

► Anexo

Discurso de la Presidenta del Sindicato del Personal de la OIT

343.^a reunión del Consejo de Administración (noviembre de 2021)

Señora Presidenta, señor Director General, señoras y señores delegados, y estimadas y estimados colegas:

Tengo el honor de dirigirme a ustedes en mi calidad de Presidenta electa del Sindicato del Personal de la OIT, que representa a dos tercios del personal empleado en la sede y en las oficinas exteriores.

En efecto, es mi deber compartir con ustedes las aspiraciones y preocupaciones del personal y volver a centrar la discusión en las personas, como ya se ha vuelto costumbre decir en esta casa.

Y debo señalar que el año pasado ha sido otro año extremadamente difícil para todos mis colegas por diversas razones.

En primer lugar, la pandemia de COVID-19 sigue afectando en gran medida a la forma de trabajar de todo el personal, ya que en los diferentes lugares de destino en que la OIT realiza actividades se suceden periodos de confinamiento y de vuelta a la oficina, lo que repercute negativamente en el sentimiento de pertenencia a «Una OIT». Es cierto que, para hacer frente a esta dicotomía de situaciones, la Dirección ha desplegado esfuerzos con el fin de idear nuevas formas de comunicación y de trabajo en común, pero en el día a día, el Sindicato del Personal —muy solicitado todo el tiempo— ha podido constatar hasta qué punto la incertidumbre sobre el final de esta pandemia tiene efectos adversos en la salud mental de algunos de los miembros del personal. Por lo tanto, es necesario estar atentos y establecer mecanismos de apoyo psicológico adecuados a largo plazo.

Otro de los principales obstáculos que afectan a la gestión de la crisis provocada por la COVID-19, principalmente en las oficinas exteriores, es la falta de coherencia dentro del sistema común de las Naciones Unidas con respecto a las medidas relativas, por ejemplo, a la vacunación, la preservación de la confidencialidad de los datos médicos o el regreso a las oficinas.

Esta falta de coherencia genera un estrés adicional a nuestros colegas, en particular los que trabajan en locales compartidos con otras organizaciones del sistema común de las Naciones Unidas.

A la necesidad de gestionar la prolongada crisis causada por la COVID-19, se ha unido además la de lidiar con los diversos acontecimientos de índole política, social y económica que se han producido en los países en los que la OIT desarrolla actividades. Las situaciones angustiosas y traumáticas vividas por nuestros colegas, sobre todo en el Afganistán, Haití, el Líbano, Myanmar y, más recientemente, el Sudán, deben tomarse muy en serio, tanto más cuanto que el personal que trabaja en esos países, esencialmente en actividades de cooperación técnica, suele estar más aislado y, por tanto, es más vulnerable. A este respecto, el Sindicato del Personal reconoce y agradece los esfuerzos realizados por la Dirección, que ha hecho todo lo posible para garantizar

la seguridad de los miembros del personal afectados y que, por esa razón, ha tenido una actuación destacada en comparación con otras organizaciones del sistema común de las Naciones Unidas. Sin embargo, es evidente que el personal de la OIT está cada vez más expuesto a riesgos de todo tipo, en la misma medida que otras organizaciones con un mandato tradicionalmente de carácter más humanitario. Por consiguiente, de cara al futuro, es urgente asignar recursos adicionales y crear nuevas estructuras, a ser posible paritarias, que permitan asegurar una mayor capacidad de respuesta y eficacia en beneficio de la seguridad de todos y todas.

Dicho esto, permítanme ahora compartir con ustedes la posición de los representantes del personal con respecto a algunos de los documentos sometidos al Consejo de Administración en la presente reunión.

En primer lugar, nos referiremos al documento GB.343/PFA/4, que acaba de ser objeto de discusión. En vista de que los representantes del personal no fueron consultados en su momento acerca del contenido de este documento, estos se reservan el derecho de expresar su opinión *a posteriori*. Los representantes del personal lamentan, en particular, que en dicho documento no se valore ni se considere al personal como un elemento clave del éxito de la Estrategia de la Tecnología de la Información que se propone. Han podido constatar, con cierta consternación, debo admitir, que los miembros del personal son vistos sobre todo como un obstáculo, por ser refractarios al cambio, carecer de formación suficiente y no comprender los riesgos que entraña la ciberdelincuencia ni las crecientes exigencias en materia de seguridad. Después de las proezas que desde hace más de 18 meses vienen realizando nuestros colegas, en particular los que prestan servicios informáticos, con miras a que todas las tareas de la Organización puedan llevarse a cabo con éxito, esa semblanza del personal es poco halagüeña. De hecho, en nuestra opinión, resulta bastante ofensiva.

