

Consejo de Administración

337.^a reunión, Ginebra, 24 de octubre – 7 de noviembre de 2019

GB.337/PFA/11

Sección de Programa, Presupuesto y Administración
Segmento de Personal

PFA

Fecha: 15 de octubre de 2019

Original: inglés

UNDÉCIMO PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

Composición y estructura del personal de la OIT: plan de acción para mejorar la diversidad de la fuerza de trabajo de la OIT

Finalidad del documento

En este documento se propone un plan de acción completo y dotado de plazos definidos para mejorar la paridad de género y la diversidad geográfica del personal de la OIT, y lograr que reúna la gama necesaria de competencias y experiencia para que la Organización pueda cumplir eficazmente su mandato. Este plan de acción se inscribe en el marco de la Estrategia de la OIT en materia de recursos humanos 2018-2021, aprobada por el Consejo de Administración en su 331.^a reunión (octubre-noviembre de 2017), teniendo en cuenta la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo y procurando servir de apoyo para el desempeño efectivo del mandato constitucional de la OIT.

Se invita al Consejo de Administración a que apruebe este plan de acción (véase el proyecto de decisión en el párrafo 29).

Objetivo estratégico pertinente: Ninguno.

Resultado/eje de política transversal pertinente: Resultado funcional C: Servicios de apoyo eficientes y utilización eficaz de los recursos de la OIT.

Repercusiones en materia de políticas: Ninguna.

Repercusiones jurídicas: Ninguna en esta fase. En el caso de que alguna de las medidas propuestas tenga repercusiones jurídicas que requieran enmiendas al Estatuto del Personal, se someterán al examen del Consejo de Administración para que éste tome una decisión.

Repercusiones financieras: Ninguna.

Seguimiento requerido: Aplicación del plan de acción, teniendo en cuenta las orientaciones proporcionadas por el Consejo de Administración.

Unidad autora: Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos (HRD).

Documentos conexos: GB.331/PFA/13; GB.335/PFA/11.

Introducción

1. De conformidad con la Estrategia en materia de recursos humanos 2018-2021: Agilidad, compromiso y eficiencia ¹, que fue aprobada por el Consejo de Administración en su 331.^a reunión (octubre-noviembre de 2017), la Oficina se esfuerza en asegurar una mayor diversidad entre su personal, dedicando una atención especial al equilibrio de género y a una distribución geográfica equitativa a corto y mediano plazo. Este documento se presenta en cumplimiento de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 335.^a reunión (marzo de 2019) a fin de acelerar los avances destinados a mejorar la diversidad de la fuerza de trabajo de la OIT. En dicha decisión, el Consejo de Administración: *a)* solicitó a la Oficina que, en su 337.^a reunión (octubre-noviembre de 2019), presentara un plan de acción completo y dotado de plazos definidos para mejorar la diversidad de género y geográfica, y para garantizar que el espectro requerido de competencias y experiencia del personal de la OIT, en particular la experiencia que revista importancia para los tres Grupos de mandantes, se tuviera en cuenta a fin de que la Organización pudiera cumplir eficazmente su mandato. En el mismo deberían indicarse en particular las medidas necesarias para garantizar la representación de los países no representados o insuficientemente representados. En el consiguiente informe también se debería indicar la distribución de género y geográfica del personal de plantilla por categorías y grados a fin de facilitar la evaluación de las metas señaladas en la Estrategia de recursos humanos, y *b)* alentó a la Oficina a difundir más ampliamente entre los mandantes los anuncios de puestos vacantes para fomentar la presentación de un mayor número de candidaturas ².
2. En los últimos años, se han logrado progresos, en particular con respecto a la paridad de género en los grados P1 a P4 de la categoría de servicios orgánicos. Sin embargo, es necesario desplegar más esfuerzos para incrementar el equilibrio de género en los puestos directivos (grados P5 y superior) y para lograr una diversidad geográfica en todos los grados y categorías de personal que refleje mejor la composición de la OIT.
3. En 2018 se estableció un grupo de trabajo interno, con el mandato de analizar los obstáculos que impiden lograr una mayor diversidad geográfica y formular propuestas para superarlos. Las principales recomendaciones se centraron en los siguientes ámbitos: i) ampliación del concepto de diversidad geográfica; ii) establecimiento de un mecanismo de rendición de cuentas; iii) revisión y aclaración de las descripciones de puestos; iv) apoyo adecuado a los responsables de la toma de decisiones; v) armonización de los enfoques entre los distintos puntos de acceso; vi) actualización del Estatuto del Personal, y vii) ampliación de la difusión.
4. El plan de acción expuesto en este documento se basa en las propuestas formuladas por el grupo de trabajo y en las ulteriores consultas internas mantenidas — entre otros, con los representantes del personal, con quienes la discusión sigue en curso — y también en las orientaciones generales proporcionadas por el Consejo de Administración. Asimismo, se ajusta a la visión y la estrategia destinadas a incrementar la diversidad, descritas en la Estrategia en materia de recursos humanos 2018-2021 y en el Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2018-2021 ³, y recoge los principios establecidos en la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo.
5. Este plan de acción abarca el período 2019-2021, pero la intención es que sus resultados tengan un efecto duradero a largo plazo. Ha sido concebido teniendo en cuenta el actual contexto de dotación de personal, y prevé diversas medidas con plazos distintos que se llevarán a efecto de

