



unesco

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

219 EX/5.III.A Add.2

Consejo Ejecutivo
219ª reunión

París, 15 de marzo de 2024
Original: inglés

Punto 5 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 LOS RECURSOS HUMANOS

ADDENDUM 2

OBSERVACIONES DEL SINDICATO DEL PERSONAL DE LA UNESCO (STU)

RESUMEN

A. Estrategia de Recursos Humanos para 2023-2027

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.



Job: 202400866

A. Consideraciones generales

1. El STU toma nota del documento 219 EX/5.III.A, que contiene un informe sobre la aplicación de la Estrategia de Recursos Humanos para 2023-2027 y un calendario para su aplicación durante los próximos cuatro años. Antes de comentar dicho documento de manera más exhaustiva, el STU invita a los Estados Miembros a que tomen en consideración las observaciones detalladas sobre la Estrategia de Gestión de Recursos Humanos para 2023-2027 ya sometidas a su atención en la 42ª reunión de la Conferencia General (véase documento [42 C/49 Add.2](#)), que siguen siendo válidas para el examen de esta primera fase de aplicación de la Estrategia.

2. Si bien las estadísticas publicadas por HRM en enero de 2023 arrojaban los siguientes datos: 2319 funcionarios (49% del total de la plantilla) y 2438 contratados (51% del total de la plantilla), las cifras publicadas en junio de 2023 reflejaban una serie de cambios rápidos producidos en sólo 6 meses. Así pues, aunque el número de funcionarios se mantenía estable en 2311 (42% del total de efectivos), el personal contratado aumentó significativamente hasta los 3154 (58% de la plantilla total). El STU pone de manifiesto su preocupación por un cambio tan drástico y expresa su temor de que se siga avanzando en esta dirección. El STU desea reiterar su llamamiento para que se examinen en profundidad las repercusiones de dicha transformación en el futuro y en el funcionamiento de nuestra Organización como organismo especializado, así como su impacto en las desigualdades entre las distintas modalidades contractuales y el propio significado de pertenecer a la función pública internacional en un contexto tan cambiante. El ahorro y la flexibilidad no pueden ser los únicos criterios que nos guíen en esta compleja transformación, y el STU no puede sino reiterar su disposición a contribuir de forma activa a toda reflexión profunda sobre esta cuestión.

3. El STU se ratifica asimismo en su crítica al hecho de que “en las audiencias de la Junta de Apelación los miembros del personal no puedan contar, en la práctica, con la asistencia de un abogado (ya que no se permite que ninguna persona ajena a la Organización asista a esas reuniones), mientras que la administración dispone del asesoramiento de un equipo de abogados internos”. Por ello, el STU reitera su llamamiento en favor de un cambio drástico en este tema basándose en las conclusiones y recomendaciones de un informe reciente de la Dependencia Común de Inspección del sistema de las Naciones Unidas en el que se examinan los mecanismos internos de apelación a los que pueden recurrir los funcionarios de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas en la fase previa a la comparecencia ante un tribunal ([JIU/REP/2023/2](#)). En este informe se reconoce que “las organizaciones que siguen limitando la capacidad de su personal para elegir libremente y sin restricciones asistencia letrada deben modificar sin demora sus marcos regulatorios” y, por lo tanto, se recomienda (Recomendación 7) que “los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que todavía no lo hayan hecho deberían, antes de finales de 2025, ajustar los marcos regulatorios de sus organizaciones y eliminar todas las restricciones relativas a la representación jurídica de su personal en los procesos de justicia interna, con el fin de que el personal pueda elegir libremente y sin restricciones a sus abogados”.

4. Por consiguiente, el STU solicita que se modifiquen lo antes posible las disposiciones relativas a la Junta de Apelación para incluir una norma que permita a los funcionarios beneficiarse de asistencia jurídica cualificada. Este ajuste no solo brindaría la oportunidad de hacer por fin más equitativo y justo el sistema de justicia interna, sino que también contribuiría a aumentar la eficiencia al tiempo que reduciría los costos. El STU está firmemente convencido de que esa mejora también contribuiría a alcanzar el objetivo clave II del objetivo 1 de la Estrategia de Gestión de Recursos Humanos para 2023-2027, destinada a promover una cultura institucional de rendición de cuentas.

