



19 de abril de 2024

**Declaración de la Presidenta del Comité del Sindicato del Personal  
350.ª reunión del Consejo de Administración  
(5 de marzo de 2024)**

Señora Presidenta  
Señor Director General  
Miembros del Consejo de Administración,  
Estimados colegas y todos los que estáis hoy presentes, en esta sala o en línea,

Como dice el refrán, «no hay dos sin tres», así pues, es de nuevo un honor para mí dirigirme a ustedes, sin perder esa aprensión que, sin duda, es necesaria cuando se trata de hablar en nombre de todos mis colegas. Cada vez son más los que nos depositan su confianza y manifiestan la necesidad de contar con una organización que los represente, pues el Sindicato del Personal de la OIT lo integran actualmente más de 2 100 miembros. Ustedes, los líderes de las organizaciones que representan al mundo del trabajo, seguramente sepan mejor que yo que las afiliaciones pueden indicar que nuestros miembros o bien se preparan para tener que defender sus derechos o bien desean reconocer que hemos cumplido sus expectativas, mediante los avances logrados.

Percibimos esta ambivalencia de manera sumamente tangible cuando ejercemos nuestras funciones al servicio de la justicia social, en múltiples aspectos. Pues, ¿cómo podemos seguir siendo fieles a nuestro compromiso de neutralidad y nuestro deber de silencio ante la indignación que nos provocan las convulsiones que sacuden la escena internacional, en particular cuando resulta que la condición de funcionario de las Naciones Unidas ya no significa nada frente a las bombas que recientemente se han cobrado la vida de más de 150 colegas en el desempeño de sus funciones? ¿Cómo encontrar la fortaleza interior para mostrar resiliencia y seguir trabajando durante años cuando un régimen militar sigue haciendo oídos sordos a los llamamientos de la Organización a la que servimos y sigue pisoteando los derechos humanos que defendemos? ¿Cómo mantenernos fieles a nuestra profunda convicción sobre el poder de la justicia social cuando los conflictos siguen estallando o se enquistan en numerosos países? Lo cual nos lleva a preguntarnos si, en definitiva, no hemos aprendido nada, al menos en estos últimos cien años desde la fundación de la OIT. La semana próxima, en el marco de la Sección Institucional, ustedes examinarán diversos informes de seguimiento sobre la evolución de la situación en diferentes países, que ponen de manifiesto las circunstancias desconcertantes en que podríamos encontrarnos, incluso si se adoptan medidas de apoyo destinadas al personal destacado en esos países, como las que

se mencionan en el documento GB.350/INS/13, relativo a la agresión de la Federación de Rusia contra Ucrania desde la perspectiva del mandato de la Organización Internacional del Trabajo. Cobra especial importancia el que podamos apoyarnos en el hecho de que, como señaló nuestro Director General en el prefacio del documento titulado «Aplicación del programa de la OIT en 2022-2023» —documento GB.350/PFA/1—, «[a] medida que avancemos, la OIT deberá reforzar su labor para que su objetivo global de justicia social se convierta en un elemento central de todas las políticas nacionales e internacionales» y de que «solo se puede dar respuesta a la necesidad clara y urgente de una mayor justicia social a través de una mayor solidaridad mundial, un incremento de la coherencia entre las políticas y un refuerzo de las alianzas y la cooperación con otras instituciones y partes interesadas».

Mantener la coherencia resulta, sin duda, muy difícil en un contexto institucional que se muestra al mismo tiempo fragmentado y confuso. Fragmentado, porque las normas que se nos imponen parecen ser cada vez más numerosas y ambivalentes, ya que se aplican normas de gestión —de los recursos humanos y financieros— diferentes dependiendo de la fuente de financiación de nuestras actividades, mientras que cada vez se nos pide con mayor que combinemos nuestros recursos para poder lograr un mayor impacto. Impreciso, por otra parte, porque las líneas jerárquicas no están todavía definidas en el caso de diversos departamentos y unidades que atraviesan una reestructuración a diferentes niveles o porque los procesos de contratación no siguen de manera sistemática los mismos procedimientos tratándose del mismo grado. El ejercicio de inventario de las competencias en curso, mencionado en varios documentos que figuran en el orden del día (informe de auditoría interna, Informe de situación relativo a la aplicación de la Estrategia de Recursos Humanos), suscita precisamente muchos interrogantes entre los colegas, que reconocen su utilidad teórica, pero plantean preguntas sobre las consecuencias que dicho ejercicio podría tener en su trabajo.