¹ Documento [GB.331/PFA/13](#).

² Documento [GB.335/PV](#), párrafo 1043.

³ OIT: *Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2018-2021*, Servicio de Género, Igualdad y Diversidad, Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad, OIT, Ginebra, 2018.

forma simultánea. Algunas de esas medidas son relativamente sencillas. Sin embargo, otras posibles medidas requerirán un análisis minucioso sobre la base de lo dispuesto en el artículo 4.2, a), i), del Estatuto del Personal, en el que se establece que «[l]a razón primordial que ha de tenerse en cuenta antes de proveer cualquier vacante será la necesidad de obtener un personal con el nivel más alto posible de competencia, eficiencia e integridad. Se tendrá debidamente en cuenta la importancia de mantener un personal elegido sobre una amplia base geográfica, reconociendo también la necesidad de tomar en consideración las cuestiones relacionadas con el género y la edad». Por consiguiente, en caso de estimarse convenientes, algunas medidas pueden requerir enmiendas al Estatuto del Personal y deberán prepararse mediante procesos de consulta adecuados y someterse al Consejo de Administración para que éste tome una decisión.

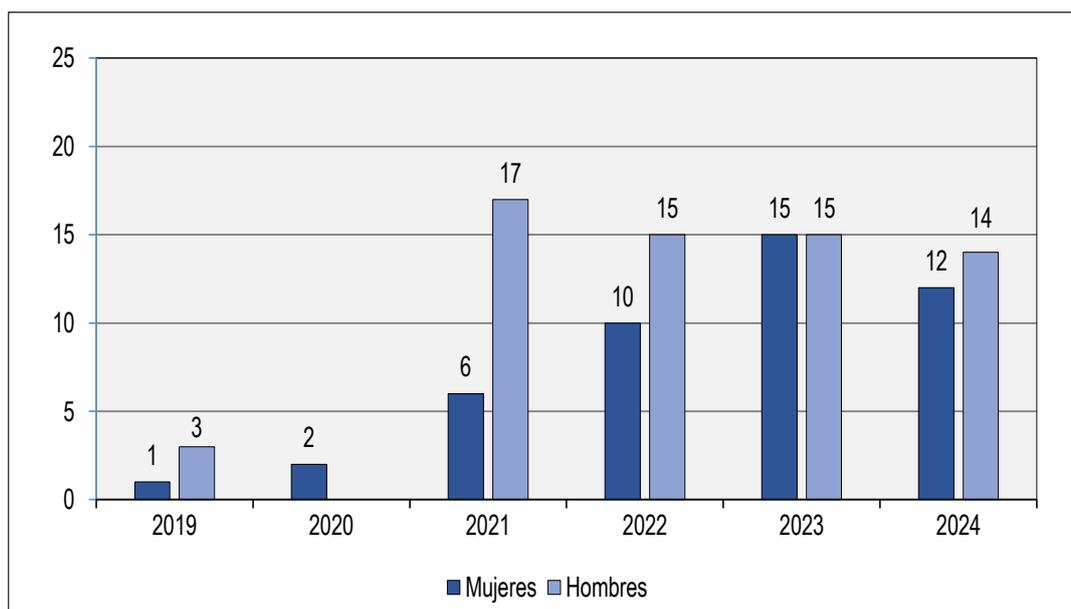
Actual contexto de dotación de personal ⁴

