



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

Consejo Ejecutivo

211ª reunión

211 EX/5.III.B Add.

París, 7 de abril de 2021

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

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.



Job: 202101244

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

1. **Planificación de los recursos humanos e inventario de competencias:** el STU es favorable a la realización del inventario de competencias en la UNESCO, que se ha esperado durante tanto tiempo. Sin embargo, sería útil contar con información adicional sobre cómo se llevará a cabo dicho inventario, para entender de qué forma ADM/HRM piensa ponerlo en marcha. Sus resultados tendrán que servir principalmente para mejorar los programas de perfeccionamiento existentes y ofrecer al personal de la UNESCO oportunidades de aprendizaje adicionales que permitan afianzar sus competencias, y no emplearse únicamente para detectar carencias que deban cubrirse con contrataciones externas. El STU supervisará atentamente la realización de este ejercicio por parte de ADM/HRM, y la utilización de sus resultados por parte de la dirección.
2. **Contratación:** casi la mitad de las contrataciones de 2020 fueron externas. ¿Cómo conciliar esto con el “aprendizaje y desarrollo” del personal actual de la UNESCO? El STU pide una sesión de formación adicional sobre la nueva herramienta de contratación SuccessFactors, ya que no es fácil de usar ni intuitiva, y los responsables de la contratación han informado de diversos problemas.
3. **Formación y perfeccionamiento:**
 - ¿Cómo se pueden evaluar las repercusiones de estas medidas?
 - “Se mantuvo la formación sobre la promoción y desarrollo de las perspectivas de carrera destinada a individuos y grupos”, pero ¿cuáles son los resultados?
4. **Movilidad:**
 - 1) La **limitación del alcance del proceso de movilidad 2020-2021** que se anunció podría plantear problemas de transparencia, ya que los criterios aplicados no están claros y parece que se deja a la discreción de los sectores y ADM/HRM. No se consulta a los sindicatos sobre los traslados geográficos propuestos, por lo que estos no pueden desempeñar su papel habitual en el grupo de examen de la movilidad. La limitación del ejercicio a los directores y jefes de oficinas fuera de la Sede supondría que la movilidad se realizaría únicamente entre las oficinas fuera de la Sede, dejando de lado a los colegas de la Sede de categoría P-5 y D, y limitando por tanto la movilidad necesaria entre la Sede y las oficinas fuera de la Sede.
 - 2) Movilidad en 2021-2022: deberá realizarse evitando los errores cometidos el año pasado, teniendo en cuenta TODAS las recomendaciones del IOS y aplicando criterios claros y objetivos. La elaboración/actualización de la lista de puestos sujetos a movilidad deberá ser transparente y emplear los mismos criterios en todos los sectores, para así evitar decisiones y tratos injustos.
5. **Programa de pasantías de la UNESCO:** en el documento se menciona que este programa debe consistir en “una base variada de jóvenes profesionales con talento, procedentes sobre todo de países no representados o infrarrepresentados, que pueden prestar sus servicios en la UNESCO”. Ahora bien, ¿cómo es esto posible sin poner en marcha un **programa de pasantías remuneradas**? ¿Cómo pueden los alumnos con talento de todo el mundo aprovechar esta oportunidad si no les proporcionamos los medios y apoyo financiero? Especialmente cuando se trata de pasantías en París, que representan un costo considerable que la mayoría de los alumnos no puede sufragar.

6. **Gestión de la actuación profesional:** pasar a un ciclo de evaluación anual del rendimiento y a una revisión intermedia obligatoria hasta ahora solo supone duplicar los plazos y aumentar la carga del personal y los directivos, sobre todo si esto no se acompaña de un cambio de mentalidad. El esperado cambio hacia un ejercicio “constructivo y productivo, en lugar de una herramienta administrativa estéril” aún no se ha producido, y nunca se producirá hasta que también se permita a los miembros del personal formular sus observaciones sobre la actuación profesional de sus supervisores.

7. **Examen de las políticas y los procedimientos:** si bien se aprecia la mayor delegación de autoridad en la gestión de los recursos humanos introducida por la Directora General, la reforma del **sistema de justicia interna** y la revisión de los Estatutos de la Junta de Apelación no favorecen al personal, tal como se presenta en el documento.