Cuando la complejidad aumenta, se tiende, efectivamente, a intensificar el control, multiplicar las normas y, en último término, a proceder a un repliegue e imprimir una rigidez que no dejan margen a la imperfección ni a la improvisación que suele redundar en la innovación —el factor humano, en definitiva—. Quizás lo hayan notado en este edificio: a menudo nuestros colegas tienen las puertas de sus despachos cerradas, y esto no suele deberse a que estén trabajando en otro lugar, sino a que se aíslan a causa de los plazos que les impone su trabajo y las videollamadas de todo el mundo, por lo que cada vez tienen menos tiempo para la interacción social en el lugar de trabajo. Asimismo, perdemos de vista lo que significa «respeto en el lugar de trabajo», por tanto, no es casual que los resultados sean moderados, como se indica en el Informe de situación relativo a la aplicación de la Estrategia de Recursos Humanos 2022-2025, en el marco del objetivo relativo a un entorno respetuoso y propicio al empoderamiento, en particular por lo que se refiere a la responsabilidad de los superiores jerárquicos de promover un entorno de trabajo seguro, una sana conciliación entre el trabajo y la vida privada y el bienestar personal; y ello pese a que todos los trabajadores deberían poder disfrutar de su derecho fundamental a un entorno de trabajo seguro y saludable. El número de casos relativos a denuncias de acoso o faltas de conducta remitidos al Auditor Interno Jefe o tramitados por el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos es aún más preocupante, tanto por el número de casos que resultaron carecer de fundamento, y que, por tanto, ponen en tela de juicio una cultura que quizás incita a formular denuncias con demasiada rapidez, como por el número de denuncias de acoso fundadas, el cual sigue siendo demasiado elevado. El Sindicato, al igual que la Dirección, lamenta las situaciones que han dado lugar a la presentación de quejas relativas a incumplimientos de obligaciones derivadas de las relaciones laborales y a casos de acoso, en particular entre colegas.

Ante esta realidad, acogemos aún con mayor satisfacción la adopción del Plan de Acción sobre Salud Mental y Bienestar de tres años de duración, que se menciona en el citado documento. El Sindicato ha

contribuido con interés a la elaboración de este plan y ha instado enérgicamente a que se aplique una de las primeras medidas: la evaluación del riesgo. Es conveniente, en primer lugar, poder realizar un diagnóstico de la situación y analizar los motivos por los cuales muchos colegas ya no pueden aguantar y se distancian de un entorno profesional que, de no ser así, podría ofrecerles una vía para su realización personal y un propósito. Ese tipo de situaciones obedecen naturalmente a causas múltiples y complejas, y corresponde a la Organización, en su calidad de empleador, analizarlas y atajarlas si están relacionadas con el trabajo.

Es lamentable tener que demostrar cada vez más moderación, austeridad y concesiones, a riesgo de perder eficacia y ambición, a fin de aplicar este plan y que la Organización pueda responder a las necesidades de gestión del factor humano, el recurso más valioso para obrar por la justicia social. En los próximos meses, también tenemos que preparar las propuestas relativas al Programa y Presupuesto, y ya se prevé que habrá que tomar decisiones difíciles por lo que se refiere a establecer prioridades en las actividades que habrán de realizarse, pero procurando en todo momento atender todas las necesidades que ustedes nos han señalado y demostrando nuestra voluntad de seguir avanzando en la promoción de la justicia social. En la actualidad, no disponemos de los recursos necesarios para llevar a cabo un gran número de funciones clave, como la gestión de los recursos humanos, la prevención y gestión de conflictos, así como el necesario asesoramiento a los colegas. Corremos el riesgo de querer «hacerlo todo», sin contar con los medios para ello.