6. En el siguiente análisis se han tenido en cuenta las repercusiones de los casos conocidos de separación por jubilación una vez alcanzada la edad obligatoria de separación del servicio. El movimiento de personal por otros motivos no puede predecirse de forma fiable y, por consiguiente, no se contempla en este análisis.
7. El aumento de la edad obligatoria de separación del servicio, que el Consejo de Administración aprobó en su 319.ª reunión (octubre de 2013) ⁵, ha supuesto que el número de jubilaciones en 2018 y 2019 haya sido considerablemente inferior a lo que habría cabido esperar de otro modo y seguirá teniendo una notable repercusión en los próximos dos años. Sobre la base de los datos históricos, se prevé que la mayoría de los miembros del personal en la categoría de servicios orgánicos y las categorías superiores seguirá en servicio hasta la edad de 65 años. En 2018, ningún miembro del personal de la categoría de servicios orgánicos o de las categorías superiores optó por jubilarse antes de alcanzar la edad obligatoria de separación del servicio, y sólo 14 miembros del personal han dejado la Oficina por motivos no relacionados con la jubilación. Esta cifra es ligeramente superior al número promedio de miembros del personal que dejaron la Oficina por motivos no relacionados con la jubilación entre 2015 y 2018, que fue de 10,75. La combinación de unas tasas de retención generalmente elevadas y de un número de jubilaciones inferior a lo usual restringirá las posibilidades a corto plazo de que la Oficina mejore de forma significativa la diversidad del personal mediante nuevas contrataciones. Por consiguiente, para mejorar la paridad de género y la diversidad geográfica del personal de la Oficina y asegurar que éste tenga la gama de competencias y experiencia necesarias, se requerirán políticas y prácticas diligentes de contratación y planificación de la sucesión en los cargos.
8. En el gráfico 1 se muestra el número de funcionarios y funcionarias de la categoría de servicios orgánicos y de las categorías superiores que alcanzarán la edad obligatoria de separación del servicio en los próximos seis años. Si bien, en total, sólo seis alcanzarán la edad obligatoria de separación del servicio durante 2019 y 2020, esa cifra aumentará hasta 23 en 2021, la mayoría de los cuales serán hombres y alcanzarán dicha edad hacia finales de año. En total, 25 miembros del personal deberán jubilarse en 2022, 30 en 2023 y 26 en 2024.

⁴ Todas las referencias al personal de la OIT en este documento aluden a los miembros del personal contratados con cargo al presupuesto ordinario, salvo que se especifique lo contrario.

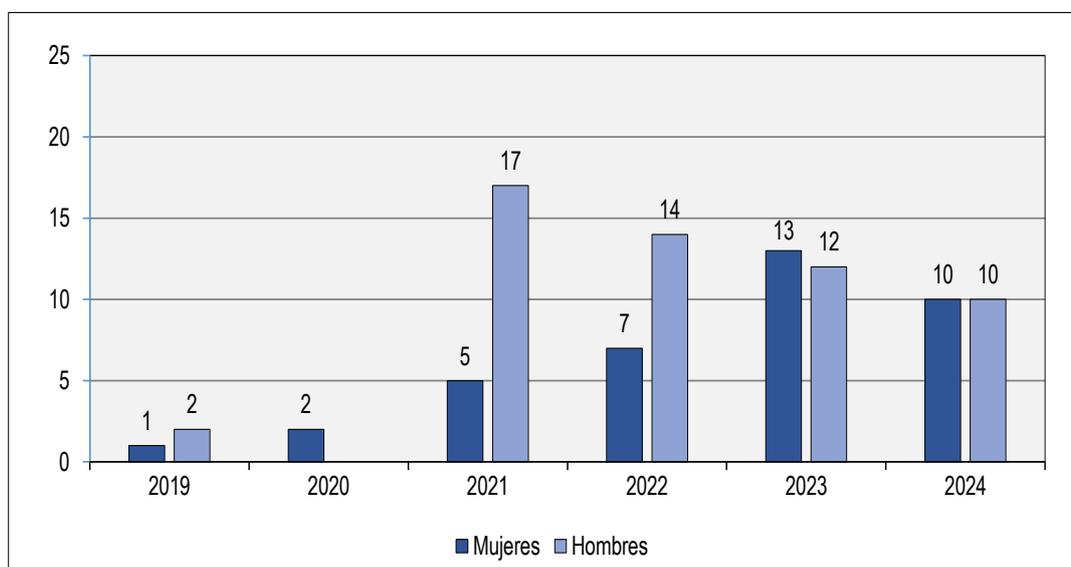
⁵ Documento [GB.319/PFA/11](#).

