine Comte-Tiberghien informó sobre la situación del personal de la OIT, y sobre la continuación de las actividades a pesar de las restricciones actuales al acceso a la OIT.

CSSP: Florian Léger destacó la situación particular del personal de la CSSP que, a finales de 2020, se había visto obligado a trabajar desde casa por segunda vez. Algunas solicitudes de reembolso se estaban procesando a distancia, pero otras requerían gestionarse por correo o se depositaban en el buzón situado en el nivel P2. En primavera de 2020, se extendió al personal jubilado la posibilidad de presentar sus solicitudes de reembolso a través de la CSSP en línea, en un ordenador o en un teléfono móvil. Unos 600 miembros del personal jubilados (de 2 500) están utilizando esta opción. En teoría, el tiempo de tramitación es más corto.

Pierre Sayour, miembro de la Mesa de la Sección de Antiguos Funcionarios y Presidente del Comité de Gestión de la CSSP, hizo referencia a la existencia de dos grupos de trabajo – Gobernanza y Prestaciones – que el Comité de Gestión había establecido. En vista de la inflación de los costos de atención de salud

en muchos países, los umbrales máximos de ciertas prestaciones de monto fijo tendrían que elevarse, según los miembros de la Mesa.

Relaciones con el Sindicato del Personal y HRD

Como se ha mencionado anteriormente, nos mantuvimos en contacto con los representantes del Sindicato del Personal, el Presidente y la Secretaría durante los largos meses de confinamiento. Se permitió al Secretario Ejecutivo de la Sección acceder al edificio de la OIT en septiembre de 2020, pero en noviembre la puerta se cerró de nuevo y permanece cerrada. En junio de 2021, escribimos a André Bogui, Director de HRD, para plantear la cuestión de nuestro regreso a la OIT. Nuestra carta con su respuesta pueden consultarse en el sitio web. Intervenimos para reenviar las solicitudes de reembolso de la CSSP en nombre de los funcionarios jubilados que algunas veces no saben cómo lidiar con las complejidades. Gracias a la información disponible en Intranet de la OIT, hemos podido seguir las medidas adoptadas en lo que respecta al personal y al acceso al edificio, el avance de las actividades del Consejo de Administración y la Conferencia Internacional del Trabajo, y la situación del personal, que en su mayoría trabajan desde casa.

Sitio web de la Sección (<http://www.anciens-bit-ilo.org>)

Durante estos largos meses de restricciones, los miembros de la Mesa pudieron mantenerse en contacto con los miembros por correo electrónico y correo ordinario y, fundamentalmente, a través del sitio web de la Sección, que se administra fuera de la OIT. A este respecto, quisiéramos dar las gracias a Azéddine Séfrioui, nuestro administrador del sitio web, por su trabajo, su disponibilidad y su reactividad. El sitio se actualiza regularmente con información distribuida directamente por la Sección, como artículos que rinden homenaje a colegas fallecidos; otra información se recopila del sitio Intranet de la OIT y del Sindicato del Personal. Nuestro sitio es consultado por cientos de visitantes al mes y durante los meses de invierno incluso por cientos de miles de visitantes, según los datos proporcionados por nuestro servicio de administración del sitio web. Acogemos con agrado esto y seguiremos concediendo prioridad a este medio de comunicación, sin olvidar a aquellos que no tienen acceso a Internet.

Mensajes al personal jubilado

En 2020, la Mesa de la Sección envió una carta de Navidad, con un mensaje del Director General Guy Ryder, a todo el personal jubilado (véase nuestro sitio web). En julio de 2021, la Mesa publicó la lista de miembros de la Sección y envió a cada uno de ellos una copia impresa. Agradecemos el apoyo del personal de REPRO que hizo esto posible. La publicación incluía un mensaje de François Kientzler, Secretario Ejecutivo de la Sección, y enumeraba los nombres de los colegas jubilados que habían fallecido en 2020 y 2021. Esta información se ha actualizado y se ha puesto a disposición en el sitio web de la Sección en el *Mensaje* núm. 68.

