



unesco

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

214 EX/5.III.A Add.2

Consejo Ejecutivo
214ª reunión

París, 31 de marzo de 2022
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. Propuestas preliminares para una nueva estrategia
de gestión de recursos humanos de la UNESCO para
el periodo 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.

El STU ha participado con agrado en las consultas preliminares sobre la elaboración de una nueva estrategia de gestión de recursos humanos de la UNESCO para 2023-2027. El STU espera con interés conocer más detalles sobre el informe que se está preparando. El STU se congratula de que se estén aplicando estos procedimientos y apoya plenamente la propuesta de centrarse en las tres áreas siguientes:

- prepararse para el futuro del trabajo, especialmente la posibilidad de adoptar formas de trabajo más ágiles;
- la importancia de garantizar y promover el bienestar del personal (incluida la salud mental);
- no dejar a nadie atrás: la importancia de la igualdad y la diversidad en las principales políticas de recursos humanos (contratación, aprendizaje, desarrollo de las perspectivas de carrera, desempeño y reconocimiento) con el objetivo de atraer, retener y motivar a los



Job: 202201003

empleados, así como de contribuir a su desarrollo profesional, haciendo hincapié en los candidatos cualificados procedentes de los Estados Miembros insuficientemente representados o con necesidades especiales.

Sin embargo, el STU desea destacar la necesidad crucial de transparencia y de una colaboración más eficaz entre las asociaciones de personal y la administración, para lo cual se precisan directrices y marcos claros. Deberían existir, por ejemplo, principios escritos sobre teletrabajo y movilidad, que deberían aplicarse directamente en el entorno de trabajo de la UNESCO. El personal es favorable a un enfoque progresivo que debe reconocer nuestras contribuciones positivas y nuestros sacrificios, especialmente en los dos últimos años, en los que ha respondido con rapidez y eficacia a la nueva realidad impuesta por la pandemia en nuestros Estados Miembros y en casa. Una cosa debe quedar clara: **no se puede volver al *statu quo* anterior**. El personal ha demostrado que puede hacer más y hacerlo mejor con un marco actualizado centrado en las áreas de interés mencionadas anteriormente.

El STU desea subrayar nuevamente que la oportuna disponibilidad de directrices y normas actualizadas es fundamental para garantizar la equidad y un periodo de transición sin complicaciones durante la implantación de estos cambios. El STU sigue estando disponible, como siempre, para contribuir a las nuevas directrices propuestas aportando ideas y sugerencias constructivas. Si bien es absolutamente esencial garantizar el respeto de los derechos del personal existente, ello no impide que exista un objetivo compartido de adoptar medidas basadas en los resultados que permitan la mejor asignación posible de conocimientos y competencias dentro de la UNESCO para lograr el éxito en toda nueva iniciativa. El personal es un activo clave de la UNESCO y sigue dispuesto a cumplir su función y a trabajar para “[fomentar] un entorno propicio para el cumplimiento eficaz y eficiente de las prioridades de la UNESCO”. El STU no puede disociar el interés superior de la Organización de la importancia que reviste el bienestar del personal. El STU desea también que se tomen medidas efectivas para crear un entorno de trabajo más innovador y flexible, centrándose en los resultados sin penalizar nunca el bienestar del personal.

Además, el STU seguirá contribuyendo a que se tengan en cuenta los resultados de la Encuesta Mundial del Personal de 2021. Aunque observa mejoras en muchos aspectos concretos, al STU le preocupa especialmente el hecho de que la UNESCO parece estar quedándose atrás respecto a la mediana de referencia, lo que muestra claramente que hay un gran margen de mejora en la percepción de las condiciones de trabajo en la UNESCO en comparación con otras organizaciones similares. El STU espera especialmente que se adopten medidas para mejorar las condiciones de trabajo del personal que no tiene contrato de plazo fijo, en particular los titulares de contratos de servicios, los titulares de contratos de personal de proyectos, los pasantes y cualquier otro tipo de contrato temporal.

En lo que respecta al proceso de **movilidad** planificada, el STU lamenta que el proceso de 2021-2022 se haya realizado **tan mal** como el anterior, **sin criterios claros, precisos y transparentes**. Además, antes de su aplicación no se publicó ninguna circular administrativa que actualizara el proceso, lo que expone a la UNESCO a un procedimiento judicial ante el Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo **con gran riesgo de ser condenada**. En muchos aspectos, este proceso fue más una cuestión de movilidad **funcional** que de movilidad geográfica, ya que solo los colegas fuera de la Sede se trasladaron de una oficina fuera de la Sede a otra oficina fuera de la Sede, mientras que los colegas de la Sede permanecieron, en su mayoría, en la Sede, pero en un puesto diferente. Esto también les permite reiniciar la duración de su asignación desde cero y así **escapar al siguiente proceso de movilidad geográfica**. El STU estará ahora muy atento a la aplicación de la movilidad funcional que afecta a los colegas del Cuadro de Servicios Generales, y espera que este proceso se lleve a cabo de forma más clara, transparente y justa.