Gráfico 1. Miembros del personal que habrán alcanzado la edad obligatoria de separación del servicio en el período 2019-2024
(categoría de servicios orgánicos y categorías superiores, personal de plantilla)



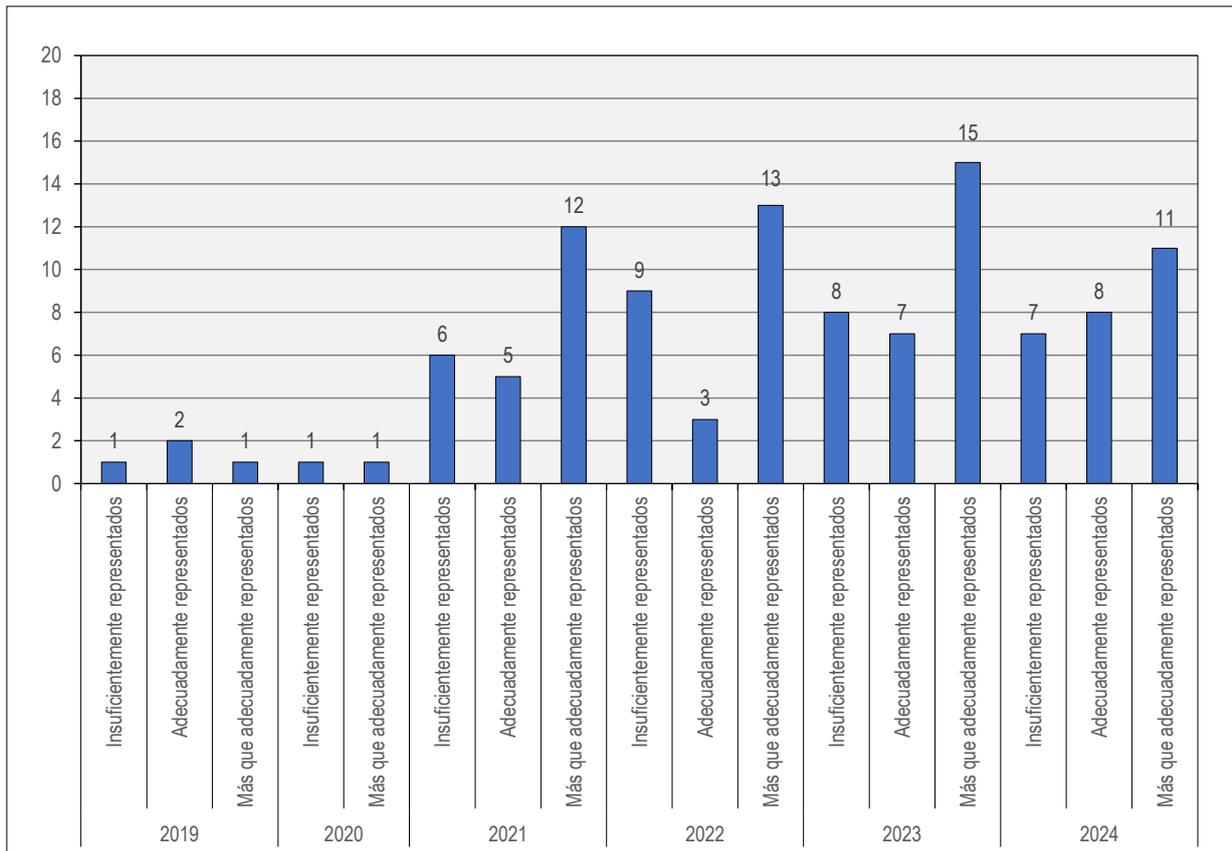
9. En el gráfico 2 se observa que la mayoría de los miembros del personal que alcanzarán la edad obligatoria de separación del servicio durante el período 2019-2024 en la categoría de servicios orgánicos y las categorías superiores ya ocupa puestos directivos (P5 y superior). En 2021 y 2022, los miembros del personal directivo que alcanzarán la edad obligatoria de separación del servicio serán principalmente hombres, lo que brindará una oportunidad a la Oficina para mejorar el equilibrio de género a ese nivel. Para ello, será necesario adoptar prácticas proactivas de contratación y selección, así como desplegar constantes esfuerzos para desarrollar el liderazgo y el potencial directivo de las mujeres que actualmente forman parte de la plantilla, reforzando al mismo tiempo una cultura institucional inclusiva mediante las medidas expuestas en las iniciativas pertinentes que se describen más adelante.

