



10 de agosto de 2021

**Programa de reconocimiento de la OIT. Por qué el Comité Sindical de la OIT ha decidido desvincularse parcialmente de este ejercicio.**

Ustedes acaban de recibir un comunicado de la Administración sobre el lanzamiento de la 3ª edición del Programa de Reconocimiento de la OIT en el que se menciona la participación del Sindicato.

Contexto histórico de este programa:

- En el marco de la reforma que el actual Director General, el Sr. Guy Ryder, emprendió cuando tomó posesión de su cargo, varias encuestas realizadas entre el personal mostraron que se sentía muy frustrado por la falta de reconocimiento del trabajo realizado y que no se valoraban debidamente los méritos.
- En respuesta a esta preocupación, la administración inició una serie de conversaciones para negociar con el sindicato la mejora del sistema general de reconocimiento y méritos, pero con la información de que no se asignaría ningún presupuesto adicional para su mejora. Por tanto, las propuestas que recibió el sindicato en su momento eran más bien mejoras cosméticas o ad hoc (como el almuerzo con tu jefe, un periodo de prácticas en otra unidad, etc.) que una verdadera reforma de los grados de mérito y de la promoción personal para todas las categorías de personal.
- El Sindicato consideró en su momento que las propuestas no eran lo suficientemente serias como para dedicarles tiempo y energía, sobre todo porque no preveía presupuesto adicional alguno.
- Por ello, la administración decidió poner en marcha este programa de reconocimiento, en el que se reconocen ciertamente todas las categorías de personal y, en particular, todo el trabajo realizado en los proyectos de cooperación técnica. Sin embargo, este programa es muy efímero, más parecido al cuadro de honor de las empresas privadas, y no tiene absolutamente ninguna repercusión económica para los afortunados que lo reciben. El sistema de la función pública, incluso el internacional, se basa en escalones y grados que se escalan de forma transparente y permanente.

- El Sindicato participó en las dos primeras ediciones (la piloto y la siguiente) de este programa porque consideró que dejar la silla vacía en este tipo de procesos podría perjudicar al personal.

Sin embargo, en vísperas de la tercera edición,

El Sindicato desea informar a sus miembros y al personal que, tras una cuidadosa consideración y decisión colectiva, solo participará parcialmente en esta edición. Solo participará en el jurado del trabajo en equipo porque es la única forma de trabajo que no se contabiliza en los estatutos ni en el sistema de evaluación del rendimiento y porque esta forma de trabajo debe ser valorada. Se desligó de los demás jurados en lo que respecta al mejor gerente y a la innovación por las siguientes razones:

- Tras haber participado en las dos ediciones anteriores, el Sindicato considera que no está en condiciones de juzgar el grado de innovación de los trabajos de los nominados.
- Su participación en los jurados para el mejor gerente no fue del todo satisfactoria en la medida en que algunas de sus valoraciones o negativas a avalar las candidaturas no fueron necesariamente todas tenidas en cuenta.
- Por lo tanto, no desea respaldar candidaturas con las que no está necesariamente de acuerdo.
- En cambio, desea concentrar su tiempo y energía en exigir un sistema de reconocimiento y mérito más igualitario, transparente, permanente y, sobre todo, aplicable a todas las categorías de personal, especialmente a los colegas que trabajan en proyectos de cooperación técnica.
- También pidió a la administración estadísticas más detalladas y aclaraciones sobre la concesión de aumentos por servicios meritorios publicada recientemente. De hecho, estas listas se han publicado por los pasados tres años (fruto de las negociaciones entre el Sindicato y la administración), y el Sindicato cree que ahora tiene la suficiente retrospectiva para evaluarlas. A la vista de los comentarios que hemos recibido de varios miembros, el Sindicato también se ha dado cuenta de que la mayoría del personal conoce muy poco sobre la forma en que se lleva a cabo este ejercicio (¿Quién decide al final? ¿Con qué criterios? ¿Cómo explican este ejercicio, de forma transparente, los responsables de las unidades? ¿Cómo justifican los gerentes la decisión de concederlos?)

Siempre dispuesto a explicar las razones de sus acciones, el Sindicato espera haberle proporcionado explicaciones útiles, le agradece su confianza y, naturalmente, seguirá trabajando por un sistema estatutario de reconocimiento y mérito más justo y transparente, aplicable a todos.

---