



UNDECIMO PUNTO DEL ORDEN DEL DIA

**Trabajo y bienestar: el trabajo
y las responsabilidades familiares en la OIT**

1. En su 276.^a reunión (noviembre de 1999), el Consejo de Administración aprobó el marco para una estrategia en materia de recursos humanos de amplio alcance ¹. En su respuesta a la discusión del Consejo de Administración acerca de esa estrategia y de otro tema conexo — la prestación de ayudas o facilidades para el cuidado de los niños en la OIT — la Oficina consideró que se debía someter al Consejo de Administración, en su presente reunión, un conjunto de propuestas que abarcasen una amplia gama de cuestiones relacionadas con el trabajo, la familia y el bienestar del personal de la OIT en Ginebra y también en la estructura exterior ². Este documento, y más particularmente su anexo, tienen por finalidad cumplir ese propósito. En noviembre de 2000 se presentará al Consejo de Administración una política detallada y propuestas de acción al respecto.
2. Actualmente no hay una política general ni tampoco un conjunto de medidas de apoyo para abordar la cuestión de la conciliación del trabajo y las responsabilidades familiares, así como otras cuestiones que afectan el bienestar del personal de la OIT en el entorno laboral. Por los motivos que se exponen en el anexo a este documento bajo el título de generalidades, la Oficina tiene sumo interés en remediar esta situación. Al elaborar una política relativa al trabajo, la familia y el bienestar, la Oficina procurará proporcionar un entorno seguro, saludable, exento de amenazas y compatible con la vida familiar que tenga en cuenta las características peculiares de un lugar de trabajo multicultural y reconozca las necesidades especiales de los miembros del personal (por ejemplo, las de las personas con discapacidad). En ese contexto, será necesario examinar una serie de cuestiones, estrategias, medidas posibles y prioridades. En el anexo de este documento se indican varias categorías generales de cuestiones y medidas en las que la Oficina propone centrar el análisis durante los próximos meses: modalidades de trabajo flexibles; disposiciones flexibles en materia de licencia; medidas especiales relativas a la licencia; políticas en materia de traslados; acceso equitativo a los derechos, prestaciones y facilidades, y cuestiones relativas a la salud y seguridad en el trabajo (incluida la seguridad del personal).

¹ Documento GB.276/9/2, párrafos 20 a 35 inclusive. Las medidas que se han tomado desde entonces para poner en práctica dicha estrategia se reseñan en otro documento (documento GB.277/PFA/10).

² Documento GB.276/9/2, párrafo 37.

En dicho anexo no se pretende presentar una lista exhaustiva de las diversas opciones que podrían examinarse en relación con cada una de esas categorías. Se trata, más bien, de delimitar el alcance de las cuestiones y medidas más importantes que deberían tenerse en cuenta al examinar esas opciones.

3. En el documento que ha de prepararse para noviembre de 2000 se presentará un proyecto general de política, estrategia y opciones en relación con determinadas medidas y prioridades propuestas. En dicho documento se indicará también el costo relativo de los diversos enfoques posibles y la medida en que las cuestiones abarcadas por la política propuesta en materia de trabajo, familia y bienestar tendrían que abordarse en el sistema común de las Naciones Unidas o podrían ponerse en práctica como un asunto de política interna de la OIT.
4. En consecuencia, la Oficina desearía que en la presente reunión del Consejo de Administración la Comisión exprese sus puntos de vista respecto de las cuestiones planteadas en el anexo.