B. Observaciones específicas

OBJETIVO ESTRATÉGICO 1: ATRAER Y RETENER EL TALENTO Y LOS CONOCIMIENTOS ESPECIALIZADOS

5. El STU acoge con satisfacción los esfuerzos de HRM por atraer a más candidatos de países no representados e infrarrepresentados, lo que se ha traducido en un aumento del 31% de los

candidatos procedentes de estos países. No obstante, el STU desea subrayar que la pertinencia de esta aseveración depende en gran medida del número de solicitudes adicionales que hayamos recibido en 2023 en comparación con 2022. Para el STU, las estadísticas más relevantes se refieren al porcentaje de solicitantes finalmente seleccionado y contratado. A este respecto, el STU se complace en observar que el 48% de los nombramientos externos para puestos sujetos a distribución geográfica cubiertos mediante contratación externa en 2022-2023 procedían de Estados Miembros no representados e insuficientemente representados, lo que se traduce en una disminución del número de países insuficientemente representados de 65 a 50 en el transcurso del último bienio. Asimismo, estos datos subrayan una vez más la necesidad de invertir en el desarrollo profesional del personal interno.

6. El STU observa con interés que las sesiones de orientación existentes se han complementado con una “iniciativa de integración inclusiva para comprender las necesidades del personal recién contratado”. Esta es una declaración bastante vaga que no explica de forma clara los resultados esperados ni las repercusiones que tendrán estas medidas en la tasa de retención de personal recién contratado o en la calidad de su integración en la plantilla de la UNESCO.

7. Aunque la labor de HRM parece centrarse en “impulsar las actividades de divulgación para atraer a un grupo amplio y diverso de candidatos cualificados, facilitar la planificación de la fuerza de trabajo con los sectores, mejorar la orientación y la experiencia de integración de los nuevos contratados y promover una cultura de responsabilidad y rendimiento”, el STU desea subrayar una vez más que las expectativas puestas en la plantilla actual siguen siendo desproporcionadas, con más de la mitad del personal empleado con contratos temporales o incluso precarios. La dotación de personal y la planificación de los recursos humanos son medidas positivas, pero no garantizan por sí solas que los empleados conserven sus puestos ni tampoco que estén en condiciones de ofrecer todo su potencial. El **desarrollo profesional** sigue siendo una cuestión importante para todos, especialmente para el personal contratado localmente, al que a menudo se le niega esta posibilidad a pesar de sus crecientes responsabilidades y expectativas. Demasiados contratados temporales, que trabajan en la UNESCO desde hace muchos años, esperan en vano que se regularice su situación.

8. A este respecto, el STU reconoce los esfuerzos realizados para concebir y elaborar un **programa de formación sobre gestión de la actuación profesional** “*con el fin de orientar, apoyar y mejorar las competencias de los supervisores y aplicar de manera coherente la gestión de la actuación profesional dentro de la Organización*”, y valora que un programa de formación similar se haya puesto también a disposición de todo el personal. Aunque llegar a unos 500 participantes en 2023 es sin duda un resultado positivo, que creemos que ha contribuido al despliegue de una auténtica cultura de gestión de los recursos humanos a todos los niveles, el STU sigue considerando que la clave del éxito reside en unos **procesos de contratación** que presten más atención a las competencias de los candidatos en materia de gestión de los recursos humanos en todas aquellas contrataciones de grado P4 y superior. El STU invita a los sectores y a la administración, HRM en particular, a que examinen mejor estas aptitudes y competencias durante todas las contrataciones y a que armonicen los procesos de contratación con las mejores prácticas de las Naciones Unidas y otras organizaciones internacionales.

