

Navegar por el Sindicato: La perspectiva de un joven profesional

En esta breve nota, compartiré mi trayectoria personal como joven miembro del personal que se incorporó al Comité del SU, comentando los retos a los que me enfrenté y las recompensas que obtuve. También daré consejos a otros jóvenes profesionales interesados en participar más en el Sindicato.

Mi incorporación al Comité del Sindicato

Mi participación en el Comité del SU surgió de mi fervor por abordar las preocupaciones de los padres dentro de la ONU. Al convertirme en madre en la ONU, pronto me di cuenta de que nuestras políticas seguían reflejando un concepto anticuado de la paternidad, que comprendía un padre y una madre, siendo el padre el responsable de proporcionar apoyo financiero. En consecuencia, en 2021, cofundé Padres de las Naciones Unidas para lograr un cambio tangible en el sistema y promover la igualdad de género en todos los niveles de las Naciones Unidas.

A través de mi compromiso en toda la ONU, conecté rápidamente con el Sindicato del Personal y serví como asesora técnica en estos asuntos para el SU. Cuando me invitaron a formar parte del Comité del SU, me sentí profundamente honrada y deseosa de elevar mi compromiso. Como miembro electo del Comité, tuve la oportunidad de participar en las negociaciones del nuevo IGDS sobre el permiso parental, que condujo a mejoras significativas para nuestros colegas.

Insto de todo corazón al personal, en particular a los que no son padres biológicos, a que investiguen y adopten esta política transformadora. Lamentablemente, a menudo existe una tendencia cultural a equiparar el permiso parental con el tiempo libre. Por el contrario, el permiso parental sienta las bases para una implicación a largo plazo de ambos progenitores, lo que se traduce en una crianza más equitativa y, en última instancia, en una mayor igualdad de género.

La ampliación del permiso parental permite a los padres disfrutar de los primeros momentos con sus hijos, un periodo que no tiene precio, al tiempo que se forja una conexión que se prevé tendrá un impacto duradero en la relación padre-hijo. Los padres no biológicos disfrutaban ahora de 16 semanas de permiso, lo que supone un aumento significativo respecto a las 4 semanas anteriores, mientras que los biológicos reciben 26 semanas, frente a las 16 anteriores. Estoy convencida de que este cambio también nos hace más eficaces como empleados y directivos al fomentar la empatía y la comprensión de las circunstancias familiares individuales, y al promover el bienestar y la productividad laboral.

Equilibrio entre trabajo, familia y actividades sindicales

Como miembro relativamente nuevo del personal con una familia joven, me encontré con dificultades para gestionar mi tiempo entre el trabajo, la participación en el SU y la vida familiar. La comunicación abierta con la dirección y los compañeros era esencial, y mi

participación en el Sindicato era apreciada y respetada. El nacimiento de mi segundo hijo en enero añadió otro nivel de complejidad a este acto de equilibrio, pero con el apoyo de mis colegas y de los miembros del Comité de la UB, me sentí apreciada en todo momento. Además, como nuevo miembro del Comité de la UB, te dan tiempo para adaptarte y aprender sobre el nuevo papel.

El valor de la participación en el Sindicato

Lo que hizo que mi participación en el Sindicato del Personal valiera realmente la pena fue la oportunidad de conocer y abordar las cuestiones que más importan a mis colegas. El Sindicato del Personal de la OIT es único dentro de la ONU, y preservar su estatus es primordial para nuestra cultura de trabajo. Más allá de mi trabajo diario, me involucré en temas que afectaban directamente al entorno laboral de mis colegas, como la flexibilidad laboral, la diversidad y la discriminación. Trabajar con colegas dedicados que se tomaron el tiempo necesario para explicarme los entresijos de la organización fue una experiencia inestimable.

Consejos para los jóvenes funcionarios de la OIT deseosos de participar en el Sindicato del Personal

A quienes deseen participar más en el Sindicato del Personal, les recomiendo que primero se afilien al Sindicato y luego se unan a los grupos de trabajo. Existe una auténtica necesidad de mayor compromiso y, participando, puedes tener un impacto tangible en la vida de tus colegas al tiempo que aprendes sobre una amplia gama de temas. Además, puede conocer mejor problemas como el de los compañeros que trabajan con discapacidades, la desigualdad racial en nuestra mano de obra y los desequilibrios de género que aún persisten. Una mayor participación de los compañeros más jóvenes también ayuda a llamar la atención sobre problemas como la promoción profesional, la retención del talento, la precariedad de los contratos y los problemas de los padres. Colaborando con la SU, tendrá la oportunidad de implicarse directamente y perfeccionar su conjunto de competencias.

De cara al futuro: retener el talento y adaptarse al cambio

La precariedad de los contratos a la que se enfrentan muchos colegas jóvenes, incluido yo mismo, es una realidad lamentable. Decidí aceptar un empleo en el Ministerio alemán de Cooperación al Desarrollo (BMZ) para dar mayor estabilidad a mi familia. La forma en que trabajamos ha cambiado fundamentalmente debido a COVID-19, los avances tecnológicos y las expectativas cambiantes. La OIT debe adaptarse a esta nueva realidad y seguir siendo un empleador atractivo para los jóvenes profesionales. Nuestra generación aporta competencias críticas, en áreas como la digitalización y la gestión de datos, que deben ser apreciadas y utilizadas en el contexto adecuado. Programas como la iniciativa de tutoría inversa de la OIT, que permite entablar debates abiertos con colegas de alto nivel "invirtiendo" la habitual relación mentor-mentorizado, son un paso en la dirección correcta. No obstante, creo que hay margen para seguir mejorando. Por ejemplo, habría que apoyar a los colegas jóvenes ofreciéndoles trayectorias y oportunidades profesionales bien definidas.

Muchos colegas, entre los que me incluyo, confían en el mandato de la organización y se enorgullecen de contribuir y promover su misión. Aunque comprendo que los recursos

presupuestarios son limitados, he sido testigo de cómo numerosos colegas con talento abandonaban la organización, y creo que se podría haber hecho más para retenerlos y evitar un vacío de conocimientos. Colaborando con la SU, puede influir directamente en la preparación de la organización para futuros retos, al tiempo que fomenta una cultura de trabajo productiva y atractiva.