Gráfico 2. Miembros del personal directivo que habrán alcanzado la edad obligatoria de separación del servicio en el período 2019-2024
(personal de plantilla, P5 y superior)



10. En el gráfico 3 se muestra la distribución geográfica de los miembros del personal actualmente en servicio que alcanzarán la edad obligatoria de separación del servicio durante el período 2019-2024. De éstos, 32 proceden de Estados Miembros que actualmente están considerados como insuficientemente representados en la composición de la plantilla de la Oficina, mientras que 78 proceden de Estados Miembros que están adecuadamente representados o más que adecuadamente representados.

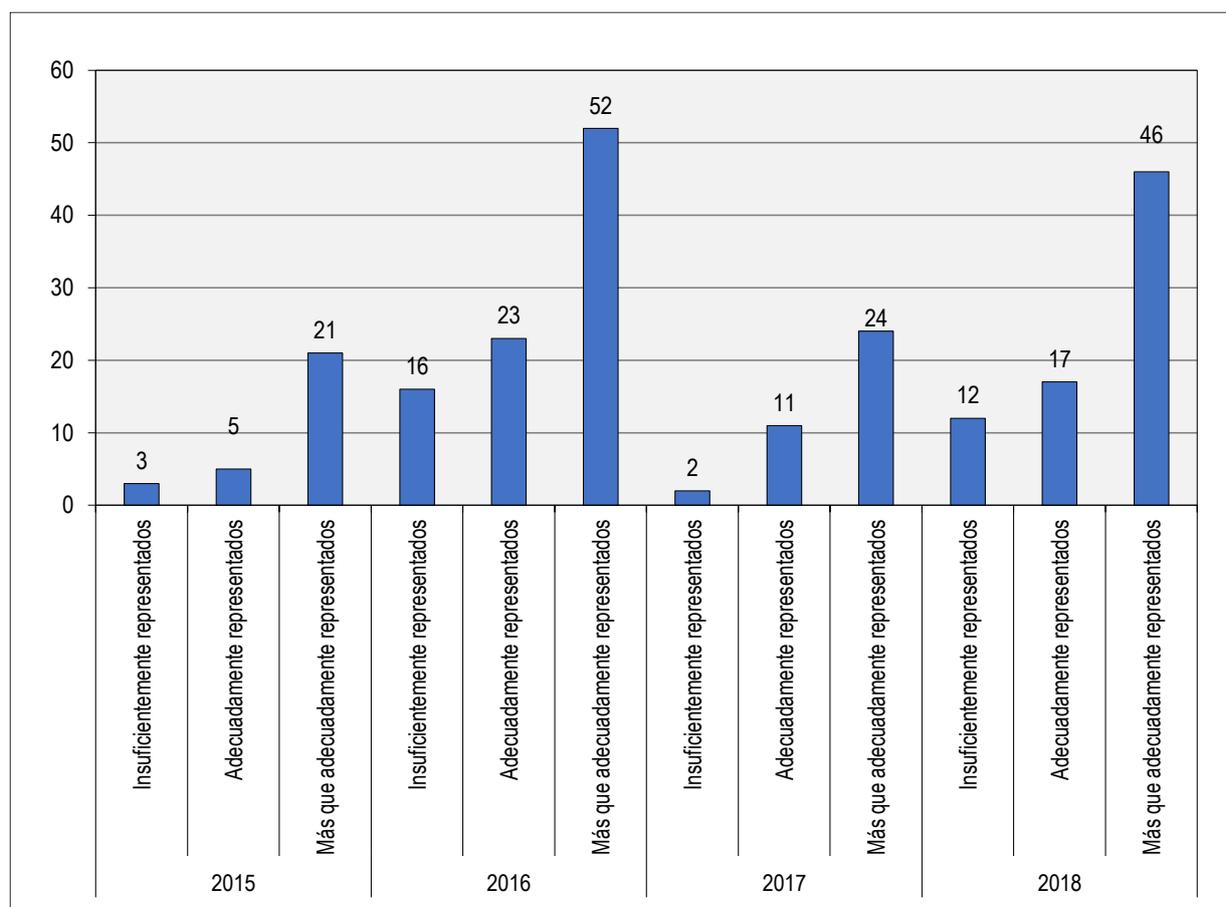
Gráfico 3. Miembros del personal que habrán alcanzado la edad obligatoria de separación del servicio en el período 2019-2024, por tipo de representación
(categoría de servicios orgánicos y categorías superiores, personal de plantilla)



