

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 IV**

**ASUNTOS RELATIVOS A LOS RECURSOS HUMANOS**

**ADDENDUM 2**

**OBSERVACIONES DEL SINDICATO DEL PERSONAL DE LA UNESCO (STU)**

**RESUMEN**

**A. Estrategia de Gestión de Recursos Humanos**

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. El STU celebra los esfuerzos realizados por la administración en lo que respecta a las **modalidades de trabajo flexibles**, reconociendo la necesidad de garantizar un mejor equilibrio entre la vida laboral y la vida personal para todo el personal de la UNESCO, tanto en la Sede como en sus oficinas fuera de la Sede. La administración reconoce que, en la mayoría de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y fuera de él, el teletrabajo es una realidad que permite modernizar los métodos de trabajo y respeta la diversidad de modos de vida de los funcionarios.

2. El STU acoge con agrado la participación de la administración en la encuesta sobre salud de las Naciones Unidas para comprender mejor los riesgos en materia de salud y seguridad social a los que se enfrentan actualmente los empleados de las Naciones Unidas. A este respecto, y tras la reciente asamblea general de la **Caja de Seguros Médicos**, el STU sigue expresando su preocupación por los debates en curso sobre la financiación a largo plazo de las obligaciones por concepto de seguro médico posterior a la separación del servicio, así como por la necesidad de



respetar la principal característica de la Caja como régimen mutualista y autónomo de seguro médico, basado en el principio de solidaridad.

3. El STU celebra también la revisión de la **política de contratos de servicios** que debe proporcionar mejores condiciones de servicio, mejorando el bienestar de los empleados con contratos de servicios. Al mismo tiempo, el STU lamenta la continua reducción *de facto* del personal permanente de la UNESCO en los últimos años y su sustitución por consultores con contratos de corta duración u otras modalidades de contrato temporal. Esta situación repercute en la fuerza, la moral y la motivación del personal que ejecuta el mandato y los programas de la UNESCO.

4. En general, el STU reconoce la mejora de los intercambios con la administración y la Oficina de Gestión de Recursos Humanos. No obstante, lamenta que **la participación de las asociaciones del personal se limite a una solicitud de formular observaciones, sin recibir la mayoría de las veces ninguna respuesta o seguimiento**. El STU considera que las consultas requieren un intercambio de opiniones más continuo, indispensable para un diálogo constructivo entre la administración y el personal.

5. El STU reitera que el **ejercicio de movilidad geográfica** concluido en 2022 representó una mejora en comparación con el ciclo de 2021. Sin embargo, sus resultados fueron limitados, ya que muchos colegas que habían llegado al final de su periodo normal de adscripción no pudieron trasladarse a un nuevo lugar. Además, el ejercicio ofreció oportunidades limitadas al personal que deseaba trasladarse de forma voluntaria. Nos sigue preocupando la eficacia de la política de movilidad, que arroja resultados muy limitados, y pedimos una consideración más programática y estratégica del capital humano de nuestra Organización.

6. Preocupado por un ejercicio que ocupa significativamente a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y a la administración durante muchos meses y que mantiene a muchos colegas en una situación de incertidumbre acerca de su futuro, el STU solicita que se realice una evaluación del ejercicio de movilidad de 2021-2022 antes de que se inicie el próximo. También pedimos que se faciliten más datos desglosados (de forma anónima) para poder evaluar mejor los resultados del ejercicio. Por último, es necesario reforzar el sistema de movilidad voluntaria para ofrecer más oportunidades de carrera a quienes deseen trasladarse.

7. El STU también permanecerá atento a la aplicación de la **movilidad funcional** que afecta a los colegas del Cuadro de Servicios Generales (SG).

8. El STU se congratula de la evolución del **programa de pasantías de la UNESCO**, pero reafirma la urgencia de poner en marcha un sistema de pasantías remuneradas, único modo eficaz de garantizar la igualdad de oportunidades para todos. Además, podría ser necesario establecer una diferencia entre la Sede y las oficinas fuera de la Sede, ya que las condiciones en París son diferentes a las de otros lugares de destino en cuanto a cualificaciones, criterios o equilibrio geográfico.

