



ILO Staff Union  
Syndicat OIT  
Sindacato OIT

2022

# Encuesta mundial al personal de la OIT

## Resumen ejecutivo

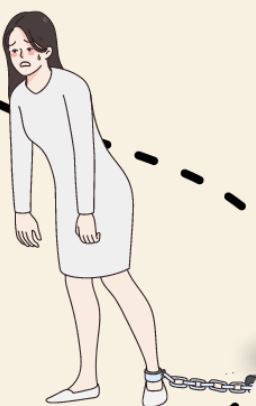
Cómo influyen los acuerdos contractuales en  
nuestras vidas





Una iniciativa del grupo de trabajo TC que explora las desigualdades a las que se enfrenta el personal de la OIT

Baches  
¡camino!



## Agradecimiento

El Sindicato del Personal desea dar las gracias a todos los colegas que han contribuido al desarrollo de esta encuesta, a su realización y al análisis de sus resultados, así como al autor de este informe. El Sindicato también desea dar las gracias a todos aquellos que se tomaron la molestia de responder a esta encuesta, demostrando así su interés por la defensa efectiva de los derechos del personal de la OIT.

## Resumen ejecutivo

Con el fin de avanzar en el compromiso de larga data del Sindicato del Personal de la OIT (SU) de mejorar las condiciones de trabajo y empleo de los miembros del personal empleados por todos los acuerdos contractuales, el SU llevó a cabo una encuesta global, en línea, para todo el personal utilizando Survey Monkey (SM) entre el 8 de agosto de 2022 y el 19 de septiembre de 2022. La encuesta tenía como objetivo conocer las preocupaciones del personal de la OIT, en particular con respecto a las formas en que los diferentes acuerdos contractuales afectaban a diversas dimensiones de sus vidas. Además, pretendía ayudar a la SU a formular recomendaciones políticas que promovieran una mayor igualdad de condiciones de trabajo entre los miembros del personal, independientemente de la fuente de financiación del contrato.

El índice de respuesta a la encuesta fue elevado, lo que indica la importancia que los funcionarios conceden al tema. Durante el período de un mes y medio que estuvo abierta la encuesta, se recogieron datos de 1.679 personas, en el terreno y en la sede, que tenían un contrato de personal de la OIT en el momento de responder. Esto representaba el **46,6% de todo el personal de la OIT**, sobre la base de los 3.605 miembros del personal declarados por la OIT a 31 de diciembre de 2022. Las respuestas a la encuesta también fueron representativas de los miembros del personal por ubicación (terreno/sede) y fuente de financiación, con una ligera sobrerrepresentación de las mujeres (con contratos RB y DC).

*El personal de la Cooperación al Desarrollo (CD) experimenta una mayor inseguridad laboral, lo que repercute negativamente en su vida personal y en la de sus familias*

Los resultados de la encuesta cuantifican la mayor inseguridad laboral que experimentan los miembros del personal de los CD, en comparación con sus homólogos del presupuesto ordinario (PO). Los contratos de los funcionarios del CD son mucho más cortos. Mientras que la mayoría de los contratos de los funcionarios del presupuesto ordinario superan los dos años, el 65% de los contratos de los funcionarios del CD tienen una duración de un año, y una cuarta parte de los contratos de los funcionarios del CD tienen una duración inferior a un año.

La duración de los contratos altera los derechos legales a prestaciones de los funcionarios. Una parte menor del personal de los CD tiene derecho a prestaciones como el subsidio de educación, las vacaciones en el país de origen y el permiso parental. También es menor el número de miembros del personal de los CD que tienen derecho a las prestaciones. Ante la incertidumbre sobre la renovación de los contratos, los miembros del personal que cumplen los requisitos optan a menudo por no hacer uso de los derechos, evitando el riesgo de tener que reembolsar el permiso por vacaciones en el país de origen de la OIT o cambiar a sus hijos de colegio. En comparación con los RB, un mayor porcentaje de empleados de los CD indicaron también que su contrato influyó negativamente en su decisión de tener un hijo.

Los contratos más cortos de los empleados de DC van acompañados de interrupciones contractuales involuntarias más frecuentes y de un menor aviso sobre la renovación del contrato; las consecuencias de ambas cosas son graves. Aproximadamente la mitad de los miembros del personal que declararon una ruptura involuntaria de contrato perdieron su seguro médico y algunos también perdieron el acceso al permiso parental. Algunos compañeros siguieron haciendo el mismo trabajo durante la interrupción del contrato, pero con un contrato de ex-colaborador, un contrato de personal de peor calidad o, en algunos casos, sin contrato alguno. Otros miembros del personal perdieron su antigüedad, su estatus de TC+5 o recibieron un contrato de menor calidad. Muchos miembros del personal reconocieron el efecto perjudicial de las brechas contractuales involuntarias en sus ahorros para la jubilación.

El sentimiento de sentirse "de segunda clase" en la Oficina también repercute en la vida personal de los empleados de los CD y sus familias. Las instituciones financieras externas perciben a los miembros del personal de los CD como prestatarios de alto riesgo debido a la duración de sus contratos de trabajo. En consecuencia, tienen dificultades para acceder a servicios externos como la obtención de una hipoteca, un préstamo comercial o un préstamo de La Mutuelle. Una mayor proporción de miembros del personal de DC también experimenta la caducidad del permiso de residencia como resultado del insuficiente tiempo asignado por la Oficina entre las renovaciones contractuales.