11. En el período 2015-2018, la Oficina contrató a 232 nuevos ⁶ miembros del personal en la categoría de servicios orgánicos y en las categorías superiores, de los cuales 33 procedían de Estados Miembros insuficientemente representados. Sobre la base de los datos de contratación, es evidente que, a pesar de los esfuerzos desplegados por la Oficina para promover una mayor diversidad geográfica en su fuerza de trabajo, los candidatos externos que han logrado puestos con cargo al presupuesto ordinario en la categoría de servicios orgánicos y en las categorías superiores siguen procediendo predominantemente de Estados Miembros que están más que adecuadamente representados (véase el gráfico 4).

⁶ Personas no contratadas anteriormente con cargo al presupuesto ordinario de la OIT en puestos de la categoría de servicios orgánicos o de las categorías superiores.

Gráfico 4. Contrataciones por tipo de representación en los cinco últimos años
(categoría de servicios orgánicos y categorías superiores, personal de plantilla)



- 12.** En un año normal, aproximadamente el 50 por ciento de las vacantes de puestos en la categoría de servicios orgánicos y en las categorías superiores con cargo al presupuesto ordinario se cubre con candidatos que ya tienen un contrato de duración determinada o sin límite de tiempo con cargo al presupuesto ordinario. Ésta es una consecuencia positiva del compromiso de la Oficina de ofrecer oportunidades de carrera y de movilidad al personal en plantilla. Del 50 por ciento restante de vacantes de puestos en la categoría de servicios orgánicos y en las categorías superiores, aproximadamente la mitad se cubre con candidatos que ya tienen otro tipo de contrato de la OIT. Es necesario tener en cuenta este patrón de contratación al definir estrategias para mejorar la paridad de género y la diversidad geográfica y al determinar las mediciones e indicadores de éxito.
- 13.** Tal como muestra este análisis, teniendo en cuenta el escaso movimiento de personal, el reducido número de jubilaciones y la deseabilidad de progresión profesional para el personal interno, el contexto actual limita considerablemente el margen de actuación de la Oficina para mejorar la paridad de género e incrementar la diversidad geográfica en los próximos cinco años y, de hecho, plantea diversos desafíos con respecto al solo mantenimiento de la situación actual. Además, como se ha señalado antes, deberán tenerse debidamente en cuenta las disposiciones pertinentes del Estatuto del Personal en el caso de que se restrinjan, por ejemplo, los requisitos exigidos para postular a un puesto. A ese respecto, cabe recordar que los Estatutos del Personal de todas las organizaciones especializadas de las Naciones Unidas contienen disposiciones prácticamente idénticas. La jurisprudencia del Tribunal confirma que las consideraciones como la nacionalidad, el género y la edad sólo se pueden tener en cuenta como factores determinantes para la contratación cuando haya dos o más candidatos con el mismo nivel de competencias, eficiencia e integridad entre los que elegir.