Prestación de asistencia o servicios de guardería en la OIT

5. Hay no obstante, una cuestión — la prestación de asistencia o servicios de guardería en la OIT — respecto de la cual la Oficina desea ahora que la Comisión tome una decisión a raíz de un hecho reciente.
6. Cabe recordar que, en su 274.^a reunión (marzo de 1999), el Consejo de Administración convino, en principio, establecer un servicio de cuidado infantil en los locales de la OIT organizado como guardería ³, y propuso examinar una propuesta más detallada al respecto en su reunión de junio de 1999. En dicha reunión, se presentó al Consejo de Administración una propuesta revisada sobre el tema ⁴, en la que se brinda más información sobre una serie de cuestiones, entre ellas la posible ubicación de los servicios de guardería de la OIT, los gastos que implicarían las diversas opciones, el nivel de demanda de tales servicios por parte del personal de la OIT, y otras cuestiones y medidas conexas. En las propuestas se indicó que era necesario que el personal de la OIT tuviese acceso a servicios de cuidado infantil durante el día, que la nueva guardería podría comenzar a funcionar con aproximadamente 20 a 25 plazas, aunque el número total de plazas necesarias ascendería probablemente a un máximo de 50 en un lapso de dos o tres años (sobre todo si se aceptan hijos de funcionarios de otras organizaciones internacionales). Se examinaron también diversas opciones con respecto al lugar donde podría instalarse la guardería dentro o fuera de los locales de la OIT. Los gastos iniciales de construcción/renovación en las ubicaciones seleccionadas se calcularon entre 300.000 y 912.000 Fr.S. Según las estimaciones, el nivel anual de la subvención que tendría que pagar la OIT para mantener una guardería de 50 plazas se situaría en alrededor de 450.000 Fr.S. por año.
7. El Consejo de Administración tomó nota de esta propuesta pero aplazó la discusión hasta la 276.^a reunión (noviembre de 1999). Como no se llegó a un consenso sobre la propuesta presentada, tal como se indicó más arriba, el Consejo de Administración aceptó la

³ Documento GB.274/9/2, párrafos 35 a 63 inclusive.

⁴ Documento GB.275/PFA/1.

sugerencia de la Oficina de que la cuestión de la guardería se abordase en el contexto de una política general de la Oficina en materia de trabajo, familia y bienestar.

8. A finales de enero de 2000 la Asociación *Crèche Scoubidou* — que posee experiencia en este ámbito pues se encargó de la creación y el funcionamiento de una guardería privada en Ginebra durante un período de ocho años — hizo una oferta a la OIT y otras organizaciones internacionales instaladas en Ginebra para establecer y poner en funcionamiento una guardería en Grand-Saconnex, a corta distancia del edificio de la OIT.
9. Esta Asociación propuso instalar una guardería con un máximo de 50 plazas, lo que requeriría una subvención total de 350.000 Fr.S. por año (7.000 Fr.S. por plaza y por año), que se dividiría entre todas las organizaciones participantes de acuerdo con el número de plazas asignado a cada una de ellas. Además de esa subvención, la Asociación estimó que los gastos de instalación (renovación y gastos iniciales para la puesta en funcionamiento) de la guardería ascenderían a unos 150.000 Fr.S. La guardería cobraría a los padres entre un mínimo de 1.100 y un máximo de 1.700 Fr.S. por mes, tomando como base para el cálculo el 11 por ciento de los ingresos anuales de los padres que envíen sus niños a la guardería.
10. Para poder poner en funcionamiento la guardería, la Asociación exigiría a cada organización participante que subvencione un número determinado de plazas durante cierto número de años. Por ejemplo, si la OIT desea mantener 20 plazas reservadas para hijos de funcionarios de la OIT, la Oficina tendría que pagar a la guardería una subvención de 140.000 Fr.S. por año. La Oficina también tendría que compartir, sobre esa misma base, el costo de una contribución inicial excepcional (alrededor de 60.000 Fr.S. para 20 plazas).
11. De acuerdo con esta propuesta, la Asociación aplicaría los términos del convenio colectivo vigente en Ginebra con respecto a los servicios de guardería. La Asociación se encargaría de organizar y administrar la guardería, y cada una de las organizaciones que la subvencione podrían nombrar un representante para participar en una junta directiva.
12. La Asociación ha solicitado a cada organización consultada que dé una respuesta firme para finales de marzo de 2000, acerca de si participaría o no en el proyecto de guardería, en caso de que éste se lleve a cabo. Las otras organizaciones internacionales tienen considerable interés en participar en el proyecto, previa aclaración de los costos y de otras cuestiones relativas al funcionamiento de la guardería.
13. La propuesta de la Asociación presenta una serie de ventajas en relación con lo que había propuesto previamente la Oficina, así como con otras alternativas.
14. En primer lugar, hay que reconocer que los costos relativos al funcionamiento de una guardería en Ginebra se fijan en gran parte con arreglo al convenio colectivo local. De acuerdo con la actual propuesta de la Asociación, el costo correspondiente a la subvención que la Oficina debería proporcionar en forma permanente (alrededor de 7.000 Fr.S. por niño y por año) es considerablemente más bajo (alrededor de 102.000 Fr.S. menos por año en total, o 2.040 Fr.S. menos por niño) que el estimado el año pasado ante la posibilidad de que la Oficina instalase y administrase su propio servicio de guardería. Hay que tener en cuenta también que la subvención permanente que propone la Asociación es muy inferior (alrededor del 60 por ciento más baja) que la que había propuesto la ciudad de Ginebra en 1999 para «adquirir» plazas en una guardería ya existente (en aquel entonces las