Todas estas tendencias son extremadamente desconcertantes y subrayan el impacto perjudicial que los déficits de trabajo decente imponen en las vidas de demasiados colegas de la OIT y sus familias. Van en contra de las nociones de igualdad de trato y de los valores que encarna una organización que persigue la justicia social. Además, aunque muchas de estas conclusiones no son sorprendentes, ponen de relieve los efectos nocivos que engendra la complacencia. La complacencia condona la injusticia y ha llegado el momento de actuar.

*Algunas cuestiones afectan a todos los miembros del personal, o a subgrupos de miembros del personal, independientemente de la fuente de financiación del contrato*

Aunque la encuesta de la UB confirmó las desventajas experimentadas por los miembros del personal de los CD, en relación con el personal de los CR, algunas conclusiones surgieron sistemáticamente en todos los miembros del personal (o en grandes subgrupos de ellos), independientemente de la fuente de financiación del contrato.

Muchos miembros del personal señalaron las escasas oportunidades de formación y desarrollo profesional. Esto se refleja en el elevado porcentaje de miembros del personal a los que se niega el acceso a la formación, especialmente sobre el terreno. Una mayor inversión en la disponibilidad de estas oportunidades, y la transparencia en su asignación, mejorarían la igualdad de acceso y ayudarían a aliviar algunas fuentes de desmotivación entre los miembros del personal. Aunque se identificaron deficiencias en la formación y el desarrollo profesional en toda la organización, los miembros del personal de DC siguen estando en una situación de especial desventaja. Con un acceso mínimo o nulo a los fondos de desarrollo del personal, el personal de DC debe financiar la formación a través de sus proyectos. Sin embargo, muchos donantes no autorizan el uso de los fondos de los proyectos para formación, lo que deja a los miembros del personal de DC sin ningún recurso para acceder a oportunidades de desarrollo.

La falta de información, así como la desinformación, sobre los derechos también se reveló como una debilidad constante en toda la organización. Estos problemas pueden abordarse con relativa facilidad. Por ejemplo, la encuesta mostró que los problemas de acceso a las becas de formación afectan a un pequeño grupo de colegas para los que se puede encontrar una solución sistémica. Una vez más, sin embargo, surgen desventajas particulares para el personal de los CD, que recibe aún menos información sobre sus derechos cuando son contratados.

Las mujeres, en toda la organización, también compartían preocupaciones particulares, en relación con los hombres. Son más las mujeres que temen que su contrato peligre si tienen un hijo o se acogen a un permiso parental. Además, las mujeres creen más firmemente que los hijos ralentizarían su avance profesional, en comparación con sus colegas sin hijos. La recién aprobada política de permisos parentales debería ayudar a corregir algunos de estos problemas, ya que sus disposiciones, aprobadas en enero de 2023, se aplicarán con independencia de la fuente de financiación del contrato. Las diferencias de género en la planificación familiar también apuntan a una doble penalización experimentada por las mujeres con contratos de CD: comparten los temores de sus colegas mujeres RB respecto a las implicaciones de los hijos para su promoción profesional (la "penalización femenina"). Sin embargo, también se sienten demasiado inseguras en su trabajo como para tener hijos (la "penalización de los CD", que se aplica tanto a los hombres como a las mujeres con contratos de CD).

Por último, las lagunas contractuales involuntarias y la incertidumbre contractual se ven exacerbadas por la falta de acceso al seguro de desempleo, una dimensión importante del piso de protección social incluido como parte de las propias Recomendaciones y Convenios internacionales de la OIT sobre seguridad social. Si bien estos problemas (lagunas contractuales e incertidumbre) afectan de manera desproporcionada a los miembros del personal de los CD, la mayoría de los colegas (GB y CD) no tienen ninguna cobertura de desempleo. Por otra parte, la mayoría del personal manifestó su interés por disponer de un régimen de desempleo y cotizar a uno, en función de las condiciones.

#### *La encuesta identificó las áreas de acción prioritarias para la SU y las orientaciones para la reforma*

La encuesta también ayudó a arrojar luz sobre las áreas de acción prioritarias para la UB. Las cinco áreas más importantes identificadas por el personal fueron: contratos y seguridad en el empleo; oportunidades de carrera; trayectoria de desarrollo profesional; igualdad de oportunidades y de trato; y acuerdos de trabajo flexibles. Los ámbitos de actuación prioritarios difieren ligeramente según la fuente de financiación del contrato. Mientras que los temas relacionados con el desarrollo de la carrera profesional eran importantes independientemente de la fuente de financiación, los temas relacionados con la protección del funcionario, el apoyo a su familia y la garantía de su futuro eran más prioritarios para los miembros del personal de la CD.

A la luz de estos resultados, el informe formula varias recomendaciones clasificadas en siete áreas: reducir la inseguridad en el empleo y los ingresos; mejorar la cobertura de la seguridad social y la utilización de los derechos; igualar las oportunidades de acceso a la formación y el desarrollo de competencias; reconocer el valor de las competencias desarrolladas por el personal de los CD y facilitar su desarrollo profesional dentro de la OIT; mejorar las oportunidades de promoción profesional dentro de la organización; mejorar la flexibilidad en el lugar de trabajo e igualar el acceso del personal a la misma; y mejorar el conocimiento del personal de sus derechos y prestaciones. Las recomendaciones detalladas, basadas en las aportaciones del personal, están disponibles en el capítulo final del informe.