14. Por consiguiente, las propuestas destinadas a superar los obstáculos que impiden la paridad de género o la diversidad geográfica mediante la selección de grupos específicos de candidatos deberán formularse de forma deliberada y claramente articulada, pero también de forma transparente y válida desde el punto de vista jurídico. Como se ha señalado antes, dichas medidas probablemente requerirán enmiendas al Estatuto del Personal, las cuales se podrían someter al examen del Consejo de Administración en una próxima reunión si éste así lo solicitara y tras las adecuadas consultas internas.
15. A pesar de los desafíos y limitaciones que se acaban de exponer, existen oportunidades a corto y más largo plazo para mejorar la paridad de género y la diversidad geográfica, dedicando un constante cuidado a la contratación de personal con el nivel más alto posible de competencia, eficiencia e integridad.

Plan de acción

16. El objetivo principal de este plan de acción es mejorar la paridad de género y la diversidad geográfica de la fuerza de trabajo de la OIT y lograr que reúna la gama necesaria de competencias y experiencia para cumplir eficazmente el mandato de la Organización. El plan de acción consta de una serie de iniciativas que tienen por objeto salvar los diferentes obstáculos a la diversidad. En el anexo se recogen los plazos previstos para la aplicación de las iniciativas. El plan de acción ha sido concebido para ayudar a la Oficina a cumplir las metas establecidas en la Estrategia en materia de recursos humanos 2018-2021 y en el Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2018-2021 en lo que respecta a la paridad de género y la diversidad geográfica.

Iniciativa 1. Ampliación de la difusión

17. La Oficina ha invertido numerosos recursos en aumentar la difusión de sus actividades, también en lo relativo a la difusión de los anuncios de vacantes. En 2018 se introdujo ILO Jobs, una nueva herramienta y sitio web de contratación en línea, que ha demostrado su eficacia para dar a conocer las oportunidades de empleo publicadas por la OIT y facilitar una mayor difusión de los anuncios de vacantes. Más de 91 000 personas tienen ya una cuenta en ILO Jobs, y el sitio web ha recibido cerca de 1,5 millones de visitas desde que se puso en línea. ILO Jobs también sirve para que la Oficina disponga de una base de datos de candidatos externos, que podría resultar útil en el caso de que se organicen campañas de difusión selectivas en el futuro. Además de publicar los anuncios de vacantes en ILO Jobs, la Oficina seguirá anunciándolos en portales de búsqueda de empleo de ámbito mundial como LinkedIn y en la prensa general y especializada, y comunicándolos a las misiones permanentes con sede en Ginebra y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores. También se tomarán otras medidas, que se detallan a continuación. La Oficina estudiará con detenimiento los grandes portales de búsqueda de empleo en línea y los sitios de difusión especializados y seleccionará nuevos portales de búsqueda de empleo donde publicar los anuncios de vacantes de la OIT. Se crearán alertas de empleo automáticas para las misiones permanentes con sede en Ginebra y las organizaciones de empleadores y de trabajadores con objeto de comunicar de manera óptima y oportuna los anuncios de vacantes a los mandantes. Se alentará a las oficinas regionales, los equipos de trabajo decente, las oficinas de país y los proyectos a difundir los anuncios de vacantes e incrementar su difusión a los destinatarios pertinentes en los países, en particular a los mandantes y al mundo académico. Asimismo, en los anuncios de vacantes se destacará el interés de la Oficina por recibir candidaturas de aspirantes cualificados con experiencia pertinente para los tres Grupos de mandantes (Gobiernos, Empleadores y Trabajadores).

