



Organización  
de las Naciones Unidas  
para la Educación,  
la Ciencia y la Cultura

# Consejo Ejecutivo

212ª reunión

# 212 EX/5.IV.A Add.

París, 7 de octubre de 2021  
Original: inglés

Punto 5 del orden del día provisional revisado

## APLICACIÓN DE LAS DECISIONES ADOPTADAS POR EL CONSEJO EJECUTIVO Y DE LAS RESOLUCIONES APROBADAS POR LA CONFERENCIA GENERAL EN SUS REUNIONES ANTERIORES

### PARTE IV

#### ASUNTOS RELATIVOS A LOS RECURSOS HUMANOS

#### ADDENDUM

#### OBSERVACIONES DEL SINDICATO DEL PERSONAL DE LA UNESCO (STU)

##### A. Aplicación de la Estrategia de Gestión de Recursos Humanos para 2017-2022

De conformidad con el punto 9.2.E.7 del Manual de Recursos Humanos de la UNESCO, el Sindicato del Personal de la UNESCO (STU) presenta sus observaciones sobre el informe de la Directora General.

- El STU se complace en saber que aproximadamente la mitad de las **contrataciones externas** durante el periodo 2020-2021 concluyeron con el **nombramiento de personal interno**.
- Al mismo tiempo, observamos que, por término medio, los puestos permanecieron vacantes durante **370 días (351 días** en el caso de los puestos de funcionarios internacionales del Cuadro Orgánico), de acuerdo con la auditoría realizada por el IOS sobre el proceso de contratación de la UNESCO (documento 212 EX/35), y que el 29% de las vacantes tardan entre uno y dos años en cubrirse, mientras que el 12% tarda ¡más de dos años!



Job: 202103273

- Según la auditoría del IOS, uno de los motivos de estos larguísimos retrasos es “el gran número” de candidaturas. El STU cree que se podría lograr un proceso de contratación más eficiente volviendo a las prácticas anteriores y aplicando de nuevo un proceso de contratación en dos fases. Para ello habría que organizar una primera ronda para los candidatos internos, seguida de una segunda ronda para los candidatos externos cuando el talento interno no satisfaga los requisitos del puesto.
- Por lo que respecta a la movilidad, el STU desea recordar que la aplicación de la **nueva política de movilidad** en 2019 no respondió a las necesidades de los Estados Miembros ni del personal. Por lo tanto, la aplicación del segundo ciclo de la política está siendo objeto de un estrecho seguimiento. La propuesta que se presentará a la Conferencia General para modificar la cláusula 4.4 del Estatuto del Personal está en consonancia con las recomendaciones del IOS para mejorar la actual política de movilidad, aumentar el atractivo de los puestos fuera de la Sede y ofrecer al personal oportunidades de desarrollo de las perspectivas de carrera.
- En cuanto a la preparación del nuevo ciclo de movilidad, el STU señaló a la atención de la administración la escasa calidad de los servicios de mudanza que actualmente contrata la Organización para las mudanzas del personal. Esta situación debería rectificarse rápidamente para que los colegas que se trasladen el año que viene puedan disponer de unos servicios de mudanza que cumplan las normas de calidad que se esperan de una organización internacional y sin tener que cubrir los gastos de mudanza con sus propios ahorros.
- El STU desea recordar el párrafo 57 c) de la sección 3 del capítulo 5 del Manual de Recursos Humanos de la UNESCO, relativo a la evaluación de los **candidatos a la contratación**, en el que se establece que, a partir del 1 de enero de 2021, en el caso de los ascensos a la categoría P-4 y categorías superiores, los funcionarios que ocupen un puesto sujeto a movilidad geográfica **tendrán que haber completado al menos una asignación geográfica** de una duración mínima igual al tiempo aplicable en el puesto. Las normas deberían aplicarse a todo el personal de forma justa y transparente. La aplicación arbitraria de esta norma enviaría una señal equivocada al personal y no contribuiría a crear una cultura de movilidad en la Organización.
- Por lo que se refiere al marco de **protección social del personal**, el STU señala que el bienestar está sustituyendo cada vez más a la protección social como objetivo político central de las políticas sociales y públicas. En la política social académica, algunos autores han sugerido que centrarse en el bienestar nos permite considerar una “humanidad completa”, mientras que la protección social se centra en la utilidad económica. El STU desea referirse a las respuestas del personal a la reciente Encuesta Mundial del Personal de la UNESCO. Solo el 50% del personal cree que la Organización se preocupa por su bienestar, únicamente el 44% considera que la UNESCO ayuda al personal a conciliar la vida laboral y personal y solo el 37% piensa que puede contar con apoyo en el trabajo para ayudarlo a afrontar la presión y el estrés. En la Encuesta no se abordaron debidamente varias cuestiones directamente relacionadas con la protección social y el bienestar del personal, como la igualdad de género, la salud mental y el entorno propicio.

