

Y. MORALES Y L. GARCÍA, JEFA Y TÉCNICO DE LA SECCIÓN DE BIENESTAR SOCIAL DE LA DIPUTACIÓN DE ZARAGOZA, APUESTAN POR INTEGRAR LA AGENDA 2030 EN LA SELECCIÓN Y FORMACIÓN DEL FUNCIONARIADO

ODS y políticas de personal

Y. MORALES / L. GARCÍA
suplementos
@aragon.elperiodico.com

La contratación pública y las subvenciones son dos de los principales instrumentos de política pública de los que disponen las administraciones para cumplir los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas. Ahora bien, también puede valer de otras políticas que sin duda inciden de forma transversal para que la Agenda 2030 se integre en la propia idiosincrasia de la Administración, poniendo el foco de atención en las políticas de personal, tanto en la selección como en la formación, aunque su efecto no sea tan directo e intenso como puede ser la contratación pública.

Los ODS tendrían que formar parte de los mínimos generales obligatorios a incluir en los temarios de las bases de los procesos selectivos, para que todas las administraciones públicas tuviesen de forma obligatoria y general que incluirlos en las pruebas de selección de personal. De esa manera, a la vez que hay obligatoriedad en su inclusión, se incide no solo en las personas que opositan, ya que entre el temario que tendrán que estudiar estarán los ODS, sino que se incide indirectamente en los propios profesionales de la Administración, alcanzando a quienes preparan a los opositores y a los miembros de los tribunales o comisiones de selección.

A través de las políticas de personal, también se puede influir directamente en la formación de las plantillas de la Administración pública, en la medida que en los planes de formación haya actividades formativas dedicadas a la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. De este modo, los empleados pueden conocerla, hacerla suya e implicarse en la consecución de los ODS. Resulta de vital importancia la formación dirigida específicamente al personal vinculado a la contratación pública, respecto del que es esencial la profesionalización para sacar verdadero jugo al escenario que, para el cumplimiento de los ODS, supone la ley de contratos del sector público del 2017 y las denominadas directivas de cuarta generación.

La transversalidad y la coherencia de políticas hacen necesario que todo el personal se forme en los ODS. Así, el personal gestor de subvenciones hará uso de las posibilidades que permite la normativa subvencional (entre



ÁNGEL DE CASTRO

Buenas prácticas



► Algunas oposiciones ya incluyen los ODS entre los temas a estudiar.

La Agenda 2030 en los temarios de oposición

En el ámbito del acceso a la función pública, cabría destacar dos ejemplos de buenas prácticas en la inclusión de la Agenda 2030 en las políticas de selección de personal. Por un lado, en las oposiciones de la subescala de Secretaría e Intervención para funcionarios de Administración local con habilitación nacional, realizada el año pasado, el temario 'La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Medios de implementación. Las entidades locales frente a los retos de la Agenda de Desarrollo'. Asimismo, para acceder a la plaza de coordinación de Igualdad en la Diputación Provincial de Zaragoza, las personas candidatas tenían que estudiar el tema 'La Agenda 2030

para el Desarrollo Sostenible aprobada por las Naciones Unidas. Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Metas e indicadores de los ODS. Arquitectura Institucional a nivel Estatal, Autonómico y Provincial. La Igualdad de Género en los ODS. ONU Mujeres'. En los cursos de formación del personal de la Administración, un ejemplo de buena práctica sería uno que imparte el Instituto Nacional de Administración Pública en la Región de Murcia, denominado 'Contratación pública local y Agenda 2030: implementación de los criterios ODS en la elaboración de pliegos de contratación en el ámbito local', que va ya por su tercera edición.

la que se encuentra la ley de subvenciones de Aragón) en cuanto que, además de financiarse actuaciones que repercutan en el interés general, se tendrá en cuenta cómo se realizan esas actuaciones, que deben hacerse de forma eficiente en lo que respecta a los fondos públicos. Esa eficiencia implica también responsabilidad social y sostenibilidad ambiental.

Es inexorable, para llevar a cabo una gestión pública profesional y coherente con la Agenda 2030, que sea necesario y de exigencia legal fomentar el conocimiento de los ODS en la selección de personal al servicio de las administraciones públicas. Pero también mantenerlo cualificado, evitando que haya empleados para los que los ODS no signifiquen nada y sean considerados como algo ajeno a su quehacer profesional diario.

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible no puede ser una moda pasajera, tiene que penetrar e impregnar todos los ámbitos de las administraciones públicas de tal forma que las políticas públicas estén centradas en las personas y en la sostenibilidad ambiental, sin dejar a nadie atrás. ≡

Además de la contratación pública y las subvenciones, las políticas de personal son otra vía para que la Administración reme a favor de la Agenda 2030.