Es muy loable repetir una y otra vez la idea de que es necesario «adoptar un enfoque más centrado en las personas», pero además hay que practicar lo que se predica. El Sindicato del Personal comienza a estar un poco cansado de escuchar en numerosos foros que los nuevos talentos y las nuevas competencias son la solución a todos los males. ¿Significa esto que los talentos de hoy son los incompetentes de mañana? Seamos serios: la Organización tiene la obligación moral de cultivar sus talentos y tener la decencia y el respeto de no denigrarlos una vez contratados. Se trata de una cuestión de equilibrio entre esos nuevos talentos y el personal experimentado, se trata de dotación de recursos humanos y de asignaciones financieras adecuadas y, sobre todo, de tacto y reconocimiento. Creo que no puedo ser más clara.

El Sindicato del Personal también ha «descubierto» en este documento una serie de futuros proyectos con importantes consecuencias para las condiciones de trabajo del personal, a los que también se ha referido el Grupo de los Trabajadores. Me remito al párrafo 29, en el que se mencionan la brecha digital entre la sede y las oficinas exteriores, el aprovechamiento de los recursos existentes, el sistema integrado de gestión del lugar de trabajo, el despliegue de un programa de traducción asistida por computadora y la digitalización de los expedientes personales de la plantilla, todas ellas cuestiones con respecto a las cuales se debe consultar a los representantes del personal. Según estos, una estrategia de tecnología de la información no consiste únicamente en luchar contra la ciberdelincuencia o en aumentar la seguridad informática de forma exponencial. Tampoco se limita a desarrollar herramientas para que podamos hablar a través de pantallas. Puede significar también la exploración de nuevos enfoques que permitan a cada persona encontrar la forma de desarrollarse profesionalmente, cumplir sus tareas y formarse a lo largo de su vida laboral, trabajando de forma presencial o a

distancia, y que, al mismo tiempo, permitan fomentar la creatividad, el espíritu de iniciativa y el diálogo con sus colegas. Por supuesto, ello también comprende el derecho a la desconexión y el derecho a mantener las libertades individuales. El Sindicato del Personal considera que ninguna de estas cuestiones y perspectivas queda reflejada en el documento, hecho que lamenta profundamente.

A diferencia del anterior, el documento GB.343/PFA/14, relativo a la Estrategia de Recursos Humanos 2022-2025, ha sido objeto de todas las consultas necesarias con los representantes del personal, afortunadamente. Sin embargo, en él figuran algunos planteamientos con respecto a los cuales el Sindicato del Personal viene expresando su desacuerdo desde hace tiempo. Se refieren, en particular, a la definición de la diversidad y al hecho de que sea absolutamente necesario atraer nuevos talentos so pena de poner en peligro la competitividad de la OIT.

Aunque en las disposiciones vigentes aplicables ya se alienta la diversidad (principio al que el Sindicato se adhiere plenamente), es en su puesta en práctica donde suelen surgir problemas, tanto por lo que respecta a la paridad de género y la distribución geográfica o lingüística, como a la experiencia pertinente para los tres grupos de mandantes de la Organización, a las oportunidades para los jóvenes o a la integración de los trabajadores con discapacidad. Por ejemplo, aunque la OIT ha logrado la paridad de género en los puestos de grado medio, no ha conseguido aún que los puestos de nivel directivo sean suficientemente paritarios. Este es un importante factor de descontento entre nuestros colegas. Asimismo, el principio de representación geográfica basado en las contribuciones financieras ha creado durante años una falsa impresión de la verdadera diversidad en la Organización. Además, algunas prácticas de contratación incompatibles con las disposiciones aplicables al personal constituyen también un obstáculo para que exista una mayor diversidad. Así pues, con el pretexto de que la excelencia solo debería medirse en función de la posesión de titulaciones del mayor nivel y prestigio, los candidatos procedentes del mundo empresarial y sindical rara vez tienen la oportunidad de hacer valer sus competencias, aun cuando deberían ser considerados en igualdad de condiciones que los mejores especialistas con titulación. Una vez más, se trata de una cuestión de equilibrio, pero también de valentía por lo que respecta a la OIT, con una estructura única dentro del sistema común de las Naciones Unidas: la valentía de asumir la tarea de dotarse de herramientas y procedimientos de contratación acordes con sus necesidades reales.

Asimismo, el Sindicato del Personal expresa su objeción con respecto a la afirmación sobreentendida que se hace en la Estrategia de Recursos Humanos propuesta en el sentido de que, al parecer, existiría una necesidad urgente de seguir atrayendo nuevos talentos porque, de lo contrario, la OIT no sería competitiva ni, por tanto, podría alcanzar sus objetivos. Ahora bien, vuelvo a la misma pregunta: ¿qué pasa entonces con el personal existente? Y, además, ¿qué se hace con las personas que, constantemente, son contratadas para trabajar en actividades de cooperación técnica y adquieren un excelente conocimiento de la Organización a medida que se van renovando sus contratos año tras año, pero que parecen encontrar obstáculos cada vez mayores para incorporarse a la Organización de forma más permanente, a pesar de que ya trabajan, y seguirán trabajando, en más del 50 por ciento de las actividades de la OIT, sin tener asegurado el beneficio de las prestaciones ni el reconocimiento oficial?

