

Siguiendo con la respuesta a las preguntas que se plantearon para nuestra Junta General Anual de febrero, nos gustaría volver ahora sobre la cuestión de la movilidad.

Movilidad

1. ¿Es el tema de la movilidad un tigre de papel? Parece que ve un día de luz.

Cómo respondimos en febrero: Tras un retiro conjunto de la Administración y el Sindicato en octubre de 2023, negociamos enmiendas al Estatuto del Personal para estimular la movilidad geográfica, dando prioridad en los concursos al personal que haya prestado el tiempo requerido en su lugar de destino y que solicite un puesto de su mismo grado en otro lugar de destino, incluido el personal financiado por CT con más de 5 años de servicio continuo. Estas enmiendas se presentarán en la sesión de marzo del CA. Hemos acordado continuar las conversaciones para ampliar la movilidad, y actualmente estamos redactando de nuevo el IGDS de movilidad para incorporar las asignaciones temporales también para el personal contratado localmente.

Cómo responderíamos hoy: Las enmiendas han sido efectivamente aprobadas por el Consejo de Administración en marzo de 2024 y hemos firmado un nuevo Convenio Colectivo sobre un Procedimiento de Reclutamiento y Selección. Las negociaciones para las nuevas disposiciones sobre Movilidad están actualmente en curso, y debería haber un IGDS relativo a la movilidad de un año y más, y otro IGDS que cubra la movilidad de menos de un año, considerándose en este caso como oportunidades de desarrollo profesional. Deberían estar finalizadas en los próximos meses, y estamos impacientes por ver su publicación. El Sindicato del Personal se guía por los siguientes principios aspiracionales en estas negociaciones sobre movilidad, subrayando que el Sindicato del Personal:

➤ Afirma que el personal de la OIT añade valor por su contribución al desarrollo de políticas y actividades que promueven mejores condiciones de trabajo en todo el mundo. A menudo esto es específico de cada país, pero también con la misma frecuencia se basa en el campo único de experiencia que requiere el mandato de la OIT.

➤ Apoya la visión de que la movilidad en la OIT debe considerarse como una oportunidad voluntaria para todo el personal de mejorar las oportunidades de carrera, promover una cultura compartida y el conocimiento del mandato de la OIT.

- Afirma que los objetivos de diversidad, equidad e inclusión y las políticas y los procesos de movilidad deberían estar en consonancia
- Considera la movilidad a la luz de la evolución de la demografía del personal de la OIT, incluida la proporción de diversas categorías de personal (P, NO, G), de tipos de contrato (FT, WLT, ST) y también consideraciones personales (situaciones familiares, etc.)
- Pide que se examine la estructura de la OIT y en qué medida es adecuada para apoyar la movilidad y garantizar la diligencia debida y la protección del personal
- Considera que la movilidad debe considerarse desde un punto de vista funcional y geográfico
- Pide que se revisen la contratación y la selección, el marco de gestión del rendimiento y la planificación de los recursos humanos al debatir la movilidad

2. A partir de las discusiones y acuerdos del Sindicato con la OIT/HRD, explique cómo la nueva política de movilidad geográfica daría prioridad a la movilidad del personal a la sede desde lugares de destino difíciles.

Cómo respondimos en febrero: Las enmiendas propuestas al Estatuto del Personal incluyen un texto que dice: "Se dará prioridad a los candidatos internos que puedan optar a la movilidad desde un destino en condiciones de vida difíciles clasificado D o E". Esto incluye las solicitudes de traslado a un lugar de destino fuera de la sede.

Cómo responderíamos hoy: Efectivamente, las enmiendas al Estatuto de Personal han sido aprobadas por el Consejo de Administración en marzo de 2024 y también incluidas en nuestro Convenio Colectivo sobre un Procedimiento de Reclutamiento y Selección, y esto es un buen paso adelante.

Dado que la OIT ha aumentado algunas de sus operaciones en lugares de destino con condiciones de vida difíciles, es esencial contar con apoyo para nuestros colegas que están expuestos a contextos tan difíciles. La mayoría de las veces, las operaciones en lugares de destino con condiciones de vida difíciles se llevan a cabo a través de actividades de cooperación al desarrollo, lo que combina la dureza de los lugares en los que operan con la dureza de su situación contractual. Nuestros colegas necesitan el apoyo y el reconocimiento

pertinentes, y hay que hacer más; el Sindicato del Personal es consciente de ello y seguirá luchando por ello.