autoridades locales de Ginebra estaban dispuestas a ofrecer plazas a la OIT por un costo de unos 17.000 Fr.S. por plaza y por año) ⁵.

15. En segundo lugar, en este caso, la OIT no tendría que hacerse cargo de la instalación, la organización o el funcionamiento diario de la guardería. Esto eliminaría una carga administrativa que puede ser considerable. No obstante, la Oficina y las otras organizaciones interesadas tendrían participación en la dirección de la guardería, ya que estarían representadas en su junta directiva.
16. En tercer lugar, la OIT no tendría que comprometerse a subvencionar la guardería a largo plazo. En el caso de que la Oficina no esté satisfecha por algún motivo, con los servicios prestados, podría retirarse de cualquier acuerdo concluido con la Asociación después de haber transcurrido cinco años.
17. En el Programa y Presupuesto de la OIT para 2000-2001 se prevé asignar un crédito total de 270.000 Fr.S. para servicios de guardería, si el Consejo de Administración así lo decide. De acuerdo con la propuesta de la Asociación, esa suma cubriría la subvención bienal que se solicita para reservar aproximadamente 19 plazas para la OIT. El año pasado la Oficina estimó (sobre la base de los resultados de una encuesta realizada entre el personal) que, inmediatamente después de su creación, unos 18 niños utilizarían a tiempo completo los servicios de guardería de la OIT, mientras que otros sólo utilizarían esos servicios a tiempo parcial. Se estimó también que la tasa de ocupación de la guardería de la OIT llegaría a unas 50 plazas en el transcurso de los dos a tres años siguientes.
18. Se propone que la Oficina procure obtener 20 plazas en la guardería que proyecta establecer la citada Asociación, previa clarificación de ciertas cuestiones (véase más adelante). Dado el nivel de interés mostrado por otras organizaciones internacionales instaladas en Ginebra, es probable que ese número de plazas sea el máximo que la OIT pueda esperar razonablemente obtener. En caso de haber después plazas adicionales disponibles, la Oficina consideraría si debe solicitar o no más plazas e informaría al respecto al Consejo de Administración.
19. La Oficina considera que la Asociación debería aclarar diversas cuestiones antes de poder comprometerse formalmente a participar en el proyecto propuesto. Algunas de esas cuestiones son las siguientes: una información detallada sobre el presupuesto estimado para la guardería; detalles acerca de las modalidades de los servicios que se proporcionarían (por ejemplo, el contenido del programa pedagógico; la relación entre el número de niños y el número de personas que se ocuparían de los mismos; de qué manera se agruparían los niños por edad; la proporción de plazas a tiempo completo y a tiempo parcial; las instalaciones con que contaría la guardería, etc.), así como el papel que desempeñarían las organizaciones participantes en la dirección de la guardería.
20. Siempre y cuando se obtenga una respuesta satisfactoria a las cuestiones planteadas en el párrafo 10, se solicita la aprobación del Consejo de Administración para destinar los fondos previstos en el Programa y Presupuesto correspondiente al actual bienio (270.000 Fr.S.) a la financiación de una oferta de la Oficina para reservar 20 plazas en la guardería propuesta por la Asociación. Se propone, asimismo, que la suma de aproximadamente 10.000 Fr.S. que faltarían, así como los 60.000 Fr.S. — la contribución de la OIT a la financiación de los gastos de instalación de la guardería — se financien primeramente con ahorros procedentes de la parte I del presupuesto, en el entendido de

⁵ Documento GB.275/PFA/1, párrafo 20.

que, en el caso de que esto resulte después imposible, el Director General propondrá soluciones de financiación alternativas en una etapa posterior del bienio.

