

SINDICATO DEL PERSONAL DE LA OIT

Publicación:

SU/AGM/2023/2/D.2
5 de octubre de 2023

ASAMBLEA GENERAL ANUAL SEGUNDA SESIÓN

5 de octubre de 2023

Informe anual del Comité del Sindicato de la OIT
para el año 2023



Informe anual del Comité del Sindicato del Personal de la OIT para el año 2023

Introducción

Un sindicato fuerte apoyado por una afiliación sólida y representantes comprometidos.

El Comité del Sindicato del Personal se complace en presentarles una visión general de todas sus actividades para el año 2023.

Este ha sido, una vez más, un año lleno de acontecimientos, que nos ha brindado la oportunidad de concluir algunas negociaciones en curso, y de abordar al mismo tiempo nuevas prioridades y realizar progresos en lo que respecta a reformas esperadas desde hace mucho tiempo.

Hemos dado la bienvenida a nuestro nuevo Director General y a su nuevo equipo directivo, promoviendo dentro de la OIT los valores en materia de relaciones laborales, negociación colectiva y diálogo social que preconizamos fuera de la Organización. Hemos trabajado sin descanso para garantizar que el diálogo sea clave en la gestión del cambio. Hemos defendido con éxito los derechos del personal, hemos velado por que la Oficina ejerza su deber de protección hacia el personal en lo que respecta a las condiciones de trabajo – incluida la protección de los salarios – y en todas las situaciones, inclusive en situaciones de crisis, que siguen siendo demasiado numerosas, y hemos ultimado el acuerdo sobre las modalidades de trabajo flexible y las disposiciones para la revisión de nuestra licencia parental, entre otras muchas tareas.

Las prioridades clave relativas a la política de contratación y a la movilidad se han reincorporado activamente en el orden del día de las negociaciones, y el Sindicato necesitará el apoyo de todos sus miembros para garantizar que los resultados de estas negociaciones conduzcan a mejoras reales y a largo plazo para la mayoría, sin poner en entredicho los derechos adquiridos.

Necesitamos un Sindicato fuerte con sus valores de solidaridad y representatividad, que esté capacitado para defender a todo el personal y hacer oír su voz. Necesitamos un Sindicato solidario que apoye a los colegas en los momentos difíciles y celebre juntos los éxitos. Este año también se han realizado una serie de actividades del Sindicato para garantizar a los miembros que siempre pueden contar con el Sindicato, y para que se sientan orgullosos de él.

Coraje, determinación, amabilidad. Esto es lo que pedimos a nuestro Consejo de Administración en febrero. Esto es lo que el Sindicato ha venido demostrando este año. Confiamos en que el informe de nuestras actividades aquí presentado sea de su agrado y esperamos con interés recibir sus preguntas, sus comentarios y su apoyo.

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, justa 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 la igualdad de acceso al fondo de desarrollo del personal – y vinculado con 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 de fragilidad*

Una protección social integral:

- ✓ *Asegurar fondos de atención de salud y fondos de pensiones efectivos, 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 establecidos 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 e incrementar 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 2023

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 con un enfoque de interés común.
- Finalizar las negociaciones en curso (acuerdos de trabajo flexible, permiso parental, revisiones de la descripción del puesto), supervisar las políticas en curso y garantizar su validez, abrir negociaciones sobre movilidad y política contractual.
- Fortalecer las competencias de los representantes del personal en materia de técnica de negociación.

Co-presidenta de la Comisión Paritaria de Negociación: Séverine Deboos

Co-secretarias: Sophie Guerre Chaillet, Clara Van Panhuys

Miembros: Harvey Addo-Yobo, Carlos Carrión-Crespo, Bertrand Kama Kama, Yvan Poulin

Consejeros técnicos: la Consejera Jurídica del Sindicato del Personal y todos los miembros de la Comisión, según el tema inscrito en el orden del día de la Comisión Paritaria de Negociación

- El Sindicato del Personal y la Administración, en el marco de la Comisión Paritaria de Negociación (CPN), están trabajando en la puesta en marcha del programa de acción conjunto a la luz de las prioridades acordadas.
- Se acordaron las siguientes prioridades para 2023: 1) modalidades de trabajo flexible; 2) licencia parental; 3) política de contratación, y 4) movilidad. Otros ámbitos de consulta identificados fueron la seguridad y salud en el trabajo (SST), la lucha contra el acoso y la promoción de un lugar de trabajo respetuoso, las vacaciones oficiales, el Comité de Compensación, las medidas disciplinarias, la discapacidad, el Comité de Informes, la revisión de las descripciones genéricas de los puestos de trabajo en la categoría de servicios orgánicos, los ascensos personales y una estrategia de aprendizaje.
- Con la nueva Administración, se han reanudado las negociaciones sobre las modalidades de trabajo flexible adoptando un enfoque constructivo, que han concluido con una nueva política y un procedimiento conexo que se aplicarán a partir del 1º de julio de 2023. Las negociaciones que condujeron a la adopción de la nueva política y el seguimiento de su aplicación durante los primeros meses han requerido muchos recursos para el Sindicato, y ha sido necesario proporcionar formación y asesoramiento a nuestros representantes en todas las oficinas de la OIT, para que puedan apoyar al personal. A petición de la Administración, el Sindicato del Personal ha aceptado considerar de forma expresa un cambio en el Estatuto del Personal sobre la licencia parental, que se aplicará con fecha retroactiva de julio de 2022. Sin embargo, las negociaciones sobre el convenio colectivo revisado han tenido lugar a un ritmo lento, lo que ha suscitado preocupación en el Sindicato, ya que la aplicación de las nuevas medidas ha puesto de manifiesto algunos retos y dificultades para el personal. El Sindicato está presionando para que el nuevo convenio colectivo se finalice lo antes posible, y como requisito previo para entablar nuevas negociaciones. La CPN ha acordado centrarse en la

política de contratación y la movilidad como las dos principales prioridades de las negociaciones, una vez hayan finalizado las negociaciones relativas a las modalidades de trabajo flexible y a la licencia parental. Las partes han acordado abordar los cambios propuestos adoptando un enfoque basado en los intereses, siguiendo también las mejores prácticas de negociación colectiva. Ambas partes han emprendido un proceso de preparación facilitado para la negociación, que debería focalizarse durante un retiro previsto a principios de octubre de 2023. El Sindicato contrató a un facilitador para que prestara apoyo en la fase de preparación interna, incluida la formación en materia de negociación. Los resultados de la encuesta sobre la cooperación técnica y de la encuesta y las consultas sobre la movilidad han sido clave para orientar las aspiraciones formuladas para estas negociaciones.

- El Sindicato tuvo que tomar medidas sobre el anuncio por la Administración en enero de 2023 sobre la aplicación del multiplicador del ajuste por lugar de destino de acuerdo con la nueva metodología de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI), marcando el fin de la congelación tras la decisión del Tribunal Administrativo de la OIT (TAOIT) de 2017. El Sindicato del Personal, con el apoyo de la Asamblea General Anual de febrero de 2023, logró aplazar un par de meses la aplicación del nuevo multiplicador del ajuste por lugar de destino, y negoció una introducción gradual de la reducción del multiplicador del ajuste por lugar de destino para los lugares de destino en los que el índice era superior a 3 puntos de disminución.
- La revisión de las descripciones genéricas de los puestos de trabajo ha avanzado a un ritmo acelerado, celebrándose consultas con el personal recomendadas conjuntamente. En mayo de 2023 se firmó un convenio colectivo como acuerdo marco para la revisión de las descripciones de puestos en la categoría de servicios orgánicos, que ya incluían dos familias de puestos. La revisión de las demás descripciones de puestos de trabajo proseguirá, considerándose prioritarios los pertenecientes a la categoría de servicios generales en la sede. También se presta apoyo a los colegas pertenecientes a la categoría de descripciones de puestos revisadas en la revisión de la descripción de sus puestos de trabajo.
- El Sindicato del Personal ha realizado comentarios y ha negociado una nueva IGDS sobre una revisión de las vacaciones oficiales para Ginebra, y sobre la revisión del Capítulo XII del Estatuto del Personal relativo a las medidas disciplinarias. También se están celebrando consultas sobre la revisión de las disposiciones relativas a la discapacidad y a la lucha contra el acoso.
- Los temas de preocupación planteados reiteradamente a lo largo del año han sido la reestructuración y los cambios institucionales tras el nombramiento del nuevo Director General, la falta de transparencia y de un sistema adecuado de gestión de la SST (véase el capítulo correspondiente), la promoción de la diversidad, y la contratación y selección.
- El Comité del Sindicato del Personal ha seguido fortaleciendo su capacidad de negociación, incluyendo más regularmente a los miembros del Comité en las distintas negociaciones temáticas, o a través de grupos de trabajo, en los que los miembros veteranos orientan a los recién llegados, y organizando actividades de fomento de la capacidad orientadas a los miembros del Comité, los representantes locales y los delegados sindicales.

II – Seguridad del empleo

A – Contratación y selección

Objetivo: Abogar por un proceso de contratación y selección equitativo y transparente, con el fin de reforzar el convenio colectivo sobre movilidad y contratación, centrándose en la **movilidad profesional, el desarrollo de la carrera, una mayor motivación y la satisfacción en el trabajo**.

Medios de acción

- La revisión de las ofertas de empleo por parte del Comité del Sindicato tiene como objetivo garantizar que **las descripciones de los puestos de trabajo sean objetivas**, estén en consonancia con los DGC negociados existentes y actuales y ofrezcan una posibilidad real de desarrollo de la carrera de los funcionarios de la OIT ya empleados.
- En el marco del desarrollo de la carrera profesional, el SUC trabajará en una propuesta de mejora de la actual política/práctica de Movilidad. Para ello, se explorará la posibilidad de contar con asesoramiento técnico en la materia, así como la realización de una encuesta al personal sobre Movilidad.
- El Comité está convencido de la importancia que tiene para la Organización un sistema de contratación que busque **una diversidad más amplia y auténtica** del personal, respetando al mismo tiempo el artículo 100 de la Carta de las Naciones Unidas, la Declaración de Filadelfia y el Estatuto del Personal. Sobre esta base, el Comité está participando, junto con HRD, en la revisión y actualización de las actuales descripciones genéricas de puestos de trabajo para las familias de puestos de trabajo del Cuadro Orgánico y del Cuadro de Servicios Generales.
- El Sindicato cuenta con la ayuda de dos de sus representantes en el Comité de Contratación, Asignación y Movilidad (**RAMC**). Sus esfuerzos se basan en la estricta observancia del procedimiento de contratación y selección y de los principios de transparencia, en el seguimiento de los procedimientos estándar y en el trato justo y equitativo. Se presta especial atención a la contratación de candidatos internos para ofrecerles una oportunidad de desarrollo profesional y de DC+5 para que puedan beneficiarse de la seguridad en el empleo, así como al conocimiento de más de un idioma para promover el francés y el español y, por tanto, los intereses de la verdadera naturaleza multicultural de la Organización.
- Para llevar a cabo con éxito esta labor crucial, el Comité debe esforzarse por establecer buenas relaciones con los **miembros independientes designados de los paneles técnicos**. El objetivo será compartir la experiencia de los grupos de trabajo, ofrecerles consejos prácticos e idear formas para que puedan cumplir adecuadamente con sus responsabilidades, en la medida de lo posible en colaboración con el Departamento de desarrollo de los Recursos Humanos.
- Además de la participación normal de los representantes del personal de la OIT, el sindicato del personal pondrá en conocimiento de la administración cualquier cuestión de selección o contratación que afecte a los funcionarios, en particular en lo que respecta a los contratos de corta duración. El sindicato del personal revisa los procedimientos de selección y contratación sobre el terreno con el fin de negociar un acuerdo coherente y justo.

Miembro titular del Comité de Contratación, Asignación y Movilidad (RAMC): Carlos Carrión-Crespo
Consejero Técnico: Manuel Céspedes Ocampo
Miembro suplente: Sophie Guerre Chaillet

Coordinador del grupo de trabajo sobre contratación y selección: Manuel Céspedes Ocampo

Miembros: Harvey Addo-Yobo, Christine Bader, Carlos Carrión-Crespo, Andrew Christian, Séverine Deboos, Sophie Guerre Chaillet, Carlos de Magalhaes Tomé, Yuka Okumura

Logros:

- 2023 ha sido un año lleno de acontecimientos. El pasado mes de mayo, el Comité del Sindicato del Personal y la Administración firmaron el convenio colectivo sobre la introducción de las nuevas descripciones genéricas de puestos para los puestos con cargo al presupuesto ordinario en la categoría de servicios orgánicos en todo el mundo y en la categoría de servicios generales en la sede. Si bien la revisión de las descripciones genéricas de puestos se refiere a los puestos básicos con cargo al presupuesto ordinario, la Oficina veló por que, **independientemente de la fuente de financiación**, la clasificación de todos los puestos sea coherente y uniforme en toda la Organización y se ajuste al nivel de las funciones asignadas.

Este convenio colectivo establece el proceso de revisión e introducción de las nuevas descripciones genéricas de puestos, así como el proceso para adaptarlas a las necesidades de cada puesto. La revisión de las descripciones de puestos se realiza por familias de puestos y se anexará al convenio colectivo, a medida que se vayan aprobando. Hasta la fecha se han completado las nuevas descripciones genéricas de puestos para las dos familias de puestos siguientes: especialistas técnicos y especialistas en evaluación. En la actualidad se están revisando las nuevas descripciones genéricas de puestos para las familias de puestos en la categoría de servicios generales de secretarios y asistentes administrativos en la sede.

