|  |  |
| --- | --- |
| **Consejo 2020Ginebra, 9-19 de junio de 2020** |  |
|  |
|  |  |
| **Punto del orden del día: ADM 20** | **Documento C20/29-S** |
|  | **26 de mayo de 2020** |
|  | **Original: inglés** |
| Informe del Secretario General |
| Estrategia sobre las condiciones de trabajodel personal y plan de ejecución |

|  |
| --- |
| ResumenEn su reunión adicional de 2019, el Consejo aprobó el Acuerdo 619, en el que se encarga al Secretario General que cree una Estrategia sobre las condiciones de trabajo del personal y un plan de ejecución para su examen por el Consejo en 2020.Siguiendo las instrucciones del citado Acuerdo, la Dirección sigue colaborando con el Consejo del Personal para ofrecer transparencia y diálogo durante todo el proceso de reubicación y diseño, a fin de garantizar la motivación, el bienestar y la eficacia del personal en el ejercicio de sus responsabilidades en beneficio de la Unión.**Objeto**Se requieren una estrategia sobre las condiciones de trabajo del personal y un plan de ejecución, a fin de facilitar la reubicación del personal durante el período intermedio (2022-2026) y el traslado al nuevo edificio de la Sede, con miras a promover el cambio cultural y las políticas para abordar el comportamiento del personal en el lugar de trabajo.Acción solicitadaSe invita al Consejo a **tomar nota** de la Estrategia sobre las Condiciones de Trabajo del Personal y el Plan de Ejecución 2020-2022, que se han elaborado en consulta con el Consejo del Personal.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Referencia*[Acuerdo 619 del Consejo](https://www.itu.int/md/S19-CLADD-C-0005/es); Documentos de información* [*C20/INF/13*](https://www.itu.int/md/S20-CL-INF-0013/es) *y* [*C20/INF/14*](https://www.itu.int/md/S20-CL-INF-0014/es) *del Consejo.* |

Resumen ejecutivo

En el presente informe se define un plan de ejecución para que la dirección de la UIT gestione la transición del entorno de trabajo actual a lo largo del período intermedio, en el que todo el personal se trasladará a los edificios de la Torre y de Montbrillant, lo cual se ha previsto para finales de 2022.

En este Plan de Ejecución se define un enfoque amplio y centrado en las personas para los próximos cambios de la Estrategia sobre las Condiciones de Trabajo del Personal en la Sede de la UIT. El Plan adaptará la evolución del entorno de trabajo de la UIT a la misión de la organización y sus múltiples objetivos estratégicos definidos en la Estrategia relativa al personal, en el Plan Estratégico de Recursos Humanos (PERH) 2020-2023 y las medidas en curso para subsanar las deficiencias en materia de calificaciones dentro de la cultura de trabajo de la UIT, que está en plena evolución.

En febrero y marzo de 2020 se celebraron consultas con cada uno de los cinco Funcionarios de Elección y con una selección de veintitrés funcionarios que ocupan diversos cargos dentro de las Oficinas y de la secretaría, para determinar las recomendaciones más apropiadas, las preocupaciones que debían tenerse en cuenta y las sugerencias para lograr una visión compartida de la UIT en el futuro. El enfoque estructurado esbozado en el Documento de Información específica siete componentes que deben desarrollarse:

1) Integración de los objetivos aceptados relativos a las personas, la tecnología, los procesos de trabajo y el lugar de trabajo en una estrategia única e integral sobre las condiciones de trabajo del personal.

2) Coordinación de las políticas de organización, las políticas en materia de prácticas laborales, los lugares de trabajo físicos, las plataformas tecnológicas y los servicios en el lugar de trabajo.

3) Establecimiento de la visión compartida e identificación de los actores de la UIT para representar los intereses de todas las partes implicadas a fin de elaborar conjuntamente un plan basado en las necesidades para lograr unas condiciones de trabajo, unos espacios de trabajo y unas prácticas de trabajo apropiados para el período intermedio y en adelante.

4) Un programa global de gestión del cambio.

5) Un programa de comunicaciones internas.

6) Respuestas a los factores esenciales de éxito y los temas para evitar los riesgos descritos.

7) Mediciones e IFR.

Las conclusiones de los temas estratégicos discutidos con los entrevistados se recogieron antes de que el confinamiento de COVID-19 obligara a todo el personal a trabajar desde casa en modo de crisis. En el presente Plan de Ejecución se especifican los pasos de un proceso reconocido internacionalmente para definir la visión estratégica respecto de las condiciones de trabajo del personal. Este proceso sigue siendo pertinente e incluye una amplia recopilación de aportaciones prácticas mediante estudios de utilización, encuestas en línea para todo el personal y futuras consultas con grupos temáticos para afianzar de manera inclusiva los siete componentes de las medidas consultivas especificadas (véase el Documento de información [C20/INF/13](https://www.itu.int/md/S20-CL-INF-0013/es)).

No obstante, es fundamental señalar que las amenazas en lo que respecta a la preparación del período intermedio se abordarán en la segunda mitad de 2020 para iniciar una transformación efectiva de las prácticas de trabajo actuales con el fin de preparar con éxito a toda la organización para la continuidad operacional y responder así con fluidez a las necesidades de la Unión, de sus Miembros y de su personal mucho antes de que se desaloje y derribe el edificio de Varembé para permitir la construcción del nuevo edificio de la Sede.

Es importante señalar que las funciones mencionadas en el Documento de Información deberán seguirse adaptando a las circunstancias de la UIT a lo largo del tiempo. La idea es no crear nuevos puestos, sino adaptar las actuales descripciones de puesto para añadir algunas de las funciones a los puestos existentes en la UIT, vinculadas a la idoneidad de un funcionario para asumir la función concreta, tras un análisis para determinar de manera óptima quién debe asumir qué funciones y responsabilidades.

Se pide al Consejo que tome nota del proceso consultivo descrito en el Plan de Ejecución para 2020-2023 a fin de que prosiga la permanente implicación del Consejo del Personal y de la organización en general para velar por que se autoricen y apliquen las medidas de preparación antes de que llegue el período intermedio para desalojar Varembé, mucho antes de que comience la construcción del nuevo edificio.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_