Actualización de los ficheros

Otra actividad en curso ha sido la actualización periódica de nuestros ficheros. Esto ha sido posible gracias al acceso tanto a nuestro correo electrónico como a los ficheros que pudimos copiar durante este corto periodo en la OIT a finales de 2020. Recibimos la información de la Secretaría de HRD y también directamente de los miembros de la Sección. Pudimos ponernos en contacto con todas las personas que iban a jubilarse y les enviamos material sobre nuestras actividades, para alentarles a unirse a la Sección. Hemos respondido, ya sea por correo electrónico o por correo ordinario, a las preguntas individuales, en particular sobre la CSSP y sobre cuestiones fiscales. El personal jubilado nos ha agradecido nuestro continuo compromiso con ellos.

Gestión de las cuentas

La Mesa ha actualizado el acceso a sus cuentas bancarias al marcharse Bert Essenberg y ser nombrado Tesorero Guy Bezou. Se han tomado medidas eficaces con nuestros tres bancos para activar el acceso en línea a las cuentas. Tras ciertos gastos en términos tanto de tiempo como de esfuerzos, esto se ha logrado. El ahorro financiero en la gestión de cuentas ha sido un resultado.

Relaciones con la AAFI-AFICS y la FAFICS

En los últimos meses, representantes de la Mesa han participado por videoconferencia en las reuniones del Comité de la AAFI-AFICS. Esto nos ha permitido mantenernos en contacto con asociaciones de jubilados socias, como las de la OMS, la UIT y las Naciones Unidas. En julio de 2021, participamos en la Reunión General de la Federación de Asociaciones de ex Funcionarios Internacionales (FAFICS), que se celebró por videoconferencia. Varias presentaciones nos permitieron informarnos de las novedades sobre la caja de pensiones (véase nuestro sitio web) y tuvieron lugar discusiones constructivas sobre el seguro de salud posterior al cese en el servicio (ASHI).

Exposición virtual 2021 por el Círculo de Arte y Decoración de la OIT

El Círculo de Arte y Decoración de la OIT ha contado con el apoyo de la Sección de Antiguos Funcionarios de la OIT durante muchos años. La actividad artística crea objetos de valor y fomenta el desarrollo personal. El Círculo ha celebrado normalmente su exposición anual en la Columnata de la OIT con el apoyo de varios departamentos de la OIT. En vista de la pandemia, algunos miembros del Círculo expresaron su deseo de poder presentar su trabajo de forma virtual. En primavera de 2021, se organizó una exposición en el sitio web de la Sección en la que participaron 15 artistas y que todavía puede visitarse para ver sus obras. El Círculo espera poder volver a organizar exposiciones en la Columnata de la OIT lo antes posible.

Asociación Mutua de Funcionarios Públicos Internacionales (MEC/AMFI)

Representante del Sindicato del Personal: Pierre Moulet

Este ha sido un año bastante excepcional para la ICSMA, porque es la primera vez que se ha pospuesto una de sus Reuniones Generales. Esto significa que las reuniones de 2020 y 2021 se celebrarán al mismo tiempo, en noviembre de 2021.

En marzo, todo el personal de la Asociación se vio obligado por la pandemia a pasar al teletrabajo, y esto ha supuesto un gran cambio en el funcionamiento habitual de sus dos órganos, a saber, el Grupo de Prevención y Seguro de los Funcionarios Internacionales (GPAFI) y la MEC (o Mutuelle). A pesar de las dificultades planteadas por la pandemia, el GPAFI ha seguido sirviendo a sus miembros sin pausa y sin causarles ningún gran inconveniente. En la medida de lo posible, tanto el GPAFI como la MEC han logrado adaptarse a las necesidades de sus miembros – aparte de la transferencia de fondos, en la que, en interés de los propios miembros, tuvieron que aumentarse las salvaguardias existentes para evitar el creciente riesgo de piratería en línea.