9. Las **juntas de examen de nombramientos** constituyen un instrumento esencial para garantizar la objetividad y transparencia de los procesos de contratación, y el STU ya ha expresado en varias ocasiones su preocupación por su funcionamiento. ¿Cómo puede una Junta de Examen de Nombramientos cumplir su función si, tras constatar la existencia de irregularidades, sólo puede emitir un dictamen, que a menudo se desoye, incluso cuando no se respetan las normas básicas sobre la justa ponderación de los candidatos internos, la representación geográfica o el equilibrio de género? En el pasado reciente, el STU ha puesto en conocimiento de la administración un número significativo de disfunciones sistémicas relacionadas con la confidencialidad, el acceso limitado a expedientes esenciales, la falta de comunicación de las decisiones finales y la escasa transparencia, que han menoscabado el impacto global de las recomendaciones de la Junta de Examen de Nombramientos. Puesto que la Junta de Examen de Nombramientos se creó en 2017

a modo de prueba, y a la luz de los numerosos problemas surgidos en sus primeros 6 años de funcionamiento, el STU solicita a la administración que ponga en marcha una evaluación de su mecanismo antes de la 220ª reunión del Consejo Ejecutivo.

10. La **evaluación de la actuación profesional** sigue siendo un proceso fácilmente manipulable o utilizado de forma superficial, tanto para encubrir las carencias de algunos directivos como para perjudicar a algunos colegas a los que nos gustaría alejar de determinados puestos o incluso de la propia Organización. Los supervisores responsables deben rendir cuentas por la mala gestión de la actuación profesional, ya que repercute directamente en la capacidad de la UNESCO para atraer y retener el talento e influye, de manera más general, en el entorno de trabajo y en la capacidad de la Organización para cumplir su mandato.

11. La **movilidad geográfica** es otro instrumento fundamental para el desarrollo profesional y, dado que la Estrategia de Recursos Humanos establece, entre las acciones previstas en el objetivo clave 2, “Seguir mejorando la movilidad geográfica; Programa en relación con la experiencia/observaciones del candidato (2023/2024)”, el STU pide a la administración que cree un grupo de trabajo para examinar y actualizar la política de movilidad geográfica antes de la 220ª reunión del Consejo Ejecutivo, a la luz de las conclusiones de nuestras numerosas interacciones con el personal afectado por el actual ejercicio de movilidad (2023-2024).

OBJETIVO ESTRATÉGICO 2: PROMOVER LA INCLUSIÓN Y LA DIVERSIDAD, EN PARTICULAR MEDIANTE EL LOGRO DE UNA DISTRIBUCIÓN GEOGRÁFICA EQUITATIVA Y EL EQUILIBRIO DE GÉNERO

12. El STU ha contribuido activamente a la revisión de la **nueva política de pasantías** teniendo en cuenta las recomendaciones de la DCI (JIU/REP/2018/1) y las prácticas de otras organizaciones de las Naciones Unidas, y se complace en señalar que esta nueva política se pondrá en marcha a partir de julio de 2024, lo que permitirá una transición a pasantías remuneradas, que el propio STU estará encantado de aplicar.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 3: ADAPTARSE AL FUTURO

13. El STU participa estrecha y activamente en la revisión de la **nueva política de licencia parental** que se encuentra en preparación y desea animar a la administración a que realice todos los esfuerzos posibles para evitar nuevos retrasos en su ejecución y aplicación, ya que estamos entrando en el segundo año desde su aprobación por la Asamblea General. Creemos firmemente que esta nueva política contribuirá de manera significativa a mejorar el bienestar y la conciliación de la vida laboral y personal, y ayudará a la UNESCO a garantizar una mayor equidad e igualdad de género.