21. Cabe señalar, por último, que el acceso a los servicios de guardería por parte del personal de la OIT que trabaja fuera de Ginebra se examinará en el contexto más amplio de la labor relativa a la preparación de una política de la Oficina en materia de trabajo, familia y bienestar.
22. *La Comisión tal vez estime oportuno recomendar al Consejo de Administración que, en caso de que la Oficina decida participar en la guardería que la Asociación Crèche-Scoubidou propone establecer y administrar, se destinen para ello los fondos previstos a tales efectos en el Programa y Presupuesto para 2000-2001, y que se financie una suma adicional de 70.000 Fr.S. primeramente con los ahorros logrados en la parte I del presupuesto, en el entendido de que, en caso de que esto resulte después imposible, el Director General propondrá soluciones de financiación alternativas en una etapa posterior del bienio.*

Ginebra, 16 de marzo de 2000.

Punto que requiere decisión: párrafo 22.

Anexo

Cuestiones y medidas que deben tenerse en cuenta para elaborar una política de la OIT

Generalidades

1. En 1995, los directores de todos los organismos del sistema común de las Naciones Unidas representados en el Comité Administrativo de Coordinación (CAC)⁶ adoptaron una política para fomentar un entorno propicio en cada organización con miras a promover al mismo tiempo la productividad y permitir que los funcionarios puedan hacer frente a las presiones contradictorias del trabajo y la vida familiar⁷. Esa iniciativa, junto con la adopción de una política sobre la situación de las mujeres en las secretarías del sistema común de las Naciones Unidas⁸ precedieron a la decisión de emprender una reforma global de la gestión de los recursos humanos en las Naciones Unidas. Esta decisión está reflejada en una declaración de política adoptada por los directores de todos los organismos en 1998⁹. Posteriormente, la Asamblea General de las Naciones Unidas encomendó a la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) que impulsara y dirigiera el desarrollo de enfoques innovadores en el ámbito de la gestión de los recursos humanos como parte de la reforma general que tiene lugar actualmente en los organismos del sistema común. En respuesta a esto, en julio de 1998 la CAPI creó un Grupo de Trabajo sobre un marco integrado para la gestión de los recursos humanos. En el informe final del Grupo de Trabajo a la CAPI se plantea, como uno de los principios por los cuales hay que guiarse en lo relativo a la contratación, colocación y retención del personal de los organismos del sistema común, la necesidad de incorporar enfoques contemporáneos para equilibrar las necesidades laborales y las necesidades familiares en el cálculo global de la remuneración y las prestaciones¹⁰. Ese informe será examinado por la CAPI en la reunión que tendrá lugar durante la primavera de 2000 y por la Asamblea General más adelante este mismo año.
2. El compromiso asumido por los organismos del sistema común de las Naciones Unidas de introducir un programa relacionado con el trabajo y la familia no es, por supuesto, un caso único.

⁶ El Comité Administrativo de Coordinación (CAC) fue creado en 1946 por la Resolución 13 (III) del Consejo Económico y Social (ECOSOC) con carácter de comité permanente para supervisar la aplicación de los acuerdos concertados entre las Naciones Unidas y los tres organismos especializados existentes en esa época. Actualmente, 25 organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, con inclusión de los fondos y programas de las Naciones Unidas y los organismos especializados, la OMC, y las instituciones de Bretton Woods, participan en la labor del CAC. Su mandato consiste en promover la cooperación dentro del sistema con miras al logro de los objetivos comunes de los Estados Miembros y abarcar toda la gama de cuestiones sustantivas y administrativas que debe abordar el sistema común.