En el marco de la Estrategia de Recursos Humanos, y también del documento GB.350/INS/4, «Informe a mitad de periodo sobre la aplicación del Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2022-2025», quisiera referirme a la situación actual de la diversidad en el seno de la Oficina y, en particular, a la igualdad de género. Se concluye que «[l]a OIT está cada vez más cerca de alcanzar la paridad de género en lo que respecta al porcentaje de mujeres que ocupan puestos de grado P.5 y superiores, que pasó del 34 por ciento en 2009 a cerca del 43 por ciento en 2023, superando el objetivo del 40 por ciento»; esta realidad es, en efecto, alentadora y se destaca en varios documentos. En ambos informes se formulan precisamente las mismas recomendaciones y se pide que prosigan los esfuerzos y se vele «por que se mantengan los progresos realizados en este ámbito a todos los niveles». Efectivamente, este éxito en materia de igualdad en los niveles superiores se ha logrado a costa de la progresión interna y el reconocimiento de las competencias de los colegas que represento, quienes a menudo ven aún menos perspectivas de desarrollo o se preguntan, ¿por qué solo uno de cada tres nombramientos se ha traducido en un ascenso profesional? ¿No contamos nosotros con las competencias y los méritos para obtener el reconocimiento de nuestro empleador? Asimismo, sigue habiendo grandes disparidades entre las diferentes categorías profesionales: fue un hecho revelador el que, durante el Día Internacional de la Mujer el año pasado, un colega se lamentase de no contar con ninguna compañera en su equipo de logística. En cuanto a esta cuestión, no puedo sino lamentar que la OIT no desee dirigir la mirada hacia el interior cuando es el momento de celebrar la igualdad de género. El Sindicato no ha sido invitado por la Dirección a las celebraciones previstas esta semana con ocasión del 8 de marzo.

Necesitamos, por tanto, solidaridad y humanidad.

Miembros del Consejo de Administración, gracias al impulso de esta solidaridad, avanzamos, junto con la Dirección, con el ánimo de subsanar las crecientes desigualdades entre los miembros del personal, basándonos en un programa de reformas que incluye una armonización de las condiciones de trabajo y mayor movilidad. El documento GB.350/PFA/9, «Enmiendas al Estatuto del Personal», se les ha presentado desde esta perspectiva. En él se proponen enmiendas al Estatuto del Personal resultantes de las intensas negociaciones que vienen manteniéndose desde el pasado diciembre, sobre la base de una

lista de medidas que han de ocuparnos durante todo este año. Estas negociaciones se llevan a cabo con un espíritu constructivo, tratando de superar los obstáculos que puedan presentarse para comprender las exigencias de todas las partes, ya que, a fin de cuentas, es evidente que a todos nos interesa velar por que cualquier colega que trabaje para la OIT pueda obtener el mismo reconocimiento y acceder a las mismas condiciones de trabajo, independientemente de la fuente de financiación. Todas las partes tienen claro también que el personal de la OIT desea poder desarrollar su carrera y beneficiarse de las oportunidades de movilidad, ya sea geográfica o funcional.

Este conjunto de medidas debería permitirnos poner de relieve que el servicio prestado a la OIT reviste el mismo valor tanto si se destina a un proyecto de cooperación para el desarrollo como si se realiza con cargo a las contribuciones obligatorias al presupuesto de la Organización. Por otro lado, estas medidas deberían permitirnos atenuar la precariedad de los colegas asignados a proyectos, cuyas perspectivas a medio y largo plazo son reducidas, al estar limitadas por la duración del proyecto en cuestión. Confío en que en noviembre les presentemos nuevas medidas, que deberían negociarse de aquí a esa fecha.

Se trata de avances que permiten a la OIT progresar con miras a adaptar su gestión de los recursos humanos a la evolución de sus actividades en el marco de su segundo centenario: la OIT cumple su mandato actual tanto por conducto de las actividades de cooperación para el desarrollo que lleva a cabo en todo el mundo como a través de sus actividades de seguimiento normativo, pues estos diferentes aspectos están estrechamente interrelacionados e integrados. Además, de cara al futuro, será sin duda necesario seguir avanzando respecto de la integración del Marco para la Gestión de los Recursos Humanos, tal como se hace en relación con los programas. El Sindicato tiene, sin duda, más batallas que librar, pero todo a su debido tiempo.

Quisiera agradecer al Director General su apoyo y, en especial, dar las gracias a mis colegas del Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos, así como a los representantes del Sindicato, que ponen todo su empeño, dedican su tiempo y trabajan con denuedo para encontrar soluciones y dar vida desde dentro a los principios mismos del diálogo social y la negociación colectiva.

Miembros del Consejo de Administración, esto es algo de lo que pueden sentirse orgullosos, y espero que no haga más que reforzar la confianza que han depositado en nosotros.

Séverine Deboos  
Presidenta del Comité del Sindicato

---