9. Por último, el STU señala que la simplificación de los procesos clave de recursos humanos no mejora necesariamente los resultados. Tras una disminución de las sentencias durante los dos años de la pandemia de COVID-19, **las sentencias del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo tienden a retomar el mismo nivel que en años anteriores**, con un costo de casi medio millón anual para la Organización. El STU reitera además que la supresión del Comité Mixto de Disciplina y de la Junta de Notas Profesionales ha privado al personal de un grado de protección frente a acusaciones arbitrarias e infundadas. Además, el sistema de justicia interna no garantiza suficientemente un trato justo: por ejemplo, mientras que, en la Junta de Apelación, ni la administración ni el recurrente tienen derecho a una representación jurídica externa en la vista, la administración está sistemáticamente representada por varios oficiales jurídicos internos. Si, según el informe 215 EX/5.IV.INF, esto parece proteger a la Organización de las reclamaciones ante el Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo, al

STU le preocupan los 74 casos que aún debe examinar la Junta de Apelación (a fecha de julio de 2022).

### **Estrategia de gestión de recursos humanos**

10. La estrategia de gestión de recursos humanos de la UNESCO tiene como objetivo garantizar que la Organización tenga la capacidad de contribuir eficazmente a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

11. Sin embargo, tras haber participado en las consultas preliminares sobre la elaboración de la nueva estrategia para 2023-2027, el STU sigue expresando su preocupación, en particular, por el desarrollo de las perspectivas de carrera y el establecimiento de “sistemas óptimos” para garantizar procesos más eficaces.

12. En lo que respecta al **desarrollo de las perspectivas de carrera**, la estrategia presentada parece reducirse esencialmente a ofrecer módulos de capacitación en línea, sesiones de iniciación/orientación o cursos de idiomas. El desarrollo profesional se entiende como ayudar al personal “a encontrar oportunidades como la movilidad y las asignaciones temporales o de corta duración”. En otras palabras, el desarrollo de las perspectivas de carrera no es asunto de la Organización, sino que depende de cada persona. El STU cree que, para retener los talentos, y teniendo en cuenta el alto grado de especialización del personal y las necesidades programáticas, es necesario poner en marcha una verdadera planificación del desarrollo de las perspectivas de carrera que permita a la Organización seguir desempeñando su función de liderazgo en sus esferas de competencia. El inventario de competencias, un ejercicio que debería haberse realizado hace tiempo, es sin duda un paso importante en esta dirección.

13. En general, este documento utiliza ciertos indicadores de recursos humanos respecto de los cuales se puede señalar una mejora significativa (por ejemplo, el porcentaje de contrataciones de candidatos procedentes de países insuficientemente representados o la duración media del proceso de contratación). El STU aprecia el hecho de que, desde enero de 2022, se observan algunas mejoras en estos indicadores.

14. El STU pide a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos que siga realizando un examen analítico de los recursos humanos de la Organización. Estos indicadores serían importantes para el personal y los Estados Miembros y añadirían información importante sobre el grado real de “dinamismo” de las carreras profesionales en la Organización. Se pueden encontrar algunos datos en *Key Data on UNESCO Staff* (enero de 2022), pero sería útil un análisis más detallado, especialmente en el marco de la nueva estrategia y su objetivo de “atraer y retener el talento”.

### **Presupuesto para recursos humanos**

15. Refiriéndose a la situación mundial y a la creciente inflación, el STU expresa la preocupación del personal por el déficit presupuestario previsto y por sus consecuencias en las estrategias y políticas de dotación de personal. Si la estrategia indica claramente que una plantilla experta y diversa es esencial para garantizar que la Organización pueda cumplir su mandato, el STU defiende firmemente el reconocimiento y la preservación del personal básico de la UNESCO, que representa ya únicamente el 50 % de la plantilla de la Organización, o incluso menos.

16. En la misma línea, el STU sigue expresando su máxima preocupación por la situación en el **Instituto de Estadística de la UNESCO (IEU), sito en Montreal**, que ha visto reducido el número de su personal, pasando de más de 125 personas en 2017 a menos de 40 en la actualidad, a causa de desajustes reales o percibidos entre las competencias reales y las necesarias. La situación en el IEU debe resolverse.