- El Comité del Sindicato del Personal está participando en las negociaciones en curso con la Administración sobre la movilidad, con el objetivo de mejorar la política/práctica de movilidad actual. Para defender mejor los intereses de los colegas, y en el marco de la promoción de las perspectivas de carrera, hemos iniciado una encuesta del personal sobre la movilidad. Para ello, hemos contado con la asistencia de asesores técnicos en la materia, y nos complace contar con la participación de más de 1 300 colegas en la encuesta. El Comité del Sindicato del Personal está analizando actualmente los datos, que se discutirán con más detenimiento en grupos de discusión.
- El Comité del Sindicato del Personal, junto con HRD, ha nombrado nuevos **miembros independientes de los paneles técnicos**. También hemos participado en la formación conjunta impartida al primer grupo de los nuevos miembros independientes de los paneles técnicos, ofreciéndoles asesoramiento práctico e ideando formas de que cumplan con sus responsabilidades.
- En 2023, el Comité del Sindicato del Personal ha seguido desempeñando un importante papel en el Comité de Contratación, Asignación y Movilidad (RAMC). El RAMC se ha reunido en ocho ocasiones en relación con los concursos para cubrir vacantes en la categoría de servicios generales y con las sesiones del RAPS. Desde enero de 2023, y en el momento de redactar este informe, se han celebrado cuatro sesiones del RAPS. En las reuniones del RAMC, los representantes del Comité del Sindicato del Personal hacen todo lo posible por alcanzar un consenso sobre la base de las opiniones del Comité del Sindicato del Personal. Cuando no es posible alcanzar un consenso, el Comité del Sindicato del Personal formula una recomendación aparte. Esta última es fundamental cuando los colegas deciden presentar un recurso, ya que la Junta Consultiva Mixta de Apelaciones (JAAB) podrá conocer la posición del Sindicato con respecto a un concurso.

- El Comité del Sindicato del Personal participa activamente en el proceso de contratación, empezando por la revisión de las descripciones de los puestos de trabajo para el RAPS y para los concursos encaminados a cubrir vacantes en la categoría de servicios generales. Hasta la fecha, el Sindicato ha revisado más de 60 descripciones de puestos de trabajo. El Comité del Sindicato pretende garantizar que los puestos vacantes sean verdaderas oportunidades de carrera para los colegas calificados.

Los representantes del Comité del Sindicato del Personal están sumamente atentos en la revisión de las descripciones de puestos de trabajo, así como en cada una de las tres etapas del procedimiento para cubrir las vacantes (véase asimismo el anexo I del Estatuto del Personal): Selección directa por obligaciones humanitarias/legales (etapa 1), traslados por movilidad geográfica/funcional (etapa 2) y concurso (etapa 3).

Desafíos futuros:

El Comité del Sindicato del Personal toma muy en serio las quejas formuladas por colegas que no fueron seleccionados para 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 otros miembros del RAMC.

El Comité del Sindicato del Personal ha observado una vez más la confirmación de la tendencia a reducir y rebajar el nivel de los puestos anunciados en la categoría de servicios generales y en la categoría de servicios orgánicos. El desarrollo profesional de los colegas de la OIT sigue siendo un reto.

El Comité del Sindicato del Personal sigue luchando contra la cuestión recurrente de la preferencia por la lengua inglesa en muchas descripciones de puestos de trabajo, y contra la tendencia a excluir a muchos posibles candidatos más calificados en beneficio de los candidatos de lengua inglesa, lo que el Comité del Sindicato del Personal considera inaceptable en una organización multilingüe.

El Comité del Sindicato del Personal participa en la revisión por HRD de las descripciones genéricas de puestos de trabajo en la categoría de servicios generales en la sede y en la categoría de servicios orgánicos. En el marco del nuevo convenio colectivo, nuestro objetivo sigue siendo brindar a los colegas verdaderas oportunidades de desarrollo profesional.

En el marco de las negociaciones actuales con la Administración sobre una política de contratación y movilidad, y nueve años después de la firma del convenio colectivo sobre un proceso de contratación y selección, es hora de que aclaremos y mejoremos el proceso de contratación y movilidad para que el desarrollo profesional y la diversidad se conviertan realmente en un sello distintivo de la Organización.

El asesoramiento del Sindicato del Personal al participar en la revisión de los procesos de contratación y selección sobre el terreno es clave para negociar acuerdos coherentes y justos.

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 son:

1. La defensa de los puestos de trabajo existentes y de las condiciones laborales en el contexto de los retos actuales y futuros: cambio de gestión, posibles restricciones presupuestarias, búsqueda constante de tipos de contratos cada vez más flexibles, continuos cambios e innovaciones utilizados como excusa para reducir el número de trabajadores, sobre todo teniendo en cuenta:
 - El mantenimiento de las conquistas sociales propias de la organización, como los contratos sostenibles, la incorporación por vía estatutaria del personal financiado por la CT (más allá de los 5 años de antigüedad y reconociendo las contribuciones del personal al cumplimiento del mandato de la Organización) a la plantilla ordinaria de la Organización.
 - Velar por que la Administración de la OIT aplique estrictamente y aporte las mejoras necesarias a las normas existentes para garantizar una mayor seguridad en el empleo y unas mejores condiciones de trabajo para el personal precario, incluido el financiado por el CT, especialmente en lo que respecta a la contratación, el desarrollo de la carrera, el reconocimiento del rendimiento y el acceso a la formación.

2. En consonancia con los objetivos del grupo de trabajo sobre CT y teniendo en cuenta los próximos debates sobre movilidad exigidos a la Administración, proseguir las negociaciones sobre la política de contratos basándose en los siguientes elementos principales:
 - Igualdad de oportunidades y de trato para todo el personal independientemente de la fuente de financiación
 - Seguridad laboral para todos

Medios de acción

- Comunicar conjuntamente con el grupo de trabajo del CT los resultados de la encuesta de todo el personal de la OIT sobre la situación de los contratos.
- Informar al Sindicato de la posición y estrategia para la negociación sobre la política contractual y participar directamente en el equipo de negociación de una nueva política contractual. 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: Séverine Deboos

Miembros: Laurence Dubois, Guillaume Filhon, Carlos de Magalhaes Tomé, Ambra Migliore, Yuka Okumura, Clara Van Panhuys

El Sindicato se ha esforzado durante todo el año por defender los puestos de trabajo existentes de los colegas, a nivel individual y colectivo, de acuerdo con las reglas vigentes y con independencia del tipo de contrato y/o de la fuente de financiación de los contratos. El Sindicato ha apoyado las medidas

adoptadas por los colegas en situaciones de final de contrato, tanto en la sede como sobre el terreno, incluso en el caso de los colegas que se encontraban en condiciones precarias en lugares de destino en crisis.

Las medidas adoptadas por el Sindicato en el marco de este objetivo se están alineando e implementando conjuntamente con las adoptadas por el grupo de trabajo de cooperación técnica. Con el compromiso del Director General, al asumir sus funciones, de afrontar los retos para el personal con contratos de cooperación técnica y reanudar la negociación de los contratos esperada desde hace mucho tiempo, el Sindicato del Personal ha participado, a lo largo de 2023, en la preparación de la negociación de la Comisión Paritaria de Negociación sobre la armonización de las condiciones de trabajo para el personal con cargo al presupuesto de cooperación técnica y el personal con cargo al presupuesto ordinario.

Los resultados de la encuesta iniciada en 2022 se han analizado, publicado y presentado a través de diversos foros – véanse los recursos pertinentes [aquí](#).

El Sindicato ha desarrollado sus aspiraciones como base para una negociación basada en los intereses con la Administración de la siguiente manera:

El Sindicato:

- Apoya la visión de que la OIT debe ser el ejemplo de las condiciones de trabajo a nivel mundial, y considera que la igualdad de trato es el elemento central de las mismas. La propia Organización debe “predicar con el ejemplo” y servir de modelo para la mejora de las relaciones laborales ahora y en el futuro.
- Apoya la visión de que la armonización de las condiciones de trabajo debe mejorar y reforzar la posición de la OIT como empleador fiable y justo. Esto permitirá a la OIT retener y atraer a personal altamente calificado, ofreciendo trayectorias profesionales prometedoras para todos.
- Aspira a renovar la visión de los contratos de la OIT, para tener en cuenta la evolución de las características demográficas del personal, incluido el hecho de que la mayoría del personal trabaja para realizar actividades de cooperación técnica financiadas con asignaciones extrapresupuestarias en todo el mundo.
- Está convencido de que la fuente de financiación de un contrato no debería conllevar diferencias en la relación laboral entre el personal y la OIT.
- Afirma que todo el personal cumple con el mandato de la OIT y que su contribución debe ser considerada por igual, y no ser diferenciada debido a una diferencia en la fuente de financiación.
- Considera que el alcance del trato desigual del personal de cooperación técnica es insostenible, e inaceptable con arreglo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y crea precariedad, es desmoralizador y perjudica a la OIT. Además, es una amenaza para la solidaridad y la colaboración sólida, crea una división entre los colegas y constituye una amenaza de gestión que puede conducir a jurisprudencia contra la OIT como empleador.
- Apoyará un acuerdo que no debería conducir a que se comprometan los derechos adquiridos por los colegas, y que debería aspirar a mejoras en su conjunto, protegiendo los valores y principios de los funcionarios internacionales – nivelar hacia arriba, no hacia abajo.
- Considera que la seguridad del empleo debe acompañar a nombramientos bien concebidos, sin límite de tiempo y teniendo en cuenta que los años de servicio son clave para garantizar la lealtad y la independencia del personal.

El Sindicato participó activamente en el proceso de negociación, elaborando conjuntamente con la Administración los términos de referencia para la negociación, acordando los hitos y preparando un

retiro conjunto que tendrá lugar a principios de octubre, y de cuyo resultado se informará durante la Asamblea General Anual.

III – Un desarrollo profesional para todo el personal

A – Ascensos 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.

Coordinador del Grupo de trabajo sobre Desarrollo Profesional: Carlos Carrión-Crespo

Miembros: Leillah Abdallah, Harvey Addo-Yobo

Como se observa en los objetivos definidos, los ascensos personales varios ámbitos.

El grupo mixto sobre ascensos personales ha finalizado el ejercicio 2022 para todo el personal.

El Sindicato del Personal ha prestado apoyo a los colegas que han solicitado la revisión del ejercicio de reclasificación, tanto en la sede como sobre el terreno. Las solicitudes de reclasificación de la ROAF han planteado retos particulares, con retrasos extremos.

La armonización del proceso de contratación y selección también es una cuestión importante para garantizar la equidad y la transparencia, y se ha incluido en la lista de prioridades principales de la Comisión Paritaria de Negociación. El Sindicato del Personal y la Administración han acordado la revisión de las descripciones de puestos para los especialistas técnicos y especialistas en evaluación en la sede, y actualmente están revisando las descripciones de puestos en la categoría de servicios generales en la sede. Posteriormente se revisarán otras familias de puestos. Las nuevas descripciones de puestos sustituirán al antiguo sistema de doble descripción, y permitirán al personal discutir con sus supervisores las áreas específicas de especialización. Las funciones adicionales deberán discutirse entre la Administración y el Sindicato del Personal, para evitar imposiciones unilaterales por parte de los supervisores.

El ejercicio de titularización de 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

- Definir las prioridades que deben aplicarse a la política de formación en consonancia con las necesidades del personal a todos los niveles y categorías de una manera equitativa, apoyar la movilidad y el desarrollo profesional, en el contexto de la Comisión Paritaria de Negociación.
- Elaborar propuestas para la reactivación del 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, especialmente en un contexto de movilidad.

Gestión del desempeño

- Tener en cuenta las preocupaciones del personal en lo que respecta al establecimiento del sistema de gestión del desempeño.
- Velar por que el Marco de Gestión del Desempeño apoye la progresión profesional del personal.

Co-presidente del Consejo Paritario de Formación: Carlos Carrión-Crespo

Miembro del Consejo Paritario de Formación: Séverine Deboos

Política de formación: Tras varios años de receso, el Consejo Paritario de Formación debatió en 2021 la estrategia de aprendizaje de la OIT propuesta. Sin embargo, la Administración no ha vuelto a someterla a debate mientras se lleva a cabo el ejercicio de inventario de competencias. En el Consejo Paritario de Formación, el Sindicato debería tener voz en la utilización de los Fondos de Desarrollo del Personal, el impacto del gasto en formación y la evaluación del grado en que los programas de formación propuestos satisfacen las necesidades y peticiones de los miembros del personal. El Sindicato aprovechará esta oportunidad para asegurarse de que toda actividad de formación indicada en los informes de evaluación se lleva a cabo y, en caso contrario, los supervisores deberán justificar su ausencia. El Sindicato confía en que la estrategia de aprendizaje se aplique en una fase temprana del mandato del nuevo Director General.

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 últimos cuatro años. Esto ha aumentado la transparencia del proceso, y ahora es posible señalar sus imperfecciones y proponer mejoras. El Sindicato del Personal ha subrayado su objetivo de mantener el interés del personal en este ejercicio para garantizar que el Marco de Gestión del Desempeño se utilice como una herramienta real para ayudar a los colegas en su desarrollo profesional. La situación de nuestros colegas en los proyectos de cooperación para el desarrollo forma parte de esta discusión, así como del retiro de la Comisión Paritaria de Negociación que tendrá lugar antes de la Asamblea General Anual, la primera semana de octubre. El Sindicato mantendrá informado a todo el personal a su debido momento de la evolución de la situación en lo que respecta a estas cuestiones importantes.

