



United Nations
Educational, Scientific and
Cultural Organization

Organisation
des Nations Unies
pour l'éducation,
la science et la culture

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

Организация
Объединенных Наций по
вопросам образования,
науки и культуры

منظمة الأمم المتحدة
للتربية والعلم والثقافة

联合国教育、
科学及文化组织

Conferencia General

41ª reunión - París, 2021

41 C

41 C/47 Add.2
12 de noviembre de 2021
Original: inglés

Punto 11.5 del orden del día provisional

INFORME DE LA DIRECTORA GENERAL SOBRE LA APLICACIÓN DE LA ESTRATEGIA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS (2017-2022)

ADDENDUM 2

OBSERVACIONES DEL SINDICATO DEL PERSONAL DE LA UNESCO (STU)

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 los informes de la Directora General.

- El STU observa con satisfacción que aproximadamente la mitad de todas las **contrataciones externas** efectuadas durante el periodo 2020-2021 condujeron al **nombramiento de personal interno**.
- Al mismo tiempo observamos que, según se desprende de la auditoría realizada por el IOS sobre el proceso de contratación de la UNESCO (documento 212 EX/35), los puestos permanecen vacantes en promedio **370 días (351 días** en el caso de los puestos de funcionario internacional del Cuadro Orgánico), y que el 29% de las vacantes tardan entre uno y dos años en ser cubiertas, plazo que, en un 12% de los casos, se alarga hasta ¡más de dos años!
- Según se desprende de la auditoría del IOS, uno de los motivos que explican estos larguísimos plazos es el elevadísimo número de candidaturas. A juicio del STU, el proceso de contratación sería más eficiente si se volviera a prácticas anteriores y se implantara de nuevo un proceso de contratación en dos fases. Para ello habría que organizar una primera ronda restringida a las candidaturas internas, seguida de una segunda ronda abierta a candidaturas externas cuando no hubiera candidatos internos cuyas competencias se ajustasen a los requisitos del puesto.



Job: 20210453

- Por lo que respecta a la movilidad, el STU desea recordar que la aplicación de la **nueva política de movilidad** en 2019 no ha servido para responder a las necesidades de los Estados Miembros ni a las del personal, razón por la cual se está supervisando muy de cerca la implantación del segundo ciclo de esta política. La propuesta que se presentará a la Conferencia General para modificar la cláusula 4.4 del Estatuto del Personal va en la línea de las recomendaciones del IOS para mejorar la vigente política de movilidad, hacer más atractivos los puestos sobre el terreno y ofrecer al personal oportunidades de progresión profesional.
- En lo tocante a la preparación del nuevo ciclo de movilidad, el STU llamó la atención de la Administración sobre la deficiente calidad de los servicios de mudanza que actualmente contrata la Organización para las mudanzas de los funcionarios, situación que convendría corregir rápidamente para que los colegas que se trasladen el próximo año puedan hacerlo disponiendo de servicios de mudanza que cumplan las normas de calidad propias 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 cual se establece que, a partir del 1º de enero de 2021, en el caso de ascensos a la categoría P-4 y categorías superiores, los funcionarios que ocupen un puesto sujeto a movilidad geográfica **tendrán que haber cumplido al menos una asignación geográfica** de una duración como mínimo igual al tiempo que corresponda al nuevo puesto. Las reglas deben ser aplicadas a todo el personal de forma justa y transparente. La aplicación arbitraria de esta norma enviaría un mensaje equivocado al personal y no contribuiría a forjar una cultura de movilidad en la Organización.
- Por lo que se refiere al marco de **protección social del personal**, el STU señala que, cada vez más, la idea de bienestar está sustituyendo a la de protección social como objetivo central de las políticas sociales y públicas. En el ámbito de los estudios universitarios de política social, algunos autores han sugerido que centrarse en el bienestar nos permite considerar todas las facetas de la humanidad, mientras que la idea de protección social tiene como eje 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 a la Organización le importa su bienestar, únicamente el 44% considera que la UNESCO ayuda al personal a conciliar vida laboral y vida personal y solo el 37% piensa poder contar con apoyo en el trabajo que le ayude a lidiar con la presión y el estrés. En esa encuesta no se abordaban debidamente una serie de cuestiones directamente relacionadas con la protección social y el bienestar del personal, como la igualdad de género, la salud mental o el entorno propicio.