El Sindicato del Personal de la OIT está convencido de que, habida cuenta de los nuevos programas, es necesario atraer convenientemente a nuevos talentos. Sin embargo, por encima de todo, resulta imperativo que la Organización invierta, capitalice y desarrolle las competencias existentes, pues de lo contrario se encontrará con un

personal que en breve espacio de tiempo se sentirá totalmente desmotivado y falto de reconocimiento. Los resultados de la última encuesta de satisfacción del personal ponen de manifiesto que queda mucho por hacer en este ámbito. Uno de los resultados más significativos de esta encuesta es que la mayoría de los miembros del personal han señalado la falta de motivación y de reconocimiento. Muchos miembros del personal, de todas las categorías, ven pocas oportunidades de seguir una trayectoria profesional lineal adecuada vinculada a su experiencia y capacidades. Otro resultado destacado de esta encuesta del personal es que las mujeres y las personas con discapacidad expresan un nivel de satisfacción laboral significativamente inferior al del resto de sus colegas. La administración pública internacional no es una empresa de empleo temporal, sino un cuerpo de funcionarios que, a fin de desarrollar un sentido de pertenencia a la cultura y los valores de la organización para la que trabajan, no solo necesitan tener estabilidad en su relación contractual para llevar a cabo las tareas encomendadas con independencia e integridad en un contexto internacional que entraña cada vez más riesgos, sino también un plan de carrera profesional bien definido, apoyo, formación, estímulo y reconocimiento, todo ello en un entorno de trabajo propicio que, al mismo tiempo, facilite la conciliación entre la vida laboral y personal.

A este respecto, no quisiera concluir las observaciones sobre el documento en cuestión sin mencionar la gran frustración que siente todo el personal por la lentitud con la que la Dirección está gestionando la revisión del horario de trabajo flexible, a pesar de la promesa de iniciar las negociaciones pertinentes a lo largo de este año. Sin embargo, desde el inicio de la pandemia, ha quedado suficientemente demostrado que la mayor flexibilidad de los horarios de trabajo y el uso generalizado del teletrabajo no han afectado a la calidad de los servicios prestados y del trabajo realizado. De hecho, estas nuevas modalidades de trabajo han contribuido a agilizar el flujo de trabajo, a dar autonomía y a responsabilizar al personal y a crear una nueva cultura de trabajo basada en la confianza. Por lo tanto, ya es hora de actualizar las políticas existentes en este ámbito si no queremos ser vistos como una organización pusilánime y retrógrada dentro del sistema de las Naciones Unidas; pero, por supuesto, debemos hacerlo respetando los intereses del personal.

La última de las cuestiones que deseo plantear hoy, aun cuando ninguno de los documentos se refiera a ella específicamente, es la relativa a las actividades de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI), que siempre resulta interesante. En 2021 se ha puesto en marcha una nueva encuesta sobre el costo de la vida con objeto de revisar el ajuste de los salarios del personal internacional por lugar de destino. En los distintos lugares de destino, y en Ginebra en particular, los representantes del personal y su federación han comenzado a participar de buena fe en los trabajos preparatorios, pero permanecen muy atentos a las fases siguientes del proceso, ya que persisten los problemas de fondo que dieron lugar al conflicto de 2016-2018, por lo que no es descartable que el régimen común se vea abocado nuevamente a la misma situación de bloqueo que se vivió hace cuatro años. Un problema de gobernanza nunca se podrá resolver con la realización de nuevas encuestas salariales mejor o peor confeccionadas. El Sindicato del Personal reitera, una vez más, que la única manera de resolver este conflicto es reformar el Estatuto de la CAPI.

Ya estoy llegando al término de mi intervención y les doy las gracias por su paciencia. Sin embargo, señora Presidenta, permítame, excepcionalmente, decir algo más. Muy pocos miembros del personal de la OIT tienen el privilegio de dirigirse a este Consejo de Administración, y menos aún la oportunidad de compartir los puntos de vista, las preocupaciones y las aspiraciones del personal. Yo he tenido el honor de hacerlo en 15 ocasiones, incluida la de hoy, en nombre de las mujeres y los hombres que

me eligieron, y es una responsabilidad que nunca he tomado a la ligera. Quisiera reiterar una vez más lo afortunada que es esta Organización por contar con un personal tan competente y comprometido, en el que puede confiar en cualquier circunstancia. Si en esta última intervención tuviera que expresar un deseo, sería que el Consejo de Administración tenga esto siempre en cuenta en sus orientaciones y decisiones futuras.

Muchas gracias por su atención.