C – Condiciones de trabajo 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

- Perfeccionar los resultados de la encuesta realizada con éxito entre los colegas para aumentar la comprensión de los retos y desigualdades experimentados o percibidos, y garantizar su divulgación para que pueda ser una referencia y una ventaja para las negociaciones en curso con la Administración.
- Establecer un enfoque analítico basado en la aplicación sistemática de los principios de igualdad de trato y no discriminación en situaciones equivalentes, en particular después de cinco años de antigüedad.
- Mantener una estrecha colaboración con el personal de los contratos de cooperación técnica, especialmente mediante reuniones del grupo de CT organizadas cada dos meses, y siempre que sea necesario durante las negociaciones de la política contractual.
- Reforzar la comunicación y la información al personal sobre sus derechos y garantías, con el fin de sensibilizarlo sobre los desafíos y las desigualdades, a menudo desconocidos, a los que se enfrentan los colegas, en particular mediante la finalización y la amplia distribución de folletos que presentan la acción del Sindicato para el personal de CT
- Reforzar la información y la defensa de los derechos del personal mediante el apoyo sistemático de los asesores jurídicos del Sindicato que lo soliciten.

Coordinadores: Laurence Dubois, Guillaume Filhon

Miembros: Séverine Deboos, Clara Van Panhuys

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 del Personal provenientes de la sede y de las oficinas exteriores. El Grupo organizó sus acciones sobre la base de las conclusiones del informe compilado anteriormente, que ponía de relieve las diferencias en las condiciones de trabajo, incluido el desarrollo y el reconocimiento profesionales, entre el personal con cargo al presupuesto de cooperación para el desarrollo y el personal 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 para el personal con cargo al presupuesto de cooperación técnica y el 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 consultas sobre la base del informe presentado, con el fin de ilustrar los elementos recogidos en el mismo con testimonios concretos. Apoyándose en estos testimonios, elaboró a continuación una encuesta para determinar la frecuencia de las desigualdades observadas. Se trataba de

recopilar de forma anónima numerosos testimonios y opiniones sobre las situaciones observadas, tanto sobre el terreno como en la sede. Más de 1 700 colegas han respondido a esta encuesta, y los datos recogidos constituyen una mina de información para el Sindicato, y una fuente de legitimidad para los argumentos que deberá esgrimir. Se elaboró un informe en el que se analizaron las respuestas a la encuesta, y se organizó una reunión en la que se presentaron los resultados de la encuesta y sus recomendaciones para el personal de la sede y de las oficinas exteriores. También se elaboró un folleto con los resultados, y el informe se transmitió a la Administración como apoyo a las futuras negociaciones. Cabe señalar que la encuesta demostró una gran convergencia de todo el personal de la OIT - con independencia de su contrato - en cinco temas principales: contrato y seguridad del empleo, oportunidades profesionales; posibilidades de desarrollo profesional, igualdad de oportunidades y de trato, y modalidades de trabajo flexible.

- Abordar con HRD las prácticas administrativas ilícitas y, en caso necesario, apoyar a los colegas que deseen 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 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, o al preparar la IGDS sobre el teletrabajo.
- Solicitar la introducción de enmiendas en el Estatuto del Personal a fin de abordar las diferencias injustificadas e injustas entre el personal con cargo al presupuesto de cooperación técnica y el personal con cargo al presupuesto ordinario que pueden derivarse de las normas aplicables actualmente. Este fue el caso de las discusiones sobre la preparación de la IGDS relativa a la licencia parental, la política de teletrabajo y de horarios flexibles, o los incrementos salariales por méritos.
- Presentar el informe al Grupo de trabajo sobre la política de contratación, a fin de que, junto con los informes/notas de otros grupos de trabajo, se integre en la política de contratación y en otras negociaciones, a fin de garantizar 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”.

Las negociaciones con la Administración se reanudan ahora en el marco de la Comisión Paritaria de Negociación, y se ha previsto un retiro a finales de 2023. Por fin han tenido lugar contactos iniciales en el marco de las reuniones preparatorias “sin prejuicios” (no vinculantes) entre una delegación del Sindicato del Personal, dirigida por su Presidente y en la que están representados los dos coordinadores del grupo, y HRD/POL. Durante estos primeros intercambios, hubo una alentadora convergencia de opiniones sobre el análisis jurídico realizado por las dos partes, en el contexto de la preparación de la llegada del nuevo Director General, que también se comprometió durante su campaña a poner fin a las diferencias de trato existentes entre los funcionarios con un antigüedad y perfiles profesionales y equivalentes, con independencia de las modalidades de su financiación.

Con miras a apoyar las próximas negociaciones, algunos voluntarios del grupo de trabajo han estado trabajando enérgicamente a fin de preparar un cuadro basado en las recomendaciones de la encuesta, los cinco temas principales identificados por el personal encuestado, de determinar la diferencia entre el personal con cargo al presupuesto ordinario y el personal con cargo al presupuesto de cooperación técnica con contratos de duración determinada, y de proponer soluciones para evitar cualquier discriminación entre el personal después de un cierto número de años de servicio.

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

Objetivo: Ahora que un entorno de trabajo seguro y saludable es un principio fundamental y un derecho en el trabajo, la OIT debe garantizar que el sistema de gestión de la SST funcione plenamente en la organización. La OIT no debe limitarse a hablar, sino que debe hacer lo que hace.

Sí pues, el Sindicato seguirá colaborando con la Oficina para garantizar la puesta en marcha de un sistema eficaz de gestión de la SST en Ginebra y en todos los lugares de destino, en el que los comités de SST formen parte de este sistema de gestión, 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 actual 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 HQ en el COSH, promoviendo el cumplimiento de las medidas y requisitos de la IGDS 385.
- En relación con lo anterior, los miembros SU del COSH solicitarán que los datos sobre accidentes de trabajo y (presuntas) enfermedades profesionales se comuniquen periódicamente al COSH, de conformidad con el actual IGDS 385, lo que permitirá disponer de datos sobre los problemas que afectan a los miembros del personal y priorizar las medidas de control para reducir el riesgo.
- Participación en los grupos de trabajo COSH, en particular sobre el estrés en el trabajo y la salud mental; sobre la revisión de los documentos IGDS de SST y el seguimiento de la recomendación COSH HQ presentada a la DG el 14 de julio de 2022; y sobre la formación en SST;
- 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.
- 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 ocupacional 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.

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

- 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: Ana Catalina Ramírez, Andrew Christian

Miembro suplente: Sophie Guerre-Chaillet

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

Coordinadora: Ana Catalina Ramírez

Miembros: Andrew Christian, Sophie Guerre Chaillet

Consejera técnica: Vacante

Logros:

El año 2023 se caracterizó por el pleno retorno a la oficina en todas las Oficinas y por el levantamiento de las medidas restrictivas.

El Sindicato del Personal ha participado en todas las consultas relacionadas con cualquier adaptación o levantamiento de las medidas anteriores relacionadas con la COVID-19, formulando comentarios sobre los documentos de difusión y orientación preparados por la Administración, y se ha asegurado de que las preocupaciones expresadas por los colegas en todo el mundo se transmitan a la Administración.

El Sindicato tomó parte activa en las reuniones del CSSO, manteniendo y desempeñando continuamente un papel activo al plantear a la Administración cualquier preocupación o restricción percibida que obstaculice el funcionamiento de este órgano bipartito y del sistema interno de gestión de la SST. A este respecto, el Sindicato del Personal ha pedido una respuesta de la Administración sobre las revisiones propuestas de las IGDS 48, 286 y 385 sobre seguridad y salud en el trabajo en la Oficina, así como las recomendaciones que las acompañan sobre cómo mejorar el sistema interno de gestión de la SST, que fueron aprobadas por el CSSO y presentadas por el Presidente del CSSO al Director General a mediados de julio de 2022. El CSSO sigue esperando una respuesta documentada del Director General sobre estas propuestas y el camino a seguir.

Como parte de la representación en el CSSO, el Sindicato también ha participado en los debates celebrados por el Grupo de trabajo de salud mental y bienestar para formular comentarios sobre un proyecto de plan de acción sobre salud mental y bienestar en el trabajo propuesto por la Administración. En la actualidad, el Equipo de Dirección está revisando el proyecto de documento con las observaciones realizadas por el Sindicato.

En cuanto a la comunicación y el asesoramiento a los miembros, hemos seguido respondiendo a las peticiones de los representantes del personal en las oficinas de país sobre cuestiones de SST, y hemos facilitado la comunicación y el intercambio de información con el Coordinador de SST de la OIT y el Servicio Médico de la OIT.

En la medida de lo posible, hemos organizado reuniones virtuales con colegas y representantes del personal, para escuchar sus preguntas, preocupaciones y necesidades, con miras a identificar medidas de apoyo significativas. Además, en la sede, el Sindicato del Personal ha seguido comunicándose con el proyecto de renovación del edificio para que se tengan en cuenta las preocupaciones del personal.

Desafíos futuros

A pesar de los progresos realizados en materia de SST durante la crisis causada por la pandemia, como el reconocimiento de la importancia que reviste el diálogo social interno para la SST y su aplicación efectiva, urge mantener el impulso y garantizar una mejora del sistema interno de gestión de la SST. Aspectos como garantizar el funcionamiento continuo de los comités de SST en todas las oficinas de la OIT, el acceso a la formación en materia de SST a todos los niveles, y la disponibilidad de datos relacionados con la SST son prioridades que el Sindicato seguirá planteando y preconizando.

Por otra parte, tras la pandemia de COVID-19 y en el contexto del pleno retorno a la oficina, se observa un aumento del número de consultas recibidas por el Sindicato del Personal sobre el estrés en el trabajo y otras cuestiones relacionadas con la salud mental. El Sindicato del Personal continuará defendiendo y apoyando medidas encaminadas a abordar los factores de riesgo psicosocial como parte de un sistema integral de gestión de la SST.

Quisiéramos reiterar que la creación de una cultura de seguridad, protección y salud es un reto a largo plazo que requiere la concienciación y la acción de todos en su trabajo cotidiano, así como el compromiso de la Administración con la aplicación activa de 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.
- Participar en la reflexión sobre cómo evitar gastos administrativos innecesarios.
- Recordar a cada cotizante la necesidad de estar bien informado sobre la gestión del dinero que confía a los organismos de protección de la salud y de las pensiones. Los últimos intercambios relativos a la gestión de los ahorros de jubilación del personal de la OIT en la Caja de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas son un paso en esta dirección.
- 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 de 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 la Naciones Unidas. A este respecto, hay que subrayar la legitimidad de las preguntas formuladas por los representantes del personal.
- 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 el programa, explique clara e íntegramente a los asegurados y los participantes, y de que toda decisión adoptada vaya precedida de consultas exhaustivas.

Coordinador: Guillaume Filhon, Ian Orton

Miembro: Sophie Guerre-Chaillet

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

Caja del Seguro de Salud del Personal (CSSP)

Un año más, el Sindicato se ha mostrado activo y ha mantenido estrechos vínculos con la CSSP y los representantes de las personas aseguradas que históricamente han estado cerca del Sindicato. “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 positivo, aunque los colegas sobre el terreno siguen quejándose del retraso en los reembolsos. El principal problema continúa siendo el acceso a la atención médica para todos nuestros colegas. El año pasado se realizó un estudio actuarial que condujo a nuevas discusiones en las que los representantes de los participantes en la Caja hicieron todo lo posible por tomar las mejores decisiones y garantizar su sostenibilidad. Los miembros que representan a las personas aseguradas también han participado en grupos de trabajo internos para mejorar la gobernanza y la viabilidad de la Caja.

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 íntegramente de forma virtual, debido a la pandemia de COVID-19, y defendió, como de costumbre, los intereses del personal de la OIT. Un punto del orden del día amenazaba el futuro de la representación de la OIT en el Comité de Pensiones, pero nuestros representantes hicieron todo lo posible por limitar los daños. La situación financiera de la Caja de Pensiones es buena. Para obtener información más detallada sobre la Caja, el Sindicato alienta a sus miembros a visitar directamente su sitio web: <https://www.unjspf.org/newsroom/the-69th-session-of-the-un-pension-board-concludes-confirming-excellent-performance-of-the-un-pension-fund/>.

En primavera de 2022, tras la difusión de información por el CCISUA (nuestra federación), el Sindicato del Personal también planteó importantes preguntas y preocupaciones a los miembros cuando la Oficina de Gestión de Inversiones (OGI) de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas (CCPPNU) estaba considerando externalizar una parte de la Caja, y se expresó inquietud por que dicha medida pudiera poner en peligro la seguridad de la caja de pensiones debido a una mayor exposición a carteras de riesgo volátiles. Tras pedir una aclaración sobre la conveniencia de esta medida, la OGI [acordó aplazarla tres meses](#), y se comprometió a celebrar nuevas sesiones informativas aclaratorias. Hasta la fecha, no se ha adoptado ninguna otra medida de externalización.

VI – Un lugar de trabajo diverso, inclusivo, igual y equitativo²

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.

Si bien todos defendemos la carta de las Naciones Unidas y nos esforzamos por promover la justicia social para todos, todos aportamos diferentes perspectivas, experiencias laborales, estilos de vida y culturas, que deberían valorarse, respetarse y apoyarse. Sin embargo, existe un importante margen de mejora que puede lograrse en la calidad del entorno de trabajo para todo el personal. Así, para finales de 2023, el Comité del Sindicato se compromete a promover la inclusión de la diversidad en la OIT a través de:

- La promoción de un mejor equilibrio de género y geográfico en la OIT, y la representación interna en el Comité del Sindicato del Personal en la sede y en el terreno;
- Una política de acuerdos laborales flexibles que favorezca la conciliación de la vida laboral y familiar de todos los colegas de la OIT;
- Una política revisada de permiso parental para la OIT que sea un derecho inclusivo;
- Defensa de políticas de la OIT y del sistema de las Naciones Unidas más inclusivas (por ejemplo, permiso parental, contrato, discapacidad) y de un entorno de trabajo en coordinación con UN-GLOBE (mundial);
- Coordinación con los grupos y redes existentes de personal con discapacidad o de personal con familiares con discapacidad.