⁷ Programa relacionado con el trabajo y la familia (*Work/Family Agenda*), CCAPQ(PER), 1995; Internet: <http://accsubs.unsystem.org/ccaqper/publications/current/workfamily.htm>

⁸ *The Status of Women in the Secretariats of the United Nations Common System* (CCAPQ(PER)), diciembre de 1995; Internet: <http://accsubs.unsystem.org/ccaqper/publications/current/women-status.htm>.

⁹ *The Reform of Human Resources Management in the United Nations Common System* (CCAPQ(PER)), febrero de 1998; Internet: <http://accsubs.unsystem.org/ccaqper/publications/current/hr-management.htm>.

¹⁰ *Human resources management*: Informe del Grupo de Trabajo sobre el marco integrado para la gestión de los recursos humanos (ICSC/51/R.9), 10 de febrero de 2000.

Dadas las ventajas evidentes y cuantificables que se obtienen al aplicar políticas que sean propicias para las familias, un número considerable de organismos tanto públicos como privados de todo el mundo han instituido ya ese tipo de medidas. Al hacerlo, se ha tenido en cuenta la creciente diversidad de las estructuras familiares y los lugares de trabajo, así como los cambios demográficos y las tendencias sociales (por ejemplo, la mayor participación de las mujeres y, por consiguiente, de las madres, en el empleo remunerado; la preponderancia de las parejas en que ambos cónyuges tienen una actividad profesional; y la mayor probabilidad de que los trabajadores asuman el cuidado de familiares u otras personas de edad o aquejadas de enfermedades largas y penosas o con discapacidad). Asimismo, esos organismos han tomado conciencia de que es esencial contar con la dedicación y la lealtad de sus empleados para alcanzar sus objetivos generales. El reconocimiento de la dualidad de funciones de los empleados y el hecho de que esto se tenga en cuenta es un elemento primordial para desarrollar y mantener esa dedicación. Hay ahora pruebas considerables para apoyar la opinión según la cual las organizaciones y las empresas que han integrado las cuestiones relativas al trabajo y la familia en sus políticas en materia de recursos humanos han registrado una mejora del rendimiento de su personal, un aumento de la productividad y una disminución del absentismo. Además, han ganado también desde el punto de vista de la competitividad al haber logrado atraer y retener empleados calificados, competentes y capaces de adaptarse y haber mejorado al mismo tiempo su imagen pública.

3. La nueva estrategia de la OIT en materia de recursos humanos reconoce que las calificaciones, las aptitudes y la motivación del personal son fundamentales para poder ofrecer productos y servicios de la más alta calidad. Aunque la mayoría de los aspectos de la estrategia están pensados para que tengan un efecto directo en el bienestar del personal, vale la pena recordar algunas medidas específicas en ese sentido. Una de ellas es la introducción de un programa destinado a combatir toda forma de acoso en el lugar de trabajo. Se ha avanzado mucho ya en la formulación de una nueva política sobre el acoso sexual, secundada por procedimientos que permitan que las personas interesadas puedan recurrir a distintos tipos de asistencia para tratar los problemas de esa índole. Está previsto también comenzar próximamente la preparación de una política y procedimientos para abordar oportunamente otras formas de acoso, si surgen casos de esa índole (tales como la intimidación, el acoso psicológico (*mobbing*) y la manipulación). Se acompañará la introducción de estas nuevas políticas y procedimientos con campañas de concienciación que incluirán discusiones, seminarios y folletos explicativos sobre el tema. Paralelamente a estas cuestiones — como también se pone de relieve en la estrategia — se tiene la intención de introducir un sistema que permita resolver las quejas individuales con mayor rapidez, menos tensión y más eficacia que el sistema actual.
4. Con el fin de crear el mejor entorno posible para introducir todas estas medidas, al mismo tiempo que esta estrategia se están desarrollando una serie de medidas destinadas a mejorar el bienestar del personal y las condiciones en que trabaja (incluido el énfasis en el trabajo en equipo; una estructura organizativa «horizontal»; un mayor apego a los criterios de equidad; una estrategia en materia de comunicaciones internas, y un mayor grado de responsabilidad y transparencia en todos los niveles). En el contexto general de las reformas que se están llevando a cabo para mejorar el clima general en el trabajo, se está prestando también especial atención a la elaboración de una política moderna en materia de salud y seguridad en el trabajo para todo el personal de la OIT.
5. Todas las iniciativas antes mencionadas brindan a la Oficina una excelente oportunidad para introducir con éxito una política relativa al trabajo, la familia y el bienestar. El ejemplo de las medidas tomadas en el marco de las prácticas óptimas por organizaciones nacionales e internacionales — muchas de ellas inspiradas en el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156) y la Recomendación correspondiente (núm. 165) — y las directrices proporcionadas por el Programa de las Naciones Unidas relacionado con el trabajo y la familia constituirán una importante ayuda para elaborar una política adecuada en función de las circunstancias particulares de la OIT. A fin de asegurarse de que la política aborde lo más exhaustivamente posible las cuestiones pertinentes, se emprenderán consultas con los representantes del personal y otras personas interesadas, tanto en la sede como en las oficinas exteriores, para determinar y examinar las diversas opciones que han de presentarse al Consejo de Administración en noviembre de 2000. Aunque algunas de las medidas que se indican a continuación pueden requerir decisiones por parte del CAC, la OIT tiene la oportunidad en este caso de poner en práctica internamente las normas internacionales del trabajo pertinentes y de asumir un papel conductor en la

