

Punto 4 del orden del día provisional

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

PARTE III

ASUNTOS RELATIVOS A LA GESTIÓN

SOSTENIBILIDAD DEL DISPOSITIVO FUERA DE LA SEDE

ADDENDUM

OBSERVACIONES DEL SINDICATO DEL PERSONAL DE LA UNESCO (STU)

RESUMEN

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.

1. En consonancia con su intervención oral en la 216ª reunión del Consejo Ejecutivo, el STU desea llamar de nuevo la atención de los Estados Miembros y la Administración sobre las numerosas consecuencias que la reforma en curso del dispositivo fuera de la Sede está teniendo en el personal de la UNESCO sobre el terreno, el cual merece ser informado oportunamente, asesorado y apoyado adecuadamente en este proceso de transformación de su mandato y sus funciones.
2. El STU lamenta que en el documento 217 EX/4.III no se aborden las consecuencias de los traslados resultantes de la reforma y desea subrayar la importancia de tener en cuenta las repercusiones de dichos traslados en los recursos humanos.



Nuevas clasificaciones de los puestos y descripciones de puesto

3. A raíz de la transformación de las oficinas regionales temáticas en oficinas regionales multisectoriales, algunos colegas serán trasladados y sus funciones, que a menudo eran especializadas, pasarán a tener un carácter más general. Lo mismo se aplica a todos los colegas que, sin ser trasladados, verán que sus funciones cambian debido a la modificación del alcance y el mandato de su oficina. El STU recuerda la importancia de disponer de descripciones de puesto que reflejen el carácter real de las tareas realizadas y pide a HRM que vele por que se revisen y reformulen todas las descripciones de puesto de los colegas afectados en un plazo razonable, en estrecho diálogo con los interesados.

4. En caso de que el proceso de revisión conlleve tareas de carácter más complejo que justifiquen reclasificaciones, el STU apoyará al personal afectado para garantizar la protección de sus derechos, de conformidad con el Manual de Recursos Humanos y las normas de clasificación de la CAPI.

5. Además, el STU lamenta que el documento 217 EX/4.III no contenga ninguna información detallada sobre la estructura ideal de la plantilla de las oficinas que componen este dispositivo fuera de la Sede de la UNESCO reformado, contrariamente a lo que se había propuesto inicialmente para las dos opciones de reforma del dispositivo examinadas en el documento 212 EX/5.III.C (párrafos 20 y 24).

6. Disponer de regímenes similares permitiría fijar un objetivo al que aspirar en los próximos años, garantizando una estructura funcional para todas las oficinas y limitando al mismo tiempo el riesgo de desigualdades en las clasificaciones y las remuneraciones (en consonancia con el principio fundamental de “igual salario por trabajo igual”).

Relaciones jerárquicas

7. En relación con el párrafo 23, en el que se anuncia que “*se elaborará un memorando interno para precisar de forma detallada las líneas de rendición de cuentas, los procesos consultivos y las relaciones jerárquicas de la nueva estructura del dispositivo fuera de la Sede*”, el STU espera con interés leer ese memorando interno y comprobar que se redacta en consonancia con las mejores prácticas en materia de recursos humanos.

8. A este respecto, el STU está convencido de que debería prestarse más atención a la tensión no resuelta a la que está sometido el personal en diversas oficinas debido a las divergencias que existen entre las dos líneas jerárquicas. De hecho, en el párrafo 21 se indica que “*todo el personal de las oficinas fuera de la Sede depende directamente del director o jefe de su respectiva oficina para todo lo relacionado con la formulación y la ejecución de los programas*”, y que “*se establece una segunda línea de rendición de cuentas, respecto a los subdirectores generales de los sectores del programa, para los especialistas del programa, en particular los encargados de los programas de dimensión regional*”.

Desarrollo de capacidades

9. El STU observa con satisfacción que en el documento se presentan (párrafos 30 a 40) diferentes planes de desarrollo de capacidades para reforzar la Secretaría mediante la creación neta de varios puestos en los distintos sectores del programa y la administración, en todas las regiones y en la Sede. En este sentido, el STU está muy preocupado por el hecho de que el desarrollo de capacidades se asocie únicamente a la creación de nuevos puestos, cuando estos cambios no van claramente acompañados de recursos financieros para garantizar que el personal existente afectado por la reforma tenga acceso a oportunidades de formación y fortalecimiento de capacidades, de modo que se logre una transición adecuada a los nuevos entornos de gestión y programación.