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 las políticas de permiso parental y trabajo flexible) y velará por que todas las negociaciones se celebren a través de un prisma de la igualdad de género, no discriminatorio y transversal. Apoyar la difusión de las políticas internas y los convenios colectivos nuevos y revisados de la OIT y supervisar su aplicación.
- En consulta con GEDI y HRD, apoyar la aplicación de la Política de Inclusión de la Discapacidad en la OIT, especialmente en las áreas de empleo y 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.
- En colaboración con los coordinadores de UNGLOBE en la OIT, apoyar: a) la sensibilización y concienciación para una mejor inclusión de los colegas LGBTIQ+ (y colegas de fuera de la OIT), b) eventos y actividades de creación de redes para miembros y colegas

² *Condiciones de trabajo justas, iguales y equitativas para todo el personal sin discriminación por motivos de edad, raza, identidad de género, expresión de género, características sexuales, orientación sexual, lengua, religión, origen étnico, raza, ascendencia nacional, origen social, 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, entre otros.*

interesados y a consultas de colegas LGBTIQ+ sobre temas relacionados y cuestiones planteadas.

En colaboración con GEDI, FUNDAMENTALS y HRD organizan sesiones/actividades de sensibilización/información en los Días Internacionales para intercambiar opiniones/preocupaciones y compartir información, conocimientos y buenas prácticas e intercambiar con el personal de la OIT y los miembros del sindicato.

Coordinador: Andrew Christian

Miembros: Conciliación de la vida profesional y la vida privada: Séverine Deboos, Andrew Christian; Diversidad e inclusión: Clara Van Panhuys (Punto focal de género para el Sindicato del Personal), Yuka Okumura, Andrew Christian; Discapacidad: Séverine Deboos, Yuka Okumura, Azza Taalab (se jubiló en primavera de 2023), Andrew Christian; Licencia parental: Clara Van Panhuys, Yvan Poulin, Fabio Thoma (dejó el cargo en mayo de 2023), Andrew Christian

Consejeros técnicos: Ilka Schoellmann (dejó el cargo en agosto de 2023), Lou Tessier, Lucie Servoz, María Prieto, Fabio Thoma (dejó el cargo en mayo de 2023), Aria Tung (a partir de septiembre de 2023).

El grupo de trabajo ha seguido participando en actividades pertinentes siempre que ha sido posible con miras a lograr el objetivo de mejorar el entorno de trabajo para todos los funcionarios de la OIT, combatiendo cualquier forma de 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 lugar de trabajo libre de violencia y acoso.

Inclusión de la discapacidad

El Sindicato sigue colaborando con el Grupo de Recursos de los Empleados (ERG) sobre Discapacidad en que lo que respecta a cuestiones pertinentes, y ha subrayado la necesidad de que la Administración sensibilice acerca del derecho a la doble asignación por hijo a cargo pagadera al personal de la categoría de servicios generales en el terreno con un hijo que haya sido declarado por la Oficina, sobre la base de pruebas médicas, discapacitado física o mentalmente, ya sea de forma permanente o por un período que previsiblemente sea de larga duración. El 14 de junio de 2023, la Administración envió un comunicado proporcionando la información pertinente. El Sindicato también apoya a la Red de Campeones de la Discapacidad de la OIT, y ha participado y participará regularmente en sus reuniones.

La Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad (UNDIS) “es una estrategia global encaminada a garantizar que el sistema de las Naciones Unidas sea adecuado en relación con la inclusión de la discapacidad. Proporciona una base para los progresos sostenibles y transformadores en lo que respecta a la inclusión de la discapacidad a través de todos los pilares de la labor de las Naciones Unidas”. La UNDIS tiene un componente de cultura institucional, que incluye el empleo y el desarrollo de la capacidad para el personal. En marzo de 2023, coordinada por GEDI, la Oficina preparó su contribución al informe (sobre los progresos) de la UNDIS comunicando y calificando sus propios logros y avances en cuanto a la inclusión de la discapacidad realizados a lo largo de 2022. El Comité del Sindicato del Personal formuló nuevamente sus observaciones y sugerencias sobre los proyectos de informe de la Oficina, y pidió ser consultado asimismo cuando la Oficina identifique e implemente los futuros resultados previstos.

También se consultó al Sindicato del Personal durante la evaluación independiente de la Política y Estrategia de Inclusión de la Discapacidad de la OIT, y el Sindicato del Personal colaborará con la

Administración y otras partes interesadas en relación con la IGDS relativa a la política sobre el empleo de personas con discapacidad y ajustes razonables que se está redactando actualmente.

Promoción de la inclusión de la diversidad y la igualdad de género

Todas las medidas del Sindicato del Personal tienen en cuenta la inclusión de la diversidad y la igualdad de género, inclusive en todas las consultas y negociaciones con HRD y la dirección. El Sindicato del Personal apoya el Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género (2022-2025), y ha reiterado la importancia de garantizar la igualdad de género entre el personal de la OIT, en particular para el personal de la categoría de servicios orgánicos de grado P.5 y superior, donde la igualdad dista mucho de haberse logrado.

Este año, el Sindicato del Personal conmemoró el Día Internacional de la Mujer invitando al personal a "abrazar la equidad" y a tomar un café con nosotros para formular preguntas y aportar ideas y sugerencias sobre lo que podría hacerse. El blog del Sindicato ha respondido a las cuestiones planteadas y confiamos en que estas respuestas hayan sido útiles.

El Sindicato inició el proceso de identificación y convocatoria de propuestas en colaboración con HRD, y organizó dos sesiones informativas en noviembre de 2022 sobre UN-GLOBE. Como resultado, en marzo de 2023, la Junta de UN-GLOBE en Nueva York nombró a tres nuevos Coordinadores de UN-GLOBE de la OIT. Se creó una cuenta de correo electrónico, se estableció una red que incluía a colegas de las oficinas exteriores y de la sede, y se elaboraron e imprimieron tarjetas postales para aumentar la visibilidad de UN-GLOBE en la OIT. Este año, el Sindicato del Personal ha seguido comunicando su apoyo a través de un artículo publicado en el blog del Sindicato del Personal y de varias emisiones, también durante el Día Internacional contra la Homofobia, la Bifobia y la Transfobia para los colegas LGBTI, y ha continuado colaborando con UN-GLOBE y apoyándolo a través de varias emisiones, actividades de promoción y aspectos logísticos. Se ha consultado a la red UN-GLOBE sobre las diversas negociaciones en curso, en particular sobre movilidad.

Nueva política de la OIT sobre las modalidades de trabajo flexible

El Sindicato del Personal no solo participó activamente en la negociación de la nueva política y procedimientos relativos a las modalidades de trabajo flexible, sino que también se le consultó acerca de la información contenida aquí, [Modalidades de trabajo flexible](#), y formuló comentarios al respecto, además de acompañar a la Administración durante los webinarios en los que se presentó la nueva política y procedimiento, y también estuvo presente en las sesiones informativas recientes. El Sindicato del Personal confía en que todo el personal pueda acogerse a las modalidades de trabajo flexible disponibles, y está a disposición del personal para proporcionar asesoramiento sobre la política.

Cambios en la política de licencia parental

El Sindicato del Personal participó activamente en las negociaciones que condujeron a la enmienda del artículo 8.7 del Estatuto del Personal relativo a la licencia parental, así como en el procedimiento de la Oficina IGDS 629 sobre la licencia parental.

El Sindicato y la Administración han estado negociando con entusiasmo el convenio colectivo sobre la protección de la maternidad y la licencia parental, y el Sindicato del Personal se congratula de que esté prácticamente finalizado. Los cambios introducidos en el Estatuto del Personal y en el convenio colectivo revisado garantizan un aumento sustancial de los derechos de licencia parental para el progenitor que da a luz y para el que no, promoviendo la paternidad conjunta. El Sindicato del Personal y la Administración también han estado discutiendo las modalidades de sustitución de la licencia parental para garantizar la claridad, la transparencia y la coherencia de esta cuestión en lo que respecta a la financiación y los contratos.

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.
- Participar en los actos organizados por las distintas federaciones sindicales (ISP, CGAS, etc.) para representar los intereses del Sindicato del Personal de la OIT.
- Reforzar la comunicación interna para informar a los miembros de la Unión sobre los objetivos y las posiciones adoptadas por las distintas federaciones sindicales, así como sobre los obstáculos encontrados.

Coordinadora: Sophie Guerre Chaillet/Carlos Carrión-Crespo

Miembros: Manuel Céspedes Ocampo, Yvan Poulin

Este año, el Comité del Sindicato del Personal ha continuado fortaleciendo su presencia en la federación a la que pertenece, a saber, la CCISUA, y un miembro de su Comité fue designado miembro de la junta directiva como Vicepresidente de Comunicación.

Esta mayor presencia ha permitido al Sindicato del Personal de la OIT 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 esa presencia ya se observan, por ejemplo, en los grupos de trabajo para revisar las metodologías de fijación de salarios o en las discusiones sustantivas sobre el futuro del trabajo en las Naciones Unidas.

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.
- Mantener actualizado el sitio web del Sindicato en inglés, francés y español.
- Mejorar la redacción de los materiales del Sindicato del Personal (en particular sus folletos y sus formularios de adhesión) para hacerlos más inclusivos.
- Estar en contacto con cada grupo de trabajo de las áreas de acción del Sindicato para ayudar a promover lo que hacen en el grupo respectivo para que el personal lo conozca.
- 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.

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 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.

Coordinador: Harvey Addo-Yobo, asistido por Ludovic Caprini, Séverine Deboos, Yvan Poulin y Céline Moiret

El equipo de comunicación se ha reunido cada semana virtualmente a fin de preparar los titulares y los comunicados de prensa semanales. El equipo también ha añadido boletines mensuales para informar al personal sobre lo que la Comisión ha hecho en un mes. Los miembros del equipo se han mantenido en estrecho contacto entre sí, para que el Sindicato y el personal puedan ponerse en contacto rápidamente en caso de emergencia. Esta capacidad de respuesta rápida ha demostrado ser crucial y ha garantizado que se informe oportunamente al personal sobre los acontecimientos.

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

El nuevo blog *Union* del Sindicato del Personal que ahora ha sustituido a la revista UNION , ha tenido un gran éxito con artículos muy interesantes, por lo que el número de lectores ha aumentado este año. Las contribuciones de los miembros del personal que tiene algo que decir siguen acogidos con interés, y solo podemos alentarles a visitar nuestro sitio web: <https://ilostaffunion.org/en/union-magazine>.

El Sindicato del Personal pretende seguir trabajando sin tregua 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

- Ponerse en contacto con los compañeros recién contratados para animarles a afiliarse al sindicato.
- 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 mensual y de formación bianual para todos los representantes sindicales.
- Movilización en actos sindicales como asambleas generales, el Primero de Mayo, almuerzos y cafés mensuales de intercambio.
- Implicar y movilizar a los miembros para ejecutar proyectos específicos.
- Organizar en 2023, 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.
- Implicar y movilizar a la Sección de Pasantes para que represente mejor los intereses de los pasantes (mediante formación, intercambio de información).

Coordinador: Yvan Poulin, asistido por Ludovic Caprini y Séverine Deboos

Apoyo a los delegados sindicales en su labor

A lo largo del pasado año, el Comité del Sindicato apoyó decididamente a su red de delegados sindicales en la sede, haciendo un mayor uso del grupo Signal y de los MS Teams, donde se ha mantenido informados de las novedades a los delegados sindicales y donde estos han podido informar de sus necesidades y compartir sus noticias.

Se han organizado reuniones mensuales para garantizar que la comunicación sea lo más eficaz posible y que las voces de todos nuestros afiliados se escuchen de lo mejor posible. Se ha desarrollado una verdadera sinergia entre el Comité y los delegados sindicales, lo que ha permitido tener en cuenta las preocupaciones e intereses de todos con mayor rapidez y eficacia.

Además, las reuniones periódicas en MS Teams han contribuido a reforzar el sentimiento de pertenencia a una red. Todas las personas se han beneficiado de las experiencias de las demás, y el espíritu de colaboración entre los delegados sindicales ha cobrado un nuevo impulso.

A estas alturas del año, en octubre, el Sindicato del Personal ha dado la bienvenida a 222 nuevos miembros: 179 en las oficinas exteriores y 22 en la sede.

Parte 3 – Acciones periódicas y regulares

I – Abordar los problemas del personal en las oficinas exteriores

El Comité del Sindicato, a través de la fuerte movilización de sus representantes regionales y en estrecho contacto con los representantes nacionales, actúa como portavoz ante la Administración de las preocupaciones e intereses de los colegas sobre el terreno y vela por que se salvaguarden y mejoren las condiciones de trabajo y empleo del personal de campo.

Los objetivos del Sindicato en relación con el personal de campo incluirán las siguientes cuestiones

- la protección y la seguridad de todas las categorías de personal sobre el terreno, previniendo y haciendo frente a la violencia y el acoso en el trabajo, al tiempo que se garantiza su salud y su seguridad física
- Abordar las diferencias de trato entre el personal internacional y el local en términos de políticas de seguridad y evacuación, en particular en lo que respecta a los derechos del personal que trabaja en lugares de destino de alto riesgo;
- en el ámbito de la protección social, permitir un mejor acceso a la información, garantizar la transparencia y la consulta para un trato más justo;
- Promover la creación de comités de SST en cada lugar de destino, velando por que haya una representación bien formada en dichos comités;
- Armonizar los procedimientos de contratación y selección en todos los lugares de destino;
- armonizar el Grupo de Revisión Independiente (IRG) a escala mundial
- la promoción de las oportunidades de carrera en el marco de la política de movilidad, teniendo en cuenta las características de cada categoría de puestos, en particular los puestos CT, NO, NC y G.
- Garantizar una mayor atención a las condiciones intrínsecas de los contratos de trabajo del personal, entre otras cosas realizando encuestas periódicas sobre las condiciones de empleo.