3. Tengo entendido que la nueva política de movilidad ofrece más ventajas a los colegas de campo para conseguir puestos en la sede central. En el pasado se ha criticado que se trata de una discriminación indirecta, ya que hay más hombres que mujeres sobre el terreno. ¿Qué opina al respecto?

Cómo respondimos en febrero: En 2018, hubo más mujeres que hombres que pasaron del terreno a la sede, y se igualaron en 2019; en 2021-22, la cifra fue de 10 hombres y 9 mujeres. Pero la nueva política permite al personal no solo trasladarse a la sede, sino entre lugares de destino, incluso de la sede a lugares de destino sobre el terreno. De todos modos, hemos hablado de esta preocupación con HRD, y tenemos que estudiar los resultados de los cambios.

Cómo responderíamos hoy: En nuestras negociaciones actuales sobre movilidad, pedimos encarecidamente a la Administración que tenga en cuenta la demografía del personal actual, pero también consideraciones personales, incluidas las familiares, en el apoyo que se presta a la movilidad, que debe seguir siendo voluntaria. Las respuestas a la encuesta sobre movilidad realizada el verano pasado por el Sindicato del Personal también están influyendo en las negociaciones, mostrando que el personal de la OIT está muy interesado en la movilidad, pero a menudo no ven cómo se valora la movilidad en términos de desarrollo profesional o cómo la Administración reconoce los retos en términos de dinámica familiar. Aunque la mayoría de los derechos relacionados con la movilidad se deciden a nivel de la ONU, es importante que cualquier política tenga en cuenta cómo la diversidad de la mano de obra se ve afectada de diferentes maneras por la movilidad.

4. ¿Cuál es su posición respecto a las cuestiones de movilidad? ¿Cubrirá la movilidad al personal local?

Cómo respondimos en febrero: Nos remitimos a nuestra respuesta a la primera pregunta.

Cómo responderíamos hoy: Además de las respuestas mencionadas, queremos subrayar que pedimos que se consideren diversas formas de movilidad, y que no se limite la movilidad a la geográfica, que ha sido el enfoque principal a lo

largo de los años. Nuestras categorías de contratos crean diferentes tipos de derechos y obligaciones, y las expectativas hacia el personal y del personal no pueden ser las mismas, independientemente de que un colega sea contratado local o internacionalmente. Nuestros principios aspiracionales se aplican a todos los colegas.

5. Mi experiencia pone de manifiesto una posible laguna a la hora de llegar al personal que no se beneficia de la actual política de movilidad, ya que solicité un puesto en otro lugar de destino tras cumplir el requisito de cinco años para optar a una movilidad geográfica, pero se optó por una nueva contratación. Reconociendo que esto puede no ser un caso aislado, me gustaría entender desde la perspectiva del sindicato del personal:

- ¿Qué mecanismos existen para llegar y comprender las necesidades del personal que no se ha beneficiado de la política de movilidad?
- ¿Existen otros métodos de divulgación que el sindicato pueda considerar para garantizar que se escuchen las voces de los distintos miembros del personal en relación con las oportunidades de movilidad?
- ¿Qué esfuerzos de colaboración pueden realizarse para mejorar la comunicación y la transparencia sobre el proceso de selección de movilidad para todo el personal?

Lo que respondimos en febrero: Después de realizar la encuesta al personal sobre movilidad en 2022, preparamos un informe resumido que sirvió de base para las negociaciones de 2023 y 2024. Cualquier funcionario que no tenga éxito en su solicitud tiene derecho a recibir información sobre el motivo.

Qué responderíamos hoy: Esta experiencia no es ciertamente aislada y, habiendo escuchado a nuestros miembros, es por lo que hemos aceptado poner la política de movilidad sobre la mesa de las negociaciones. La petición procedía principalmente de la Administración, que consideraba prioritaria la necesidad de cambiar la movilidad geográfica, y el SU aceptó examinar la movilidad pero desde una perspectiva más amplia, y no restringida "únicamente" a responder a la afirmación tantas veces oída de que "los compañeros no quieren desplazarse". Teniendo en cuenta las contribuciones de nuestras asambleas generales, así como de las consultas en nuestras reuniones regionales, también decidimos recopilar más información para informar nuestra posición, a través

de una encuesta el verano pasado, y a través de consultas con diferentes perfiles de colegas, con el fin de ser inclusivos y escuchar a varias categorías de personal. Agradecemos las aportaciones de los representantes sindicales, tanto de los comités locales como de las unidades y departamentos de la sede central. Están aquí para escuchar y canalizar la información con el fin de informar nuestras negociaciones y ayudarnos a supervisar su aplicación.