elaboración de una política relativa al trabajo, la familia y el bienestar para los organismos del sistema común de las Naciones Unidas.

6. Al elaborar dicha política, habrá que tener en cuenta una serie de cuestiones y medidas, que se examinan a continuación agrupadas en cuatro grandes categorías: modalidades de trabajo flexibles; disposiciones flexibles en materia de licencia; medidas especiales relativas a la licencia; políticas en materia de traslados; acceso equitativo a los derechos, prestaciones y facilidades, y cuestiones relativas a la salud y seguridad en el trabajo (con inclusión de los asuntos relativos a la seguridad del personal).

I. Modalidades de trabajo flexibles

7. Hay una serie de medidas que ya están en vigor en la OIT. El *horario de trabajo flexible* (horario flexible) se introdujo en 1974: el personal tiene la posibilidad de elegir la hora de comienzo de su labor diaria (entre las 7 horas y las 9 h. 30) y la hora de terminación de la misma (entre las 16 h. 30 y las 19 horas), así como la pausa del mediodía (entre las 12 horas y las 14 horas). Dentro de este marco, los funcionarios tienen que completar 40 horas de trabajo por semana, pero es posible trabajar un poco más o un poco menos y compensar luego la diferencia. El máximo de horas de más o de menos que pueden acumularse de una semana para otra es 10 horas. Se autoriza también el *trabajo a tiempo parcial*, ya sea a medio tiempo (esta modalidad se introdujo en 1976) o al 80 por ciento (esta modalidad se introdujo en 1990). En el contexto de la actual reorganización de la Oficina, se están introduciendo cambios en las modalidades de trabajo (incluidos los aspectos siguientes: cuándo y dónde se realiza el trabajo, de qué manera se organizan los puestos y las tareas, quién realiza el trabajo y de qué manera se dirige). Estos cambios facilitarán la introducción de una mayor flexibilidad en los diversos lugares de trabajo de la Oficina. Por ejemplo, se podrían introducir medidas adicionales tales como *el horario comprimido, los puestos de trabajo compartidos, la jubilación escalonada o parcial y el trabajo realizado en casa*. Asimismo, sería conveniente revisar las medidas aplicadas actualmente en materia horario de trabajo flexible y trabajo a tiempo de trabajo parcial: en el lapso transcurrido desde que se adoptaron esas medidas, diversas organizaciones y empresas han introducido variaciones innovadoras que permiten armonizar mejor el trabajo y las responsabilidades familiares.

