

Con motivo del Día Internacional de la Mujer 2023, el Sindicato del Personal les invitó a compartir sus ideas sobre lo que podríamos hacer para promover la igualdad de género. Agradecemos a todos los que vinisteis a tomar un café con nosotros y a escribir vuestras ideas en nuestros post-its morados. Tengan la seguridad de que hemos leído y tomado nota de todas y cada una de ellas.

Hemos hecho todo lo posible por responder al mayor número posible de sus comentarios. A continuación encontrará la segunda parte de las respuestas del Sindicato a las ideas y temas generales que han compartido.

Necesitamos más mujeres en puestos de liderazgo y preferiblemente si son seleccionadas mediante un proceso competitivo.

El Sindicato sólo puede estar de acuerdo con la necesidad de que haya más mujeres en puestos directivos y, si se seleccionan mediante un proceso competitivo, la candidata elegida debe ser la más adecuada.

Extender los nuevos beneficios del permiso parental a todos los que se conviertan en padres en 2023 (no sólo a partir del 22 de julio).

Por lo que sabe el Sindicato, la OIT es la única organización de la ONU que tiene retroactividad para los nuevos requisitos del permiso parental. Se eligió la fecha del 22 de julio porque era la fecha de clausura del 94º período de sesiones de la Comisión de la CAPI, cuando se propusieron los cambios revisados.

Une crèche au BIT + une salle d'allaitement.

Existe un acuerdo con Scoubidou en Ginebra, pero los miembros nos han informado de que sigue siendo 1) muy difícil conseguir una plaza para un recién nacido y 2) muy caro a tiempo completo.

Hay una sala de lactancia justo fuera de MEDSERV, en la R3.

Necesitamos un buen permiso de maternidad y apoyo para la extracción de leche en el trabajo.

El Sindicato está de acuerdo con esto y cree que las recientes revisiones negociadas del Estatuto de los funcionarios lo reflejan - 26 semanas para una madre que da a luz y 16 semanas para una madre que no da a luz, y de hecho apoyan la lactancia materna en el trabajo declarando "Al volver al trabajo, una madre que esté amamantando tendrá derecho a dos pausas de lactancia de 30 minutos al día, totalmente remuneradas, durante las horas de trabajo hasta que el niño cumpla 12 meses. Además, tendrá derecho a un tiempo razonable para desplazarse por motivos de lactancia hasta un máximo de 60 minutos al día durante el horario laboral hasta que el niño cumpla 12 meses. A partir de ese momento, la funcionaria que continúe con la lactancia seguirá teniendo derecho a realizar las pausas de lactancia reanudando su horario normal de trabajo y organizando su jornada en consecuencia."

Hay que compartir el "segundo turno" con la pareja y ocuparse juntos de la casa y los hijos.

El Sindicato apoya este punto de vista, ya que la crianza de los hijos y las responsabilidades familiares constituyen una doble función, y espera que la recién negociada Política de Acuerdos de Trabajo Flexible permita avanzar en este importante asunto.

El Sindicato cree que la OIT debería reconocer la desproporcionada carga de trabajo que a menudo tienen las mujeres en casa, en comparación con muchos colegas masculinos. Y reconoce que un enfoque de conciliación de la vida laboral y familiar significa cosas diferentes para colegas

diferentes, por lo que es crucial aplicar un enfoque centrado en el ser humano que reconozca y valore la diversidad.

Presionar a la dirección de la OIT para que publique un informe anual sobre igualdad de género que profundice más allá de la mera proporción hombres/mujeres por departamento/grado.

El Sindicato está de acuerdo y cree que todos los informes actuales sobre Diversidad deberían publicarse en la intranet, lo que significa que deberían estar a disposición de todo el personal de la OIT y no de directivos seleccionados.

La SU cree que hay varias herramientas que pueden utilizarse para medir la diferencia de trato basada en el género. Además de los ascensos (sobre los que se está debatiendo cómo mitigar las discrepancias), una herramienta adicional podría ser medir la cantidad y los tipos de misión en los que participa el personal P en función del género. Como seguimiento de dicho informe, si existe una discrepancia en un determinado servicio, se debería pedir a los directivos que consideren cambios y/o expliquen por qué es así.

Crear un programa de tutoría para mujeres + Más programas de tutoría para mujeres. Seamos más intencionados a la hora de razonar a las mujeres en el lugar de trabajo.

El Sindicato entiende que la oficina ya cuenta con un programa de este tipo y, de hecho, así lo mencionó el Jefe de la Subdivisión de Gestión de Talentos de RRHH durante el reciente Día Internacional de la Mujer: Abrazar la igualdad de género, cuya grabación está disponible.

Campaña de sensibilización sobre el acoso sexual para la sede y las oficinas exteriores.

El Sindicato entiende que habrá una campaña contra el acoso en 2023 y está deseando trabajar con la Oficina en el examen y la revisión de la política de la Oficina en materia de acoso.

Posición clara del Sindicato del Personal sobre el acoso sexual.

El Sindicato cree que cualquier forma de acoso es inaceptable y apoya plenamente a la Administración en la adopción de medidas para garantizar un entorno de trabajo libre de cualquier forma de violencia y acoso. El SU trabaja activamente con la administración en el desarrollo y revisión, cuando es necesario, de los IDGS pertinentes, políticas, etc., sobre todas las formas de acoso.