14. El STU observa con pesar que la Organización sigue estando a la zaga de otros organismos de las Naciones Unidas en lo que respecta a las **modalidades de trabajo flexibles**. El último informe de la Dependencia Común de Inspección sobre “**Modalidades de trabajo flexibles en el sistema de organizaciones de las Naciones Unidas**” (JIU/REP/2023/6) indica que la Organización tiene una de las políticas más restrictivas con respecto al número de días laborables por semana de teletrabajo (sólo 2 días). Aún más preocupante es el hecho de que, según la DCI, “salvo la UNESCO, todas las organizaciones participantes permiten el teletrabajo fuera del lugar de destino”. La situación no mejora en lo que se refiere al horario de trabajo comprimido: el informe de la DCI enumera al menos 17 organizaciones que prevén este mecanismo, que, a día de hoy, y a pesar de las peticiones de las asociaciones del personal, no está reconocido por la UNESCO. Se trata de una diferencia llamativa, si se tiene en cuenta que, además, el personal de la UNESCO trabaja muchas más horas de las que se estipulan en el artículo 101.3 del Reglamento del Personal, ya que un porcentaje alarmante de funcionarios (68%) trabaja más de lo que establece su contrato. Habida cuenta de lo que antecede, el STU pide a la administración que, antes de la 220ª reunión del Consejo Ejecutivo, constituya un grupo de trabajo en el que participen las asociaciones del personal para revisar la política en materia de modalidad de trabajo flexible (MTF), a fin de que la

UNESCO adopte las mejores prácticas del sistema de las Naciones Unidas y cumpla las recomendaciones del informe JIU/REP/2023/6 de la DCI.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 4: MEJORAR LOS RESULTADOS Y EL IMPACTO

15. El STU también ha participado activamente en todas las reuniones del Consejo de Administración de la Caja de Seguros Médicos (CSM), que han permitido **revisar al alza los porcentajes de reembolso de las prestaciones** e introducir nuevas categorías de prestaciones reembolsables relacionadas con medidas preventivas, detección del cáncer o salud sexual y reproductiva (véase la Circular Administrativa IC/HR/234 publicada el 1 de enero de 2024).

16. Sin embargo, el STU observa con preocupación que, según el informe de la DCI sobre el **“Examen de las políticas y prácticas de salud mental y bienestar en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas”** ([JIU/REP/2023/4](#)), la UNESCO no dispone de una política o declaración estratégica que defina un enfoque en materia de salud mental y bienestar (anexo V del informe), ni de un plan de acción de **salud mental** para el lugar de trabajo (o equivalente). Si bien el STU reconoce que la Estrategia de Recursos Humanos de la UNESCO para 2023-2027 menciona la salud mental, nuestra experiencia como asociación del personal nos permite subrayar que la Organización aún tiene un largo camino por recorrer para alinearse con las mejores prácticas en este ámbito. Por ello, el STU pide a la administración la creación de un grupo de trabajo, antes de la 220ª reunión del Consejo Ejecutivo, para examinar la cuestión de la salud mental en el lugar de trabajo y garantizar, a medio plazo, el cumplimiento íntegro de las recomendaciones del documento JIU/REP/2023/4 y la plena conformidad con la *Estrategia del Sistema de las Naciones Unidas sobre Salud Mental y Bienestar para 2024 y los años posteriores*, así como con la *nota orientativa de la OMS/Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre salud mental en el trabajo*. El STU también solicita a la administración que facilite el resultado de la tabla de puntuación de la Estrategia del Sistema de las Naciones Unidas sobre Salud Mental y Bienestar para 2024 y los años posteriores.

17. El STU observa con preocupación que se presta poca o ninguna atención a la cuestión de la **conciliación de la vida laboral y personal**. Una adecuada conciliación de la vida laboral y personal favorece el bienestar del personal, y puede asimismo contribuir a alcanzar importantes objetivos de la Organización, como estimular el empleo y la autonomía (especialmente entre las mujeres), promover el desarrollo de la infancia y la juventud, y fomentar la igualdad de género. Los rápidos avances tecnológicos difuminan los límites entre el trabajo y la vida privada y acrecientan las exigencias laborales. En consecuencia, a los trabajadores les resulta cada vez más difícil conciliar actividad profesional y vida privada. El considerable incremento de la participación de las mujeres en el mercado laboral ha dado lugar a menudo a una “doble carga” para ellas: trabajo remunerado y no remunerado. La [Declaración de Filadelfia](#) relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo reconoce que “todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades” (Fuente: OIT).