II. Disposiciones flexibles en materia de licencia

8. Se podrían considerar diversas medidas para que el personal pueda cumplir con determinadas responsabilidades familiares recurriendo a períodos adicionales de licencia no remunerada. Entre las opciones que han de considerarse se podrían incluir, por ejemplo, los *años de trabajo flexibles* y diversas maneras de poder efectuar *interrupciones en la carrera profesional*.

III. Medidas especiales relativas a la licencia

9. Actualmente, las funcionarias tienen derecho a una licencia remunerada de maternidad de 16 semanas (y de siete semanas cuando una funcionaria adopta a un niño en edad preescolar). Todos los funcionarios tienen derecho a un total de siete días en el transcurso de cualquier año civil, pero no más de tres días de trabajo consecutivos cada vez, ya sea por motivo de licencia de enfermedad no certificada o a causa de una urgencia familiar imprevista. Se otorga también una licencia especial (licencia por razones humanitarias) de un máximo de tres días (más el tiempo necesario para el viaje, según los casos) por motivo de fallecimiento del cónyuge, un hijo, el padre o la madre. Se permite también otorgar una licencia especial remunerada para emprender ciertos estudios o una formación profesional cuando haya recursos disponibles, y una licencia especial no remunerada para cuidar de un pariente cercano (cónyuge, hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos), especialmente en los casos de enfermedad grave o de fallecimiento de un familiar cercano que no sea el cónyuge, un hijo, el padre o la madre; o también para cuidar de un bebé tras la licencia de maternidad, o bien para efectuar estudios cuando los recursos de la Oficina no permitan otorgar una licencia pagada de estudios.

10. De adoptarse los instrumentos propuestos para la revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103) y de la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 1952 (núm. 95) en la 88.ª reunión (2000) de la Conferencia Internacional del Trabajo, tal vez sea conveniente modificar en consecuencia los derechos que han de otorgarse a las mujeres embarazadas y las nuevas madres. Con ese mismo espíritu, se debería aprovechar la oportunidad para examinar la conveniencia de establecer nuevos derechos en relación con la licencia de maternidad y de licencia parental. Ese debate debería abarcar cuestiones tales como una prestación de sustitución tanto para las mujeres que están haciendo uso de una licencia de maternidad como para los funcionarios de uno u otro sexo que tomen licencia para ocuparse de los hijos o por otros motivos familiares.
11. Por último, se debería tomar también en consideración el cuidado de las personas adultas a cargo y de los familiares a cargo incapacitados. Cualquier licencia que se proponga por tales motivos debería examinarse en el marco de otras disposiciones relativas a la licencia para los funcionarios con responsabilidades familiares.

IV. Políticas en materia de traslados

12. El traslado es una cuestión sumamente importante desde el punto de vista tanto laboral como familiar, y toda política al respecto debería tener en cuenta una amplia gama de factores. En el presente documento sólo se destacan algunas cuestiones, aunque la Oficina reconoce que se necesita con urgencia establecer una política global en la materia, que abarque toda la gama de informaciones y asistencia que se debería facilitar antes y durante el período de traslado, así como al regresar al lugar de destino inicial. La solución ideal consistiría en desarrollar la política necesaria dentro del marco de la presente política, o junto con la misma. Reviste absoluta importancia la necesidad de considerar una serie de estrategias para abordar las cuestiones relativas a las repercusiones del traslado para los miembros de la familia. A ese respecto, se deberían examinar en particular una serie de medidas relativas a las repercusiones del traslado en la carrera profesional del otro cónyuge (o pareja) y en relación con otros familiares a cargo. (Este sería el caso, por ejemplo, de los funcionarios que tienen la responsabilidad de cuidar en forma permanente y subvenir a las necesidades de un pariente de edad, de otro familiar con incapacidad, o de una persona del mismo sexo o no con quien viven en pareja sin casarse pueden tropezar con dificultades particulares en el caso de ser trasladados). En la actualidad, el Estatuto del Personal sólo prevé el traslado del cónyuge y las personas a cargo de un funcionario (definidas como los hijos respecto de los cuales se paga la asignación familiar). Es necesario examinar más detenidamente esas cuestiones, tanto en el contexto del traslado como de manera más general en relación con el acceso a otros derechos.