Medios de acción

- Promover el Convenio nº 190 de la OIT en las oficinas sobre el terreno para evitar la violencia y el acoso, y reforzar el mecanismo de denuncia para garantizar un resultado justo y equitativo para los denunciantes.
- Revisar las políticas de seguridad y evacuación para garantizar la igualdad de trato del personal que trabaja en lugares de destino de alto riesgo.
- Reforzar el papel y las funciones del COSH en todos los lugares de destino mediante el intercambio de información, la celebración de reuniones más periódicas y el aumento de la formación.
- Apoyar la aplicación a las oficinas sobre el terreno del Convenio Colectivo firmado en 2014 en relación con el papel del Sindicato del Personal en la Contratación y Selección, con el fin de garantizar la participación efectiva del Sindicato, a nivel mundial, en todo el proceso de R&S y mejorar su transparencia y rendición de cuentas.
- Promover en la práctica una política de movilidad que garantice la movilidad de los funcionarios que lleven mucho tiempo trabajando en un mismo lugar de destino cuando soliciten vacantes. La política explícita de movilidad también debería incorporarse al Estatuto de los funcionarios.
- Exigir que se tenga en cuenta la realidad sobre el terreno al negociar la política de contratos con la administración.
- Ayudar a los miembros del personal de todos los lugares de trabajo a hacer valer sus

derechos ante la administración mediante el diálogo con las partes interesadas y con el apoyo, en su caso, del asesor jurídico del Sindicato.

- Seguir celebrando debates mensuales regulares con todos los representantes regionales a través de videoconferencia como medio eficaz para facilitar el intercambio de información y experiencias sobre la aplicación práctica de las prioridades mencionadas (actualmente hay programadas reuniones trimestrales).
- Organizar dos reuniones regionales en Asia y Europa y los Estados Árabes.

Coordinadora: Sophie Guerre Chaillet, asistida por Leillah Abdallah, Ludovic Caprini, Laurence Dubois, Yuka Okumura y Ana Catalina Ramírez

- El Convenio núm. 190 de la OIT se promueve continuamente en las oficinas exteriores a fin de evitar la violencia y el acoso y de fortalecer el mecanismo de tramitación de reclamaciones con miras a un juicio justo y 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 Asia y el Pacífico y en Europa y los Estados árabes. 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.
- La revisión prevista de las políticas de seguridad y de evacuación para respetar la igualdad de trato del personal que se encuentra en lugares de destino de alto riesgo aún no se ha considerado, lamentablemente, debido a otras prioridades. El Comité del Sindicato del Personal ha seguido muy de cerca las acciones y el apoyo para las oficinas que están en una situación difícil, y garantiza que se tengan en cuenta la seguridad y protección de todos los colegas.
- Se está discutiendo con la Administración la armonización de los procesos de contratación y selección a través del establecimiento del Comité de Contratación, Asignación y Movilidad (RAMC). Entretanto, en varias oficinas exteriores se han realizado progresos con miras a impulsar procesos transparentes y justos y a promover una política de movilidad que garantice la movilidad del 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. En particular, a través de los titulares regionales, se han recopilado comentarios y contribuciones que han servido para orientar las aportaciones realizadas por el Comité sobre la política de modalidades de trabajo flexible.
- Se celebran debates regulares mensualmente con todos los representantes regionales por videoconferencia, como medio eficaz para facilitar el intercambio de información y de experiencia en la aplicación práctica de las prioridades indicadas anteriormente.
- Las reuniones regionales para Asia y el Pacífico y Europa y los Estados árabes se organizaron con éxito en septiembre, en modo presencial, pero con sesiones en línea con el resto del Comité.

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.

Tesorero: Yvan Poulin

Tras el retorno a la oficina, el nivel de gasto se ha situado nuevamente a un nivel similar al registrado durante los años anteriores a la crisis causada por la COVID-19. Asimismo, al haber aumentado considerablemente el número de miembros en 2022, el nivel de las cotizaciones sindicales se ha mantenido alto hasta la fecha, lo cual nos permite mirar hacia el futuro con confianza.

No se ha hallado ninguna solución eficaz y de bajo costo para las oficinas exteriores que no pueden abrir una cuenta de tipo “Asociación” (por razones de legislación nacional). En algunas oficinas se han puesto en práctica medidas alternativas para que puedan utilizar sus fondos con cierta flexibilidad.

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 y su regulación formal o informal.
- 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 Teams, esto incluye las funciones respectivas de los representantes sindicales en la gestión de conflictos.
- Asegurar el seguimiento de las recomendaciones de los órganos internos e identificar tendencias para responder a las necesidades del personal.

Miembros: Clara Van Panhuys, asistida por Carlos Carrión-Crespo y Guillaume Filhon

En lo referente a los casos individuales, desde el nombramiento del nuevo consejero jurídico el pasado mes de mayo, el Sindicato del Personal ha registrado varias quejas formales de acoso

presentadas a HRD. Hemos observado un retraso considerable en el proceso de clasificación de puestos, así como un retraso en las investigaciones de comportamientos incorrectos por parte de la Oficina de Auditoría Interna y Control (IAO), lo que genera ansiedad y estrés entre el personal.

En lo que respecta a los intereses colectivos, la Administración ha consultado con nosotros sobre diferentes cuestiones. Ha tenido lugar una reforma de las medidas disciplinarias del capítulo XII del Estatuto del Personal. Nuestra posición ha sido insistir en un enfoque proporcionado y progresivo, que es un enfoque más correctivo de la conducta que uno punitivo. Hemos abogado por la supresión de una sanción del expediente personal del funcionario de que se trate tras un breve periodo. También hemos insistido en la diferenciación de las medidas disciplinarias y la protección social, manteniendo, en caso de sanción, los subsidios familiares y las cotizaciones a la CSSP para el funcionario y sus familiares.

Se nos ha consultado acerca de un proyecto de IGDS sobre la política de discapacidad y a ajustes razonables, y una IGDS sobre comportamientos sexuales incorrectos. Estamos revisando una síntesis de los textos existentes sobre el acoso para una nueva IGDS. Estamos preparando propuestas para la renegociación de la política de contratación y de movilidad en octubre.

En los últimos meses, la mayoría de las consultas que han dado lugar a intervenciones de todo tipo por parte del Sindicato del Personal, incluida la asistencia en lo que respecta a reclamaciones formales, han versado sobre los siguientes temas:

- acoso;
- discriminación;
- deber de protección y abuso de poder;
- independencia como funcionarios internacionales para el personal técnico;
- cuestiones relativas a las condiciones de trabajo del personal con contratos de cooperación técnica, incluidos los casos de contratos precarios sucesivos;
- procesos de contratación y selección;
- evaluaciones y productividad;
- solicitudes relativas a la clasificación de los puestos y los recursos;
- política de descanso y recuperación;
- responsabilidades de prestación de cuidados y cuestiones relacionadas con la maternidad;
- nueva política de teletrabajo, e
- investigaciones de la IAO y comportamiento incorrecto.

II. ACTIVIDADES EN LAS REGIONES

África

Miembro titular: Remy Bertrand Kama Kama

Miembro suplente: Leillah Abdallah

Las principales preocupaciones de la región de África, planteadas en el informe de la 8ª reunión regional de septiembre de 2022 y dirigidas al Director General, siguen sin resolverse a día de hoy. No se han observado progresos hasta la fecha. Estas preocupaciones incluyen el establecimiento de un sistema en línea para la presentación y el seguimiento de solicitudes de reclasificación dentro de plazos predeterminados, así como cuestiones relacionadas con el reembolso de los gastos médicos, ya sea en la cuenta de la UNFCU o en otras cuentas salariales utilizadas por el personal.

Esta situación ha conducido a un status quo en la Administración de la OIT que puede dar lugar a diversas interpretaciones, incluida la percepción de un deterioro de las condiciones de trabajo del personal en activo en África. A raíz de la 9ª reunión regional para África prevista para 2024, surgen muchas preguntas durante las discusiones con los representantes sindicales.

La principal pregunta es si conviene organizar una nueva reunión para replantear y volver a presentar estas mismas preocupaciones a la Administración de la OIT. Esta situación puede percibirse como una forma de desconsideración y, si persiste, podría incitar a la región de África a adoptar una postura más defensiva y a tomar medidas para hacer frente a esta percepción de la situación.

Primer Día del Sindicato para África

El primer Día del Sindicato en África, celebrado el miércoles 17 de mayo de 2023 por Zoom durante dos horas, fue un éxito excepcional, superando todas las expectativas. Este acontecimiento histórico congregó a más de 200 colegas, lo que lo convierte en el mayor evento sindical jamás organizado en África, demostrando la determinación y la solidaridad regionales.

La participación activa del Director General de la OIT, del Director Regional para África y del Presidente del Sindicato del Personal de la OIT dio legitimidad al evento, confirmando el reconocimiento institucional de las preocupaciones de los colegas en África.

Durante estas dos horas, se celebró un diálogo abierto que permitió a los colegas formular preguntas y recibir respuestas concretas sobre temas cruciales, tales como los salarios, la reestructuración y la movilidad. Los miembros del Comité del Sindicato del Personal de Ginebra desempeñaron un papel fundamental a la hora de proponer soluciones prácticas y disipar inquietudes.

Este Día del Sindicato seguirá siendo un éxito memorable, fortaleciendo la voz del personal de la OIT en África y poniendo de relieve la importancia de las cuestiones sindicales y los derechos del personal. Subraya el impacto de la perseverancia y la creencia en la posibilidad de lograr un cambio significativo.

Nuestro Sindicato apoya a los colegas en África durante los conflictos

En el contexto actual, marcado por los conflictos armados en el Sudán, Malí y otros países de la región, nuestro Sindicato reafirma su inquebrantable apoyo a los colegas afectados por estas delicadas situaciones. Seguimos firmemente comprometidos a brindarles toda la asistencia necesaria para ayudarles a superar este difícil periodo, promoviendo al mismo tiempo nuestros valores fundamentales de solidaridad y respeto de los derechos humanos.

Esperamos sinceramente que estas situaciones se resuelvan con prontitud y que la paz se restablezca para el bienestar de todos. Como sindicato, continuaremos siguiendo de cerca la evolución general

de estos conflictos armados, prestando al mismo tiempo un apoyo constante a los colegas y sus familias afectados por estos conflictos.

Renovación de los miembros del IRG en África hasta finales de 2023

El Director Regional, en consulta con el Sindicato del Personal para África y los Directores de las oficinas de país, ha decidido renovar el nombramiento de los miembros del Grupo Regional de Revisión de la Clasificación de Puestos (IRG) hasta el 31 de diciembre de 2023. El mandato regional del IRG es revisar cuidadosamente y formular una recomendación razonada al Director General sobre el grado adecuado de un puesto local sujeto a una decisión administrativa de clasificación, que haya sido remitida al IRG regional para la presentación de un recurso.

Además, seguimos insistiendo en que el mandato del IRG se amplíe para cubrir todos los recursos de reclasificación de los grados G y NO.

Acción contra la inflación mundial y su impacto en África

Tras la crisis causada por la COVID-19, y como consecuencia del conflicto entre Rusia y Ucrania, persiste una inflación que afecta a la economía mundial. Esta inflación provoca la depreciación de las monedas africanas, así como una disminución del poder adquisitivo del personal. Los colegas de las oficinas de Abuja, Antananarivo, Addis Abeba, El Cairo y Dar-es-Salaam están especialmente preocupados por esta situación. Urge entablar un diálogo para examinar las opciones disponibles y cualquier otra medida que la OIT pueda contemplar para apoyar a la región africana. Esta petición proviene de colegas de la región que están enfrentándose a dificultades y a numerosos retos cotidianos.

Romper el silencio: Las reivindicaciones del personal de cooperación técnica en África

Durante muchos años, nuestros colegas de cooperación técnica se han enfrentado a constantes retos y persistentes obstáculos en sus carreras. Las difíciles condiciones de trabajo y la discriminación han dejado profundas cicatrices.

Para el personal de cooperación técnica, nuestras reivindicaciones son claras y legítimas, especialmente en la región de África:

- Exigimos ascensos individuales, nombramientos permanentes, el reconocimiento de los ascensos por méritos y otros beneficios que recompensen nuestro duro trabajo.
- Pedimos contratos seguros y seguridad del empleo, para poder desempeñar nuestras funciones sin temor constante.
- Insistimos en que se alineen las prestaciones y los salarios del personal con cargo al presupuesto ordinario y los del personal con cargo al presupuesto de cooperación técnica, para aquellos de nosotros con estatus y antigüedad equivalentes.
- Instamos a la Administración a que tome medidas inmediatas para eliminar todas las formas de precariedad y a que no escatime esfuerzos para lograr una mayor igualdad de trato entre las diferentes categorías del personal, tanto si trabajan en la sede como sobre el terreno.

Américas

Miembro titular: María Elena López-Torres

Miembro suplente: Ana Catalina Ramírez

Clima laboral

El entorno de trabajo en varias oficinas de la región no ha estado a la altura de las circunstancias, debido a la ausencia de una política clara de recursos humanos. Han surgido conflictos entre los colegas, sin que los colegas encargados de la gestión hayan intervenido a tiempo.

Algunas intervenciones de colegas directivos, lejos de conducir a soluciones, generaron mayores complicaciones que incluso afectaron al personal (caso OIT SJO).

Los comités sindicales y el titular regional han apoyado al personal de las oficinas donde han surgido problemas.