De hecho, para los trabajadores y trabajadoras y para sus familias y comunidades, la implantación de iniciativas en pro de lugares de trabajo saludables que tengan en cuenta las diferencias de sexo y género puede traducirse en un mejor estado de salud y un mayor nivel de bienestar. También puede propiciar el empoderamiento gracias a una participación equitativa y significativa de la plantilla en programas que alienten la comunicación y la acción y promuevan el apoyo. Para los empleadores, estas iniciativas pueden tener resultados positivos, concretados en menores niveles de rotación y absentismo, mayor productividad, mejor moral y menores costos por indemnización de los trabajadores.

Por lo demás, en comparación con las nueve organizaciones de referencia, las respuestas de los funcionarios de la UNESCO fueron a menudo menos positivas que las que ofreció el personal de esas organizaciones. Es obvio, por lo tanto, que la Administración debe hacer 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 ha sido compartida con las asociaciones de personal. El STU sigue estando abierto y dispuesto a contribuir a toda iniciativa que pueda repercutir positivamente en el bienestar del personal.

- De forma análoga al caso de la protección social del personal, solo un 51% de quienes respondieron a la Encuesta Mundial del Personal de la UNESCO estimaba tener acceso a la **formación necesaria para realizar su trabajo**.
- Por lo que respecta a la paridad de género, el STU coincide plenamente en que en la UNESCO se han registrado importantes avances en la materia, aunque observamos que la representación femenina sigue siendo baja en los niveles P-5 y D.
- Por último, en lo tocante a la futura estrategia de gestión de recursos humanos para después de 2022, el STU sigue plenamente movilizado para participar en las consultas de preparación de 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 regla 102.2 del Reglamento del Personal, referida a la “Compatibilidad de las funciones con las normas de clasificación”, que permitía a los funcionarios que cumplieran los correspondientes requisitos solicitar la reclasificación de su puesto. Esa decisión fue tomada pese a la opinión en contra 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 ningún avance para la UNESCO y sus funcionarios, ya que el derecho a solicitar un salario igual por un trabajo igual se ve ahora drásticamente reducido y se circunscribe a un determinado periodo de tiempo. En una organización donde la promoción de las perspectivas de carrera es inexistente, la posibilidad de solicitar una reclasificación de puesto constituía para los colegas un último medio de ascenso.
- **Gestión de la actuación profesional.** El STU lamenta la supresión de la Junta de Notas Profesionales y su sustitución por la Junta de Examen de la Actuación Profesional, que tiene una función mucho más restringida, pues ello va en detrimento del personal. Hay indicios claros de que, en algunos casos, la administración de nivel local no está utilizando los exámenes de la actuación profesional según lo previsto. No se siguen 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 supervisor y supervisado en las que se hable abiertamente para establecer objetivos viables y compatibles con los recursos existentes y, allí donde se esperan mejoras, tampoco hay actualizaciones proactivas. Lamentablemente, en estos casos se pasa por alto el espíritu de las reglas y parece que la evaluación de la actuación profesional, en lugar de potenciar al personal y hacer que sea más productivo y esté más comprometido y motivado, tiende a afectarlo muy negativamente. Lo que deploramos, en tales casos, es que haya funcionarios competentes que no puedan aportar todo su potencial a la Organización por falta de pautas y porque no reciben evaluaciones de su trabajo a su debido tiempo. Además, ello influye negativamente en la carrera de los funcionarios, cuyo bienestar, a veces, también se ve directamente afectado, como pone de relieve el gran número de bajas por enfermedad y de jubilaciones anticipadas por motivos de salud. El hecho de que tales comportamientos no tengan ninguna consecuencia envía un mensaje equivocado al resto del personal. El STU espera que se extreme la atención para detectar estos casos y que se tomen medidas adecuadas.
- **Revisión de los Estatutos de la Junta de Apelación.** El STU se había opuesto a las siguientes medidas 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.

El STU celebra pues que la versión revisada y aprobada de los Estatutos de la Junta incorpore lo esencial de sus observaciones, en especial que se mantengan los cinco miembros y la obligatoriedad de convocar una reunión de la Junta de Apelación dentro de los seis meses siguientes a la recepción de la respuesta de la Administración.