

### **Ítem de la Agenda: ALINEACIÓN DEL SECRETARIADO**

A fines de abril, se inició la transición a la nueva estructura habiéndose concluido el proceso de entrevistas internas y hechas las ofertas a los colegas cuyos cargos estaban en riesgo. El Director General ha distribuido a la Junta Directiva el organigrama más actualizado, con alrededor del 70% de los puestos cubiertos.

Al 24 marzo 2023, y una vez concluido el proceso de consulta, había 89 personas cuyos puestos de trabajo estaban en riesgo. Estamos muy agradecidos a todos los que se presentaron al proceso de contratación interna reservado a las personas en riesgo de despido. Nos sentimos honrados por el compromiso y la pasión por IPPF que vimos durante las entrevistas y reconocemos el talento que cada persona aporta a su trabajo.

Los paneles de entrevistas mixtos y la toma de decisiones colectiva del DLT aportaron objetividad y diferentes perspectivas al proceso, y las decisiones finales no se tomaron con ligereza ni facilidad. Las entrevistas internas se completaron a tiempo y, a finales de abril 2023, lamentablemente confirmamos que unos 66 colegas nos dejarán. De los 66, la proporción de los que se identifican como mujeres (64%) en comparación con los que se identifican como hombres (36%) refleja las proporciones de la planilla total.

Seguimos enormemente agradecidos a aquellos que nos dejan, ya que han marcado la diferencia y han contribuido a que esta fantástica organización logre lo que ha conseguido.

En cuanto a los que se quedan, esperamos construir un nuevo Secretariado con ellos y estamos muy entusiasmados ya que juntos llevaremos a cabo la transformadora Estrategia 2028 que ustedes, la Junta Directiva, lideraron y que la AG aprobó en Colombia.

Ahora estamos saliendo al mercado para cubrir 86 vacantes, incorporando nuevos enfoques y canales para llegar a candidatos diversos. Invertiremos en atraer las capacidades que necesitamos y estamos combinando el uso de la contratación directa, la búsqueda de ejecutivos y agencias. Se trata de una tarea significativa y es importante mantener el impulso a medida que continuamos con nuestro enfoque unificado de la captación y la selección, implicando en el proceso a los colegas recién nombrados. En poco tiempo, hemos creado conjuntamente una página de presentación unificada en el sitio web de IPPF que ofrece una vía de acceso a todos los puestos de trabajo en el Secretariado y una marca que invita a los agentes de cambio a unirse a nuestro viaje de transformación. Se han preparado anuncios en los medios sociales para amplificar nuestro mensaje y hemos creado una nueva forma de solicitar puestos de trabajo que rompe las barreras de entrada y habla de diversidad.

Entretanto, la transición está en marcha.

- Transferencia: El periodo principal de transferencia se extiende de abril a septiembre 2023 y la mayoría de los colegas estarían partiendo en junio.
  - Finanzas completará gradualmente las auditorías en junio y la puesta en marcha del Centro (*Hub*) en septiembre 2023.

- Plazos de los proyectos restringidos gestionados para terminar a finales de 2023.
- Prórroga de los contratos para garantizar la reposición de personal a fin de cumplir las prioridades

➤ **Reconstrucción:**

- Prioridades de trabajo para 2023 acordadas por el DLT
- Involucrar a los colegas en nuevas formas de trabajo
- Inducción para apoyar tanto a los recién incorporados como a los que pasan a desempeñar nuevas funciones, que se integrará en un programa planificado para garantizar que las personas reciban formación y apoyo de forma sistemática. La intención es iniciar este programa a partir de septiembre 2023.

### **Apoyo a los colegas que parten**

A todos los que parten se les ha ofrecido recolocación, incluyendo redacción de CV, marketing personal y formación para entrevistas. Las indemnizaciones por despido se están pagando de acuerdo con los requisitos legales, contractuales o de política. También se ha proporcionado consejería psicológica.

Una vez que se ha dado el preaviso, los colegas disponen de un tiempo libre razonable para presentarse a entrevistas. También haremos todo lo posible por atender las solicitudes de reducción de los periodos de preaviso.

### **Apoyo a los colegas que permanecen**

Ha sido un periodo difícil y emotivo para los colegas, pero ahora debemos centrarnos en lo positivo y en el futuro, abriendo oportunidades para comprometernos y trabajar de forma más unificada para estrechar relaciones y obtener resultados conjuntamente.

Durante el proceso de contratación interna se han presentado oportunidades para ofrecer ascensos con planes de desarrollo asociados, lo que nos ha permitido aprovechar el talento y la diversidad interna, y nos basaremos en ello a través de un liderazgo distribuido que abarque todo el Secretariado.

También se ha ofrecido consejería psicológica al personal que permanece.

### **Costos e Indicadores Claves de Desempeño (KPIs)**

Hemos alineado las cifras de Finanzas y Recursos Humanos para fundamentar la nueva estimación y mantener el modelo de costos para la nueva estructura.

Se prevé que los costos derivados de los despidos entren dentro del fondo designado de 2 millones de dólares. El costo total del cambio, incluido el apoyo de los consultores de cambio en Recursos Humanos y reclutamiento, se manejará dentro de nuestra previsión general y la dotación de costos acordada para 2023. El apoyo de los consultores de cambio de RR.HH. ha demostrado ser muy beneficioso para garantizar un enfoque profesional del proceso, gestionar las apelaciones y garantizar que cumplimos los requisitos legales en cada jurisdicción.

En la reunión de la Junta Directiva esperamos proporcionar datos sobre cómo la nueva estructura está cumpliendo los indicadores clave de desempeño que el DLT estableció al inicio (es decir, género por grado, juventud, diversidad, número de cargos con sede fuera de Londres y a mayor proximidad de las AM).