Recursos humanos

En marzo de 2023, se concluyó finalmente una nueva revisión del documento sobre el "Proceso de selección del personal local en América Latina y el Caribe"; después de una serie de reuniones entre la delegación regional y los colegas regionales de recursos humanos, se alcanzó por fin un acuerdo sobre las propuestas presentadas. Este documento se presentó a la Dirección Regional para su aprobación final.

Cabe señalar que la revisión anterior se llevó a cabo en agosto de 2010.

Reclasificación y selección de personal

Durante este periodo se han llevado a cabo varios procesos de reclasificación con resultados positivos para algunos colegas.

Cuentas bancarias del Sindicato en las oficinas

Reiteramos la consulta sobre las cuentas bancarias del Sindicato, cuya titularidad sigue estando a nombre de algunos miembros, normalmente el Presidente y el Tesorero, lo que conlleva problemas fiscales con las autoridades de algunos países para estos funcionarios, así como problemas de inmovilización de fondos, por ejemplo, en caso de fallecimiento de uno de los titulares hasta que haya finalizado el proceso de sucesión.

Una de nuestras oficinas en la región (OIT Buenos Aires) presentó una carta solicitando el cierre de la cuenta bancaria y la transferencia de las cotizaciones a una cuenta en Ginebra. Se trata de una cuestión pendiente y aún no tenemos una solución clara.

CSSP

Hemos observado una notable mejora en lo que respecta al tiempo de tramitación de los reembolsos. El personal está más satisfecho con ello y encomiamos los esfuerzos realizados. Sin embargo, para salvaguardar el reembolso, es necesario que exista una opción para que el reembolso se haga a la cuenta de UNFCU, considerando la situación inflacionaria irregular en algunos países de la región, cuando los insumos y tratamientos tienen precios dolarizados.

Subvenciones salariales

Expresamos nuestra profunda preocupación por la lentitud de las encuestas salariales en algunos países de la región, y nos preocupa que los CIASLS (comités salariales interinstitucionales) no estén actuando más activamente, ya que en varios países no han tenido lugar aumentos salariales desde hace algún tiempo.

Nuevos nombramientos en la región de América Latina

La Delegación Regional da la más cordial bienvenida a nuestra colega Sandra Rico, que asumió sus funciones como Coordinadora Regional de Recursos Humanos en la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe. Le deseamos mucho éxito en su nuevo cargo.

Nos preocupa la demora en los nombramientos; por ejemplo, la falta de un Director Regional durante más de dos años está generando malestar e incertidumbre en torno a las acciones de la OIT en la región.

Como representantes del Sindicato del Personal de todos los funcionarios locales y contratados internacionalmente en América Latina y el Caribe, reafirmamos nuestro compromiso de luchar por un Sindicato más fuerte, protegiendo las condiciones de trabajo y el entorno de trabajo y tratando de mejorarlos.

Asia y el Pacífico

Miembro titular: Gwendolyn Fabros

Miembro suplente: Yuka Okumura

El informe se basa en los Objetivos y áreas prioritarias de acción del Comité del Sindicato identificados para el periodo 2020-2025, el informe reciente de la 9ª Reunión regional del Sindicato para Asia y el Pacífico, y las actividades del Sindicato realizadas en 2023.

Elecciones en la región

En marzo de 2023 se celebraron elecciones locales en catorce (14) oficinas de país para constituir los nuevos Comités del Sindicato del Personal en toda la región. El mandato se extenderá desde abril de 2023 hasta marzo de 2025.

La 9ª Reunión regional del Sindicato para Asia y el Pacífico

(5-7 de octubre de 2023, Bangkok (Tailandia))

La reunión contó con la participación de los catorce (14) representantes del Sindicato en la región de Asia y el Pacífico y estuvo dirigida por el Presidente del Sindicato, el Titular Regional y el Titular Regional Adjunto para la región de Asia y el Pacífico. Se identificaron las siguientes prioridades para el periodo 2023-2025.

1. **Los procesos de contratación y selección** en las catorce (14) oficinas de país y la Oficina de Gestión de Proyectos en la región de Asia y el Pacífico deben cumplir al menos el estándar mínimo de participación acordada del Sindicato del Personal según el convenio colectivo existente para la contratación y selección.
2. **Un entorno de trabajo seguro y respetuoso** que esté libre de toda forma de acoso.
3. **Perspectivas de carrera** que sean claras y eficaces para todo el personal de la región (GS, NO y P), así como una política de ascensos mejorada e inclusiva en la Organización.
4. **Una política de contratación inclusiva** para poner fin a la precariedad recurrente y reducir la disparidad entre el personal con distintos tipos de contrato.
5. **Mejoras solicitadas por la CSSP** en dos frentes: 1) en los servicios de atención médica ambulatoria, donde debería haber un mecanismo para que los miembros no tengan que realizar el pago por adelantado y tengan una garantía de acceso a la atención médica ambulatoria necesaria, y 2) la necesidad de garantizar la existencia de una colaboración organizada por adelantado con los hospitales en todas las oficinas de país de la región, en la expectativa de que la CSSP pueda asistir sin problemas a todo el personal en caso de emergencia.

La reunión regional también brindó la oportunidad de organizar reuniones bilaterales especiales con la Directora Regional y sus altos directivos para determinadas oficinas de país de la región (Colombo, Bangladesh y Myanmar) y una primera reunión formal conjunta de la Dirección y el Sindicato del Personal a nivel regional.

(Nota: véase el Informe: Recomendaciones y conclusiones de la 9ª Reunión regional del Sindicato del Personal para Asia y el Pacífico; de próxima publicación)

Diálogo social en la región de Asia y el Pacífico

El Sindicato del Personal está inclinándose hacia el fomento de una cultura de diálogo social formal y estructurado en la región, específicamente entre el Sindicato del Personal y la Dirección. Si bien se reconoce que, durante el periodo de la pandemia, el mecanismo de diálogo entre el Sindicato y la Dirección en toda la región ayudó a discutir las preocupaciones del personal y sus puntos de vista, la necesidad de adaptarse a las reuniones en línea creó más limitaciones y alentó considerablemente a recurrir a mecanismos de diálogo más informales y no estructurados.

La 9ª Reunión regional para la región de Asia y el Pacífico allanó el camino para volver a las reuniones presenciales. En la Oficina Regional de la OIT en Bangkok se celebró una 1ª Reunión conjunta de la Dirección y el Sindicato para el periodo 2023-2024 a nivel regional, formal y estructurada, en la que participaron el Director Regional y el Departamento de Recursos Humanos regional, en representación de la Dirección, mientras que el Presidente del Sindicato del Personal, el Titular Regional y el Titular Regional Adjunto representaron al Sindicato. Dichas reuniones se documentarán debidamente, incluidos los acuerdos y los puntos para la discusión. El objetivo también es elaborar acumulativamente el orden del día para futuras reuniones, y realizar un seguimiento efectivo de los puntos acordados para la acción. La 9ª Reunión regional también ha allanado el camino para regularizar el calendario de las reuniones conjuntas de negociación con la Dirección.

Tanto la representación del Sindicato del Personal en la región como el Comité del Sindicato del Personal a nivel mundial se han comprometido a acercar el apoyo del Sindicato a cada oficina de país de la región.

En 2023 se llevaron a cabo una serie de misiones organizadas de manera independiente por el Sindicato del Personal, y misiones y reuniones conjuntas del Sindicato del Personal y HRD, en varios países de la región, con el objetivo de afrontar los retos y de promover la defensa de los intereses comunes de ambas partes. Existen ciertos países que son objeto de un atento seguimiento y/o de un seguimiento conjunto por parte del Sindicato y la Dirección, a fin de potenciar el diálogo social y de prestar el apoyo necesario de manera eficiente por ambas partes.

La representación regional del Sindicato del Personal también se está preparando para mejorar sus estrategias de comunicación y actividades de promoción, con miras a garantizar un intercambio efectivo de información entre todos los miembros y no miembros de la región.

Empoderar a los representantes del Sindicato y a los comités locales del Sindicato del Personal en la región

El Sindicato del Personal en la región de Asia y el Pacífico, con el apoyo del Comité del Sindicato del Personal mundial, ha cumplido continuamente su compromiso con todas las oficinas de país en la región de Asia y el Pacífico de impartir cursos de formación y realizar actividades de fomento de la capacidad necesarias para garantizar que todos los representantes del Sindicato del Personal y los comités locales desempeñen sus funciones de manera óptima a fin de que puedan apoyar efectiva y eficientemente a todos los miembros de la región. Se han impartido cursos de formación en las siguientes áreas:

- Intercambio de información sobre modalidades de trabajo flexible, celebrado en junio de 2023, impartido conjuntamente por HRD Ginebra y el Presidente del Sindicato del Personal.
- Técnicas y aspectos básicos de las entrevistas del panel de contratación y selección, impartido en agosto de 2023 por HRD regional.
- Funciones y responsabilidades del Comité del Sindicato del Personal, impartido por el Presidente del Sindicato del Personal durante la 9ª Reunión regional del Sindicato del Personal.
- Sesión sobre un entorno de trabajo seguro y respetuoso, libre de violencia y acoso, impartido por el especialista principal en género, igualdad y no discriminación de la OIT.
- Papel y función del asesor jurídico del Sindicato, impartido por el Asesor Jurídico del Sindicato.
- Competencias efectivas de negociación impartidas por Simon Ferrer, distinguido dirigente sindical y formador en el Comité del Sindicato del Personal mundial.

Contratación y selección

El Comité del Sindicato del Personal de Bangkok se considera un modelo hacia la participación reconocible del Sindicato en varias etapas del proceso de contratación y selección en la oficina de país y regional de Bangkok. El modelo del Comité del Sindicato del Personal de Bangkok se presentó durante la 9ª Reunión regional del Sindicato del Personal para Asia y el Pacífico como un “modelo de referencia” en el que apoyarse durante las actividades de negociación y negociación colectiva de cada oficina de país. Hasta la fecha del presente informe, existen oficinas de país en las que el Sindicato sigue participando en calidad de “Observador” o en las que su participación es insignificante.

Es importante señalar que, de todas las oficinas de país de la región, sólo la dirección de CO-Dhaka, hasta la fecha, no está de acuerdo o no permite la participación del Sindicato en todas las etapas del proceso de contratación y selección, incluso a su nivel mínimo de participación.

Encuesta local sobre los salarios

Varios países de la región se enfrentaron a dificultades económicas extremas, como el Pakistán, Sri Lanka y Yangon. El Comité del Sindicato del Personal mundial, por conducto de su Tesorero y de la Secretaría del Sindicato, desempeñó un papel en el intercambio oportuno de información sobre los resultados de la encuesta local sobre los salarios en todos los países de Asia y el Pacífico. Esto allanó el camino para que los representantes del Sindicato del Personal y los comités locales discutieran las mejores prácticas emergentes y los retos a los que se enfrenta cada país. También cabe destacar que, en una de las oficinas de los países de la región, concretamente CO-Colombo, no existe una representación y participación clara y oficial del Sindicato en el Comité de Encuesta Local sobre los Salarios (LSSC).

Política sobre las modalidades de trabajo flexible

La representación del Sindicato en la región agradece la diligente labor de la Comisión Paritaria de Negociación (CPN) a nivel mundial, por sus grandes esfuerzos para elaborar y finalizar la IGDS sobre las modalidades de trabajo flexible, que constituye la base de la aplicación actual de la política en todas las oficinas de país de la región y a nivel mundial. La política promueve un mejor diálogo social entre la Dirección y el personal para garantizar la aplicación efectiva por ambas partes del personal y la necesidad de la Organización de que esto sea así. El Sindicato del Personal ha desempeñado un papel primordial junto con la Dirección en la fase de planificación y aplicación, así como en el seguimiento continuo y el fomento del diálogo necesario para abordar los principales retos a los que se enfrentan ambas partes.

Europa y los Estados árabes**Miembro titular:** Éva Mihlic**Miembro suplente:** Ludovic Caprini

El informe se ha elaborado a partir de la información facilitada por las oficinas con representantes del Sindicato del Personal en las regiones de Europa y los Estados árabes (Ankara, Beirut, Bruselas, Budapest y Moscú).

Cuando no se mencionan lugares concretos, los comentarios pueden considerarse aplicables a ambas regiones. El informe se centra en los siguientes aspectos de la labor en la OIT:

seguridad del personal; seguridad del empleo; salarios; aplicación de la nueva política de modalidades de trabajo flexible; CSSP y pago de pensiones, prestando especial atención a los jubilados en Rusia, y entorno de trabajo/clima institucional.

Seguridad del personal

Debido a la invasión de Ucrania por las fuerzas militares rusas, los colegas destinados en Kiev evacuaron la ciudad en febrero de 2022. Todo el personal internacional abandonó Ucrania, mientras que los colegas contratados localmente se trasladaron al campo, menos afectado por el conflicto armado. Las Naciones Unidas autorizaron el regreso escalonado a Kiev a partir de marzo de 2023 y el Servicio de Seguridad de la OIT siguió prestando una asistencia inestimable durante el proceso. La seguridad de los colegas de la OIT en Kiev continúa siendo primordial, por lo que se ha contratado a un asistente de seguridad como parte del equipo, y también se han adquirido un vehículo armado, varias unidades de suministro eléctrico y un sistema de acceso a Internet por satélite. La movilización de los colegas de sexo masculino sigue suscitando gran preocupación. Los organismos de las Naciones Unidas prosiguen las negociaciones con las autoridades ucranianas para eximir del servicio militar a todos los hombres empleados por las Naciones Unidas.