V. Acceso equitativo a los derechos, prestaciones y facilidades

13. Como se indica en el párrafo precedente, se debería examinar la posibilidad de dar acceso a diversos derechos, prestaciones y facilidades derivados del empleo en la OIT a las personas a cargo de funcionarios que no tienen con éstos un vínculo «tradicional» o formalmente reconocido desde el punto de vista jurídico. Se han emprendido ya algunas medidas en ese sentido en el plano del sistema común de las Naciones Unidas. Las consideraciones en materia de equidad se plantean también en el caso de las personas empleadas con arreglo a una serie de contratos de corta duración, quienes en muchos casos pueden haber trabajado para la Oficina durante un período considerable de tiempo y cuyas responsabilidades familiares se ven afectadas del mismo modo que las del personal de plantilla. Otras cuestiones relativas a las personas que trabajan con contratos «precarios» están siendo examinadas en el contexto de una revisión interna de la política de la Oficina en materia de contratos y la administración de los mismos.

Cuidado infantil

14. La cuestión de la prestación de asistencia o servicios para el cuidado de los niños en la OIT ha sido objeto de recientes debates en el Consejo de Administración. En el documento principal se plantea una propuesta específica en relación con el acceso a servicios de guardería para el personal instalado en Ginebra. No obstante, en el marco de la elaboración de una política global relativa al trabajo, la

familia y el bienestar, se examinará si es necesario o no abordar también otras cuestiones particulares con respecto al cuidado de los niños en relación con el personal que presta servicios fuera de Ginebra.

VI. Seguridad y salud en el trabajo y seguridad del personal

- 15.** En la actualidad, diversos sectores de la Oficina tienen a su cargo diferentes cuestiones relativas a la salud y seguridad en el trabajo. En su mayor parte, sin embargo, esos servicios tienden a trabajar con independencia uno de otro, sin que haya un objetivo general o una autoridad común. Aunque las actividades específicas que se llevan a cabo pueden ser útiles, son inevitablemente fragmentarias y sólo permiten atender determinadas necesidades, debido tanto a la falta de un enfoque global, como a la atención insuficiente que se presta a las medidas preventivas. Una política moderna en materia de salud y seguridad en el trabajo debería centrarse más en promover la salud y el bienestar (y, por ende, la capacidad de trabajo) de todo el personal, en lugar de procurar únicamente prevenir los riesgos para la salud en el trabajo. Esto significa que se debería prestar atención a lo siguiente: la mejora de la salud de los individuos (mediante la determinación de los factores que entrañan riesgos para la salud, la prevención de las enfermedades y la incapacidad de origen profesional, y la protección de los grupos vulnerables); la mejora y el desarrollo de un medio ambiente de trabajo saludable (mediante la individuación de los peligros y la evaluación de los riesgos; la prevención de accidentes y de esfuerzos excesivos; la introducción de nuevas tecnologías seguras; la debida atención a las cuestiones ergonómicas; y una mayor facilidad de acceso del personal a los servicios e instalaciones recreativas); y el fomento y la mejora de la salud institucional (mediante la aplicación de la estrategia en materia de recursos humanos). Por consiguiente, se podría considerar la posibilidad de crear un servicio de salud en el trabajo con facultad para determinar y poner en práctica una política en materia de salud en el trabajo para la Oficina, de acuerdo con las necesidades actuales y en conformidad con las disposiciones de los convenios y recomendaciones de la OIT pertinentes.
- 16.** Asimismo, y de acuerdo con las disposiciones pertinentes que figuran en los instrumentos jurídicos internacionales relativos a la seguridad del personal de las Naciones Unidas y de otras entidades asociadas, el personal de la OIT tiene derecho a esperar que su salud, su bienestar y su vida no corran riesgos indebidos. A este respecto, será necesario examinar si se requieren o no medidas adicionales para proteger la seguridad del personal de la OIT y de sus familiares con respecto a factores que puedan afectar su trabajo y su vida en determinados lugares de destino.