En lo tocante a los resultados financieros para 2020, la pandemia causó una reducción considerable del nivel de préstamos de la MEC. Esto fue particularmente el caso de los préstamos ordinarios, que dependen en gran medida del gasto de los hogares. Con el cierre de los comercios, al ser más difícil desplazarse de un lugar a otro y al haber menos oportunidades de ocio, hubo una mayor tendencia a ahorrar que a comprar. Sin embargo, hubo un incremento de los préstamos para la adquisición de viviendas secundarias, y varios miembros expresaron claramente su necesidad de descompresión y de alejarse de la vida urbana. En general, se observó una reducción de los ingresos provenientes de los préstamos ordinarios, al igual que del rendimiento de la inversión, aun cuando su evaluación en 2020 en comparación con 2019 – que, por supuesto, fue un año excepcional – fue más o menos estable. Dado que los resultados financieros en 2020 fueron más bajos que el monto destinado al fondo extraordinario de reserva en 2019 (CHF 4 762 641), la Junta Directiva ha expresado el deseo de distribuirlo y de que el fondo extraordinario de reserva cubra el costo para el año. Entonces pudo distribuirse un tipo de interés de los depósitos en francos suizos del 0,10 por ciento, más una bonificación del 1,25 por ciento, para un rendimiento total del 1,35 por ciento (0,20 por ciento más una bonificación del 0,85 por ciento, es decir 1,05 por ciento en 2019). Debido a la programación tardía de la Reunión General de 2021, la Junta Directiva ha optado nuevamente por no validar las cuentas antes de hacer este ingreso en las cuentas de los miembros. El pago se hará en consecuencia en el plazo de seis meses tras el cierre de las cuentas y, si es necesario, se regularizará tras la celebración de las dos Reuniones Generales.

La actividad del GPAFI fue estable en 2020, aunque el resultado financiero en sí mismo aumentó, fundamentalmente debido al incremento del número de personas que optaron por un seguro de salud complementario, la revisión de las comisiones de las compañías de seguros y un aumento latente del tipo de cambio basado en la evaluación del número de personas que contratan un seguro de salud al jubilarse. La Junta Directiva quisiera mantener una relación de trabajo estable con sus socios, y para los contratos de seguros que suscribe, mantenerse prácticamente al mismo nivel, para que las primas cobradas también puedan estabilizarse. Por supuesto, esto no impide a la ICSMA sondear el mercado de los seguros, para cerciorarse de que los servicios que está ofreciendo son comparables con los ofrecidos en otros lugares. La ICSMA también está estudiando maneras de simplificar el proceso de los gastos médicos, y confía en introducir en breve una serie de mejoras. En 2020, la ICSMA introdujo un sistema automático para enviar certificados de retención de impuestos y comenzó la transición a recibos de depósito con un código QR. Estos se utilizarán sistemáticamente en 2022, y los recibos utilizados actualmente desaparecerán el 30 de septiembre de 2022.

Tanto la MEC como la AMFI están manteniendo reservas considerables en la actualidad, que han previsto utilizar en un futuro cercano para mejorar sus servicios a los miembros. El nuevo sistema informático y la combinación prevista de sus operaciones para 2023 deberían generar sinergias entre los dos organismos, reducir los costos y permitir una interacción más específica con sus miembros. Una vez realizada la inversión necesaria y siempre que el sistema económico lo permita, las reservas de excedente se distribuirán entre los miembros. La licitación para el nuevo sistema informático se está redactando.

Los auditores externos de la ICSMA, PricewaterhouseCoopers S.A., han llevado a cabo las auditorías para 2020 y 2021, que conllevan la auditoría de las cuentas y la verificación del sistema de control interno. Además de sus observaciones tempranas relativas al sistema informático (que se resolverán cuando tenga lugar la transición prevista), no tenían nada nuevo que añadir.

La Junta Directiva quisiera señalar a la atención de los miembros la importancia de que lean las comunicaciones que reciben del MEC y/o del GPAFI. Estas son relativamente escasas, precisamente, para que no se pierdan entre todos los correos electrónicos que se reciben, que son demasiado numerosos, pero es evidente que algunos miembros no se han molestado en leerlas. Así pues, se han enfrentado a problemas de transferencia de fondos, o se han encontrado pagando innecesariamente primas de seguro (no reembolsables), simplemente porque no han seguido las normas vigentes actuales. La planificación y la comunicación anticipadas pueden simplificar dichas formalidades y evitar muchos inconvenientes.