La guerra también afecta a los colegas destinados en Moscú. Al personal internacional se le ofreció la opción de trasladarse a Budapest por un periodo inicial de un año. Hasta ahora, cuatro miembros del personal se están trasladando a Hungría. La división del equipo genera ansiedad entre el personal de Moscú y cuestiona el futuro de toda la oficina. Los colegas de sexo masculino siguen siendo objetivos potenciales de los esfuerzos de movilización.

Debido a las penurias económicas y a la continua crisis de refugiados alojados en diversas regiones del país, la situación en materia de seguridad en el Líbano no ha mejorado. El país está en manos de un gobierno provisional y lleva casi un año sin presidente, situación que repercute en la ley y en el orden. La oficina de la OIT, situada junto al Banco Central, se ve a menudo afectada por manifestaciones; sin embargo, el personal de la OIT no ha informado de ningún incidente de seguridad y la coordinación de la seguridad interna se ha reforzado en el último año.

La situación en materia de seguridad en el Yemen también es tensa, y afecta al personal nacional, especialmente a las mujeres, en términos de movilidad y desplazamientos dentro y fuera del país. Dado que se trata de una oficina de proyectos y no de una oficina de país oficial de la OIT, la situación se está vigilando y coordinando estrechamente con otros organismos de las Naciones Unidas.

La situación en materia de seguridad en el Territorio Ocupado sigue siendo inestable, y algunas veces los colegas no pueden desplazarse hasta la oficina o las reuniones. Sin embargo, existe un claro compromiso por parte de la dirección de no poner en riesgo al personal y de ofrecer la flexibilidad necesaria dadas las circunstancias.

Los colegas de Bagdad trabajan desde una zona verde protegida con estrictas medidas de seguridad. Aunque esto es importante para mantener la seguridad del personal, dificulta la coordinación de los desplazamientos en Iraq y crea una dinámica particular entre el personal y sus supervisores.

Tras el devastador terremoto que afectó a Türkiye, Siria y la región aledaña, se ha comunicado que todo el personal de la OIT se encuentra a salvo. Sin embargo, algunos colegas han perdido a familiares y parientes cercanos, y el Sindicato del Personal ha transferido fondos para apoyarlos, organizando una colecta en toda la OIT.

Seguridad del empleo

Se han renegociado los acuerdos de financiación con los donantes en Ucrania y se han finalizado algunos proyectos en curso para garantizar la prórroga del mayor número posible de contratos. Ucrania se convertirá en una oficina de país de la OIT, con personal por contratar.

Las sanciones internacionales impuestas a la Federación de Rusia afectaron gravemente a las actividades de la OIT en el país. Ya se ha puesto fin a los proyectos que estaban llevándose a cabo en Rusia y se han rescindido los contratos del personal a cargo de dichos proyectos. En vista de que la guerra continúa y de que el equipo de Moscú se ha dividido, sin ninguna moción por parte de la Administración para nombrar un nuevo director de oficina, el futuro de los colegas (especialmente los que tienen contratos de cooperación técnica) en Moscú es aún más incierto, aunque presten servicio en otros países de la región.

Alrededor del 80 por ciento del personal de ROAS tiene contratos de cooperación técnica, y de los 12 países cubiertos, sólo tres tienen oficinas de país. Esto crea una gran dependencia de la financiación de proyectos y proporciona poca seguridad del empleo. En Iraq hubo un intento de compartir los costos salariales para mejorar la eficacia y la seguridad del empleo, pero este intento fracasó. Sin embargo, el Comité del Sindicato del Personal en ROAS está esforzándose por promover el principio, apoyándose en las lecciones aprendidas de por qué fracasó ese intento. Una mayor transparencia en el proceso de contratación y selección y la garantía de continuidad para el personal de proyectos de cooperación técnica que muestran un buen desempeño podrían eliminar algunas de las deficiencias y conflictos denunciados al Sindicato del Personal por colegas cubiertos por la oficina de Beirut. Se ha concedido al Sindicato del Personal el derecho de nombrar a un observador en los paneles de entrevistas, y el Sindicato confía ahora en reforzar e institucionalizar aún más el papel de observador.

El 87 por ciento de los colegas tienen contratos de cooperación técnica en Türkiye. Esta situación, complementada por la elevada inflación, la fluctuación económica y el aumento de la rotación en muchos sectores, suscita preocupación acerca de la seguridad del empleo del personal nacional. Las elecciones generales restablecieron el partido que había gobernado el país en los últimos 20 años; esto ha causado problemas políticos e incluso cotidianos y prácticos para el personal desde mayo de 2023.

Salarios

La guerra en Ucrania, a la que se suman las tasas de inflación continuamente elevadas, tiene efectos negativos en toda la región. Los ajustes por lugar de destino para el personal internacional están fluctuando enormemente, mientras que los colegas que perciben su salario en moneda local se enfrentan a la disminución del poder adquisitivo, la devaluación de las monedas y una inflación que, en general, es menor que la del año anterior, pero sigue siendo de dos cifras en muchos países. Las encuestas provisionales sobre los salarios y las indexaciones han dado lugar a un ligero aumento de los salarios del personal contratado localmente, pero ninguna de estas medidas ha ido a la par del ritmo al que la inflación y la devaluación amenazan los medios de sustento del personal de las Naciones Unidas. La región informa de que la disminución del poder adquisitivo del personal local, las tasas de inflación continuamente elevadas, y las enormes discrepancias entre los ajustes por lugar

de destino para el personal internacional y los ajustes salariales para el personal NO y GS provocan tensiones entre los colegas.

Además de los problemas mencionados, muchos empleadores han abandonado la Federación de Rusia, por lo que una encuesta provisional sobre los salarios sería casi imposible a día de hoy. Para compensar las tendencias económicas adversas, se ha aplicado una indexación a los salarios del personal nacional. Sin embargo, la indexación se apoya en datos económicos oficiales, cuya fiabilidad puede cuestionarse debido a la injerencia del Gobierno y a las medidas al servicio de la guerra. La complejidad de la situación somete a los miembros del Comité Local de Encuestas sobre los Salarios a una tensión extrema: el volumen de trabajo es cada vez mayor y los colegas consideran que no disponen de medios para gestionar procesos complejos cuyo impacto es enorme.

En Beirut, a raíz de una encuesta provisional sobre los salarios, se introdujo un aumento del 3,8 por ciento para la categoría de servicios generales y del 0,6 por ciento para la categoría NO. El caos de los tipos de cambio múltiples y de la fiscalidad en el Líbano permite una interpretación diferente de las tendencias económicas, pero sin duda estos tipos no compensan el perjuicio financiero que la persistencia de una elevada tasa de inflación ha causado al personal. A pesar de que toda la economía está efectivamente dolarizada, la inflación de los alimentos y bebidas supera el 350 por ciento en libras libanesas.

En Erbil, el personal disfruta de menos prestaciones económicas que sus colegas en otras regiones del Iraq, aunque el costo de la vida es relativamente más elevado. En Erbil no existe ningún LSSC que pueda abordar estas cuestiones mediante un compromiso a escala de las Naciones Unidas.

Debido a la persistente inflación de dos cifras (superior al 85 por ciento en el cuarto trimestre de 2022) y a la fluctuación del tipo de cambio, se aplicaron varias medidas de emergencia en Ankara, incluida la administración de bonificaciones no pensionables para el personal local en 2022. La OIT participa activamente en las actividades del LSSC, y los colegas de todos los organismos de las Naciones Unidas establecidos en Türkiye están trabajando en el establecimiento de una plataforma común sólida para proteger los medios de sustento del personal nacional.

La encuesta provisional sobre los salarios realizada en julio de 2023 dio como resultado un aumento del 4,3 por ciento de los salarios netos para la categoría de servicios generales, y del 4,8 por ciento para la categoría NO en Türkiye. La diferencia salarial entre el personal nacional y el internacional es considerable, y la situación parece estar deteriorándose para el personal local. La escala salarial se ha dolarizado a raíz de la última encuesta exhaustiva sobre los salarios. Sin embargo, la estrategia económica del Gobierno se basa en la supresión de monedas, y no se compensa al personal en función de la tasa de inflación real.

Budapest será uno de los primeros lugares de destino en realizar una encuesta exhaustiva sobre los salarios de conformidad con la metodología experimental de la CAPI adoptada recientemente. El proceso se seguirá de cerca y se evaluarán los resultados.

En Bruselas, el ajuste por lugar de destino para el personal internacional se ha reducido en 3,3 puntos. La CAPI ha finalizado el procesamiento de datos y el análisis de la encuesta entre ciudades realizada en Bruselas en febrero de 2023. Como resultado de la encuesta, con la aplicación de las medidas de reducción de disparidades, el multiplicador del ajuste por lugar de destino ha pasado de 52,3 (basado en la regla del 0,5 por ciento) a 49,0. Se aplica un subsidio personal de transición de 3,3 al personal en activo antes del 1º de agosto de 2023.

En Roma, aunque el IPC ha experimentado un aumento drástico, el ajuste provisional fue tan sólo del 0,8 por ciento entre abril de 2022 y abril de 2023.

En los lugares de destino de Europa Occidental, el personal sigue enfrentándose a la ausencia de puestos NO disponibles y a la falta de oportunidades de desarrollo profesional; esta situación debería remediarse negociando una posición/estrategia clara al respecto.

Teletrabajo posterior a la COVID-19

La nueva política sobre modalidades de trabajo flexible entró en vigor el 1º de julio de 2023. En general, se han notificado problemas a raíz de la administración del 50 por ciento de presencia en la oficina, así como con la fijación de las horas centrales y la interpretación de ciertas secciones de la política, en la oficina de Beirut; el Comité del Sindicato del Personal local ha colaborado con colegas y HRD para aclarar los problemas. En cuanto a ROAS, el Comité del Sindicato del Personal acordó con HRD revisar la política seis meses después de su aplicación.

CSSP

Se ha informado de que la tramitación de las solicitudes de reembolso es inaceptablemente lenta en ambas regiones. Los plazos de tramitación de más de dos meses no sólo están suponiendo una importante carga financiera para los colegas, sino que el valor de los reembolsos tardíos se ve aún más reducido por las elevadas tasas de inflación y la fluctuación de los tipos de cambio. Se esperan con gran expectación los programas experimentales anunciados por la CSSP (contratos con proveedores ambulatorios y personal adicional de la CSSP). Otro reto es el reembolso de las solicitudes en transferencias múltiples, lo que conlleva elevados costos de transacción, especialmente en Beirut y el Iraq. En Erbil, los gastos bancarios superan algunas veces el valor de la factura, ya que existen comisiones bancarias fijas propias del sector bancario en esta zona.

Pagos de pensiones centrándose en particular en los jubilados en Rusia

Tras la imposición de sanciones a la Federación de Rusia, se suspendieron y retrasaron los pagos de pensiones a los jubilados de las Naciones Unidas residentes en Rusia. Se han hallado soluciones provisionales para procesar los pagos, pero a raíz de la salida de más bancos del país y de las exorbitantes comisiones impuestas a las pensiones pagadas en dólares de los Estados Unidos y euros, la situación sigue siendo inestable. La CCPPNU ha estado explorando canales de pago alternativos para procesar los pagos en rublos rusos, y se necesitan soluciones inmediatas para salvaguardar los medios de sustento de los jubilados de las Naciones Unidas.

Entorno laboral/clima institucional

El Comité del Sindicato del Personal de Beirut realizó una visita a la oficina de Erbil en marzo de 2023 con el objetivo de potenciar el diálogo y mejorar el bienestar del personal. Se está planificando una misión de seguimiento similar para Bagdad y Ammán con carácter prioritario. Entre los problemas señalados por el personal cabe citar el aislamiento de otras oficinas de la OIT, la necesidad de mejorar el proceso de contratación y selección, la racionalización de los procesos administrativos, como la liquidación de las reclamaciones TT, la mejora del flujo de información, incluida la orientación para los recién llegados, las discusiones constructivas sobre el desempeño y la erradicación del temor a represalias en caso de denuncia de irregularidades. El Comité del Sindicato del Personal de Beirut se comprometió a i) elegir a un punto focal del Sindicato del Personal en Erbil, ii) supervisar las cuestiones planteadas anteriormente, iii) organizar reuniones virtuales trimestrales y iv) organizar eventos sociales solidarios que pongan en contacto al personal de Erbil con ROAS. La dirección de ROAS está intentando reubicar la oficina en Beirut y se está consultando al Comité del Sindicato del Personal en el proceso.

Desde la invasión de Ucrania por el ejército ruso y debido a la incertidumbre en torno al futuro de la oficina de Moscú, los colegas destinados en la Federación de Rusia se enfrentan a mayores niveles de estrés y ansiedad. La división del equipo, la expiración de los contratos de cooperación técnica, la

ausencia de un nuevo director y el trato diferenciado de los colegas internacionales y los nacionales contribuyen al deterioro de la salud mental del personal en Moscú.

La región tomó nota del énfasis en la movilidad anunciado por el Director General, pero el anuncio no fue seguido de pasos, medidas o ejemplos concretos. No se han observado cambios; sólo quedan preguntas abiertas sobre la aplicación del enfoque.

La jubilación o el traslado de directores de las oficinas de Moscú, Ankara y Budapest, junto con el nombramiento de un nuevo Director Regional de Europa, no disminuyen el vacío de poder experimentado tras la llegada del nuevo Director General. Varias oficinas de la región han sido objeto de investigaciones internas y solicitudes de mediación.

Tras la finalización del teletrabajo obligatorio y el regreso a Kiev, los colegas de Ucrania siguen mostrando una resistencia y una capacidad de adaptación extraordinarias. Sin embargo, se solicitó apoyo adicional para i) organizar un retiro centrado en la creación de equipos y la producción de buenos resultados en situaciones de estrés; ii) asignar días de permiso adicionales debido a los intensos bombardeos nocturnos, y iii) actualizar las políticas aplicadas a los periodos de descanso y de recuperación. La solicitud de días de permiso adicionales está siendo revisada por EUROPA y HRD. El ETD/CO de Budapest y el Sindicato del Personal han acordado apoyar conjuntamente un retiro de equipo para todo el personal de Ucrania.