De hecho, para los trabajadores y las trabajadoras, sus familias y comunidades, las iniciativas encaminadas a lograr un lugar de trabajo saludable que tienen en cuenta las diferencias de sexo y género pueden conducir a mejorar la salud y aumentar el bienestar. También pueden llevar al empoderamiento mediante la participación equitativa y significativa de los trabajadores en programas que fomenten la comunicación y la acción y promuevan el apoyo. Para los empleadores, estas iniciativas pueden suponer una mejora de los resultados en forma de disminución de la rotación y el absentismo, aumento de la productividad y la moral, y reducción de los costes de indemnización de los trabajadores.

Además, si se compara con la referencia, las respuestas de los funcionarios de la UNESCO fueron con frecuencia menos positivas que las proporcionadas por el personal de las nueve organizaciones de referencia. Por lo tanto, es evidente que la administración debe esforzarse más para mejorar la protección social del personal. Por ejemplo, la nueva y largamente esperada política sobre las modalidades de trabajo flexibles podría ir en la dirección correcta, pero aún no se ha compartido con las asociaciones del personal. El STU sigue estando disponible y dispuesto para contribuir a toda iniciativa que pueda repercutir positivamente en el bienestar del personal.

- Al igual que en el caso de la protección social del personal, solo el 51% de quienes respondieron a la Encuesta Mundial del Personal de la UNESCO considera que tiene acceso a la **formación necesaria para realizar su trabajo**.
- En cuanto a la paridad de género, el STU está totalmente de acuerdo en que en la UNESCO se han hecho importantes avances en materia de paridad de género. No obstante, observamos que la representación de las mujeres sigue siendo baja en las categorías de P-5 y D.
- Por último, en lo que respecta a la futura Estrategia de Gestión de Recursos Humanos después de 2022, el STU sigue plenamente movilizado para participar en las consultas encaminadas a preparar una nueva estrategia de recursos humanos para la Organización.
- **Política revisada de clasificación.** El STU sigue lamentando la decisión de la Directora General de suprimir la cláusula 102.2 del Estatuto y Reglamento del Personal, titulada “Compatibilidad de las funciones con las normas de clasificación”, que permitía que cada funcionario que cumpliera los requisitos necesarios solicitara la reclasificación de su puesto. Esta decisión se adoptó en contra de la opinión de las asociaciones del personal, del Consejo Consultivo de Políticas de Personal (ACPP) y de los Estados Miembros. La nueva política de clasificación de puestos no supone un avance para la UNESCO y sus funcionarios, ya que el derecho a solicitar un salario igual por un trabajo igual se ha reducido ahora drásticamente y se circunscribe a un periodo de tiempo concreto. En una organización donde el desarrollo de las perspectivas de carrera es inexistente, la posibilidad de solicitar una reclasificación de puesto era para los colegas el último medio de promoción.
- **Gestión de la actuación profesional.** El STU lamenta la supresión de la Junta de Notas Profesionales, sustituida por la Junta de Examen de la Actuación Profesional, que tiene una función mucho más restringida, en detrimento del personal. Hay indicios claros de que, en algunos casos, la administración local no está utilizando los exámenes de la actuación profesional según lo previsto. No se siguen los procedimientos adecuados, no se respetan los plazos y no se fijan objetivos específicos, medibles, viables, pertinentes y con plazos. Además, no se celebran reuniones entre el supervisor y el supervisado para hablar abiertamente con miras a establecer objetivos alcanzables y compatibles con los recursos disponibles, ni se producen actualizaciones proactivas indicando las mejoras esperadas. Lamentablemente, en estos casos se pasa por alto el espíritu de las normas y, en lugar de facilitar que el personal sea más productivo, esté más comprometido y tenga una mayor motivación, parece existir una pauta en la que la evaluación de la actuación profesional tiene un efecto muy negativo en el personal. En esos casos, lamentamos que el personal competente no pueda contribuir con todo su potencial a la Organización por falta de orientación y porque no recibe una retroalimentación oportuna. Además, esta situación afecta negativamente a la carrera del personal y, en ocasiones, también se ve directamente afectado su bienestar, como indica el elevado número de personal con licencia por enfermedad o que se jubila anticipadamente por motivos de salud. El hecho de que este tipo de comportamiento no tenga ninguna consecuencia envía un mensaje equivocado al resto del personal. El STU espera que se preste atención para detectar estos casos y que se tomen las medidas adecuadas.

- **Revisión de los Estatutos de la Junta de Apelación.** El STU se había opuesto a las siguientes revisiones propuestas por ADM/HRM:
  - reducción del número de miembros de la Junta de cinco a tres;
  - mantenimiento de la indicación “lo antes posible” en relación con la respuesta de la Directora General.

Por consiguiente, el STU celebró que en la revisión aprobada de los Estatutos de la Junta se incorporara lo esencial de sus observaciones, en particular, que se siguieran manteniendo cinco miembros y que fuera obligatorio convocar una reunión de la Junta de Apelación dentro de los seis meses siguientes a la recepción de la respuesta de la administración.