Debido a cambios internos y de dotación de personal, la oficina de Ankara ha pasado por momentos turbulentos, pero el Comité del Sindicato del Personal recién elegido está deseando abordar los problemas que se plantean.

Turín

Miembro titular: Cristina Pierini

Miembro suplente: Yousra Hamed

Durante la última reunión del Consejo, celebrada en octubre de 2022, la representante del Sindicato del Personal recordó los tres pilares del Centro de Turín:

- su personal motivado;
- las competencias digitales del personal y su dilatada experiencia en metodologías de formación y desarrollo de la capacidad, y
- las instalaciones residenciales disponibles en el campus.

Nuestra principal preocupación es el impacto que la formación digital está teniendo en la carga de trabajo del personal y las repercusiones de un modelo de aprendizaje cada vez más basado en actividades combinadas. La división del trabajo debe ser eficiente, equitativa y, en última instancia, sostenible. Desafortunadamente, cuando se trata de tomar ciertas decisiones por razones de eficiencia y ahorro, que tienen consecuencias para la carga de trabajo del personal, se brindan escasas oportunidades al Sindicato de realizar contribuciones antes de la fase de implementación, y muchas decisiones se presentan como hechos consumados.

Estamos de acuerdo con el concepto de sostenibilidad, pero consideramos que el crecimiento financiero por motivo de crecimiento financiero es un principio erróneo en un organismo de las Naciones Unidas como el nuestro.

Ante todo, nos gustaría que una proporción mucho mayor del superávit anual se reinvirtiera en el personal y en el campus. Esta ha sido una petición reiterada del Sindicato del Personal al Consejo en las últimas reuniones.

Por lo que respecta a las instalaciones residenciales del campus, el Comité del Sindicato del Personal apoya plenamente la propuesta presentada por el antiguo Director del Centro en la reunión del Consejo de 2021 de "mantener plena responsabilidad en todo el campus en su tamaño actual". Aunque esta propuesta fue aprobada por el Consejo, no se ha descartado la posibilidad de ceder una parte de las instalaciones.

En nuestra opinión, varios problemas importantes están afectando la motivación del personal, tales como:

- a) la falta de verdaderas oportunidades de desarrollo profesional, tanto para el personal de la categoría de servicios generales como para el personal de la categoría de servicios orgánicos;
- b) la prevalencia de los contratos precarios, que parecen afectar desproporcionadamente en mayor grado a las mujeres que a los hombres en ambas categorías;
- c) la denominada "agilidad": la agilidad es contraproducente cuando sobrecarga o redistribuye al personal sin celebrarse ninguna consulta previa y significativa. Al mismo tiempo, se ha obstaculizado la movilidad voluntaria so pretexto de legalidad, y
- d) la tendencia a ofrecer una protección insuficiente al personal frágil o vulnerable. En varios casos, no se han respetado los principios éticos fundamentales de las Naciones Unidas y de la OIT y, aunque el Comité del Sindicato ha llevado estos casos a un nivel superior, no se ha hallado ninguna solución que refleje los valores promovidos por las Naciones Unidas.

Como representantes del personal del Centro de Turín, estamos profundamente comprometidos con la defensa y el reconocimiento de la importante contribución del personal del Centro. Nuestros colegas han demostrado continuamente sus capacidades, su compromiso y su profesionalidad en la prestación de muy diversos servicios en circunstancias difíciles.

III. OTROS ÓRGANOS

Sección de Antiguos Funcionarios

Secretario Ejecutivo: François Kientzler

El final de la pandemia de COVID-19 en verano de 2022 supuso el regreso de los miembros del Comité de la Sección de Antiguos Funcionarios a los locales de la OIT. Ello facilitó la reanudación de los contactos con el personal en activo y, fundamentalmente, con el Comité, el Presidente y la Secretaría del Sindicato.

Continuación de las actividades de los miembros del Comité

La Sección de Antiguos Funcionarios estuvo ausente de la OIT durante dos años y medio debido a la COVID-19. Desde su regreso en septiembre de 2022, se ha reunido regularmente una vez al mes. El Comité se ha ampliado para incluir a jóvenes jubilados, pero aún quedan vacantes; podemos tener hasta diez miembros. Las elecciones al Comité están previstas para antes de finales de 2023. El proceso está en curso.

Impacto de la COVID-19 en la labor de secretaría

Antes de la pandemia teníamos nuestro propio método de trabajo, y nos sorprendió observar que, mientras estábamos fuera de la OIT, se habían establecido nuevas aplicaciones y prácticas. Cuando regresamos a la oficina, nada funcionaba, ni las computadoras ni las impresoras. Tuvimos que llamar a los técnicos informáticos y a los secretarios del Sindicato del Personal para que nos pusieran al día. Ahora tenemos dos computadoras portátiles, como los demás miembros del personal, para poder trabajar a domicilio.

Nuestros medios de comunicación e información

Afortunadamente, en 2016 optamos por alojar nuestro sitio web fuera de la OIT. Esta decisión nos permitió mantener el control del mismo, y permitió a nuestro webmaster alimentarlo a petición nuestra; el sitio web recibe cientos de visitas cada mes. Seguimos publicando nuestra revista *Message*, que es especialmente bien acogida entre quienes no utilizan internet. Respondemos a las solicitudes individuales y mantenemos nuestros contactos con el Sindicato, HRD, la Caja del Seguro de Enfermedad del Personal y otras organizaciones de jubilados del sistema común, en particular AAFI-AFICS, en la que tres de nuestros colegas nos representan en el Comité.

Centenario de la CSSP y recepción de jubilados: 8 de diciembre de 2022

El Centenario de la CSSP contó con una nutrida asistencia de jubilados. Ese mismo día, la Administración de la OIT invitó a los jubilados de la zona de Ginebra a la recepción de otoño. Era un evento muy esperado: la última recepción se había celebrado en diciembre de 2019. Más de 200 personas se inscribieron en este cóctel amistoso, que también dio la bienvenida a los participantes de la Asamblea General Anual del Centenario de la CSSP que acababa de celebrarse.

Reunión de la Mesa de la Sección con el Sr. Gilbert F. Hougbo, Director General de la OIT, el 8 de abril de 2023

Esta fue una oportunidad para que la Mesa de la Sección de Antiguos Funcionarios se reuniera con el nuevo Director General, a fin de explicarle los objetivos y la razón de ser de la Sección, y de escuchar sus objetivos para la OIT. El Director General expresó su preocupación por que el hecho de que el progreso económico prevalece sobre el progreso social, y está mostrando su determinación de trabajar para garantizar que las cuestiones sociales, como el cambio climático, estén en el centro del debate mundial.

Reunión informativa del 25 de mayo de 2023

Esta reunión, organizada por el Comité de la Sección, se celebró en modo presencial y por videoconferencia. La primera parte se centró en **el certificado digital de derecho a pensión**. Con el fin de simplificar y agilizar el proceso del certificado de derecho a las prestaciones, se ha creado una alternativa al formulario de este certificado, a saber, el certificado digital de derecho a las prestaciones. Se puede seguir utilizando el formulario impreso y enviarse el documento por vía electrónica.

La segunda parte de la reunión se centró en **las novedades de la CSSP**. Un centro de asistencia telefónica especializado atiende ahora las llamadas telefónicas. Se ha realizado una encuesta de satisfacción entre los asegurados. Si bien el 62 por ciento de los asegurados activos están satisfechos con la CSSP, este porcentaje asciende a más del 85 por ciento entre los jubilados.

Nuestras preocupaciones inmediatas

Una de nuestras preocupaciones es la falta de acceso a las oficinas exteriores sobre el terreno, para nuestros jubilados que viven en las regiones. Si esto es posible en Ginebra, también debe serlo en los demás lugares. Hemos tenido noticia recientemente de que la OIT ha emprendido una política de restricción del acceso al edificio para los jubilados de otras organizaciones. Nos sorprende tal decisión, y nos hemos propuesto tomar medidas con los representantes de los jubilados de otras organizaciones para volver a la situación del pasado. Además, los jubilados de la OIT tienen acceso a

las demás organizaciones, por lo que es normal que se mantenga la reciprocidad. Al fin y al cabo, ¿no es la OIT la casa de todos, y en particular de los trabajadores, en activo o jubilados?

Asociación Mutual de Funcionarios Públicos Internacionales (MEC/AMFI)

Representante del Sindicato del Personal: Sylvain Delaprisson

En el año 2022 se volvió a distribuir una remuneración sobre la cuenta de depósito en francos suizos.

Se ha decidido distribuir la misma remuneración que en 2021, es decir, un 1,35 por ciento, repartido entre un tipo de interés del 0,50 por ciento y una bonificación excepcional del 0,85 por ciento, y el déficit se tomará de la reserva extraordinaria.

El déficit del ejercicio se debe principalmente a los mandatos de gestión de obligaciones, que deben contabilizarse por su valor al 31 de diciembre, inferior en 5,1 millones de francos suizos a su valor inicial. Teniendo en cuenta que este valor es temporal y no realizado, ya que se recuperará cuando venzan las obligaciones, los miembros de la junta directiva consideraron que la salud y la sostenibilidad de la Asociación Mutual no estaban en absoluto en entredicho, y que se podía prever este reparto.

A pesar de este resultado negativo para 2022, las reservas de la Asociación Mutual a finales de 2022 seguían siendo de 77,5 millones de francos suizos.

El año 2022 también se caracterizó por una importante reactivación de la solicitud de créditos. La actividad comercial fue enérgica en lo que respecta tanto a los créditos ordinarios (+30,53%) como a los créditos vivienda (+19,15%). El número de créditos concedidos a lo largo del año ascendió a 1 011, es decir, 180 más que en 2021. A pesar de un entorno general de aumento de los tipos de interés, los miembros del Comité no han querido trasladar este aumento a los créditos concedidos por La Mutuelle, dado que los presupuestos de los hogares ya están sufriendo terriblemente debido al encarecimiento del costo de la vida. Cabe señalar que los tipos de interés ofrecidos por La Mutuelle figuran actualmente entre los más bajos del mercado, lo que hace que la Asociación Mutual sea muy competitiva frente a los bancos privados.

La actividad de solicitud de créditos en 2023 debería seguir siendo pujante, pero habrá que mantenerse vigilantes para evitar el sobreendeudamiento de los miembros.

El año 2022 también fue muy activo para el GPAFI, ya que Zurich Insurance rescindió sus contratos de seguro de pérdida de beneficios y accidentes el 31 de diciembre, por incumplimiento de las normas suizas sobre contratos de grupo.

Para evitar a toda costa dejar sin cobertura a un gran número de asegurados, la junta directiva comenzó a buscar a un nuevo asociado y, desde el 1º de enero de 2023, tiene el placer de trabajar con la aseguradora francesa MGEN, uno de los principales actores en el ámbito de la protección social, en condiciones prácticamente análogas a las de la cobertura de seguro de vida permanente.

El beneficio del GPAFI en el ejercicio ascendió a 941 000 francos suizos.

El análisis de riesgos actualizado realizado por la Asociación y las dos auditorías efectuadas por PricewaterhouseCoopers SA no dieron lugar a más observaciones que las ya formuladas, que siguen afectando a la tecnología de la información. Se han tomado medidas para reforzar los sistemas, como la sustitución de los servidores de La Mutuelle, la creación de un entorno de prueba separado de la

copia de seguridad para ambas entidades y un entorno de copia de seguridad de sistemas externo para el GPAFI, lo cual reduce más aún los riesgos. La colaboración con nuestros colegas informáticos de la oficina de las Naciones Unidas en Ginebra nos permite avanzar en cuestiones fundamentales como la arquitectura y los sistemas.

Dado que el objetivo estatutario de la Asociación es prestar apoyo mutual a los funcionarios internacionales y sus familiares, nuestro objetivo para 2023 es centrarnos en reforzar este vínculo. Los avances en el desarrollo de la tecnología de la información y la mayor visibilidad permitirán que muchos colegas que desean, por ejemplo, acceder a un bien inmobiliario a un tipo de interés ventajoso, o beneficiarse de una cobertura médica más amplia, y que aún no son miembros, puedan hacer realidad sus deseos.

En conclusión, la junta directiva reitera su compromiso inquebrantable con la gestión prudente de la Asociación, con el objetivo de seguir velando por los intereses de todos los miembros en lo que respecta a la Asociación Mutua y al GPAFI.

El Comité de Pasantes de la OIT

Representantes del Sindicato del Personal para las relaciones con el Comité de Pasantes: Leillah Abdallah e Ian Orton

Desde que los pasantes han retornado a la OIT después de la pandemia, el Sindicato del Personal se ha vuelto a comprometer con ellos y ha procurado apoyarlos en la medida de lo posible y proporcionarles orientación sobre cuestiones relacionadas con sus condiciones de trabajo y su bienestar.

Nos reunimos regularmente con los representantes del Comité de Pasantes para discutir cualquier preocupación o asunto con respecto al cual desean que colaboremos con ellos. En el último año, les hemos apoyado en la consecución de algunos logros muy concretos para los pasantes, ayudándoles a dar forma a su caso (por ejemplo, ahora las pasantías se reconocen como experiencia profesional). Continuamos centrándonos en garantizar que la OIT siga siendo pionera al ofrecer una experiencia de pasantías excelente. Esto significa revisar periódicamente la remuneración de los pasantes, y garantizar que reciban información de sus supervisores a mitad y al final del ciclo, entre otras muchas prioridades que requieren una atención regular.