Iniciativa 2. Inversión en diversidad: creación de reservas de talento

18. Aprovechando las nuevas funciones de la herramienta de contratación en línea, ILO Jobs, la Oficina estudiará la posibilidad de constituir reservas de talento que incluyan a los miembros del personal procedentes de Estados Miembros insuficientemente representados que ocupan puestos que actualmente no se toman en consideración en los criterios de medición de la diversidad, esto es: los funcionarios de la categoría de servicios orgánicos nacionales, los funcionarios de la categoría de servicios generales y todo el personal que trabaja en proyectos de cooperación para el desarrollo. En estas reservas de talento se podría incluir también a los jóvenes que han trabajado ya en la OIT en calidad de funcionarios subalternos del cuadro orgánico o de pasantes. Las nuevas funciones comprenderían la creación de campañas de envío de correos electrónicos y alertas de empleo para dar visibilidad a las vacantes y recibir el máximo número posible de candidaturas.
19. Además, la Oficina estudiará la posibilidad de crear reservas de talento de candidatos externos, a quienes se podría contactar para cubrir vacantes concretas. En estas reservas de talento se incluiría a los candidatos procedentes de Estados Miembros insuficientemente representados que se han presentado a un puesto vacante en la OIT y han llegado hasta las últimas fases del proceso de selección, pero no han obtenido el puesto. Asimismo, la Oficina está dispuesta a recibir manifestaciones de interés de Estados Miembros que deseen fomentar la diversidad entre el personal de la OIT mediante el programa para funcionarios subalternos del cuadro orgánico. También seguirá explorando vías para ayudar activamente a personas jóvenes a acumular experiencia y estar mejor preparadas para aprovechar las oportunidades de contratación que puedan surgir. La Oficina revisará las herramientas de evaluación que está utilizando para asegurarse de que responden de forma adecuada a la necesidad de contar con una fuerza de trabajo diversa y con una cultura institucional inclusiva.

Iniciativa 3. Revisión de las descripciones genéricas de puestos

20. Las vacantes de puestos de la categoría de servicios orgánicos con cargo al presupuesto ordinario se basan en las descripciones genéricas de puestos de la OIT, que se crearon hace más de quince años. Ahora bien, el grupo de trabajo consideró que los requisitos mínimos relativos a los idiomas, la formación y la experiencia que se definen en las descripciones genéricas de puestos constituyen una barrera a la diversidad. Por consiguiente, la Oficina propone que se emprenda el correspondiente proceso consultivo para revisar los requisitos mínimos que actualmente se especifican en las descripciones genéricas de puestos a fin de reflejar mejor y dar cabida a la experiencia laboral que puede adquirirse en la economía globalizada y estructurada en redes de la era moderna, reconocer el valor potencial de la experiencia laboral sustantiva y pertinente, en particular la de los mandantes tripartitos, y asegurar que los requisitos mínimos relativos a los idiomas, la formación y la experiencia establecidos para cada puesto sean realistas y reflejen las necesidades existentes.

Iniciativa 4. Contratación selectiva

21. Dado el escaso número de nuevas contrataciones previstas en los próximos años, la Oficina propone que se examinen las vacantes previstas y las necesidades institucionales para determinar cuáles son las posibilidades de contratación selectiva. A ese respecto, conviene tener en cuenta que cualquier modificación de las normas, reglamentos, políticas, procedimientos y directrices que rigen la contratación y selección del personal no puede menoscabar las perspectivas de carrera y la movilidad profesional de los funcionarios en activo. Teniendo en cuenta lo anterior, se promoverá la creación, en la medida de lo posible, de más vacantes en los

grados iniciales (P1 y P2) de la categoría de servicios orgánicos, a fin de contratar a candidatos externos jóvenes procedentes de Estados Miembros insuficientemente representados con objeto de mejorar la diversidad geográfica.

Iniciativa 5. Consolidación de una cultura y unas prácticas institucionales inclusivas

22. Para cumplir los objetivos de diversidad no basta con que las candidaturas que se reciben sean más diversas. El grupo de trabajo interno consideró que los sesgos inconscientes eran uno de los posibles factores no procedimentales que impedían que hubiera una mayor diversidad. La Oficina tiene capacidad para resolver este problema, impartiendo cursos específicos al personal que participa en los procesos de contratación y selección a fin de reducir la influencia de estos sesgos inconscientes en todas las etapas y dimensiones del proceso. Se elaborarán directrices para fomentar la sensibilidad respecto a la diversidad en las entrevistas e informes de los tribunales de examen.
23. La Oficina consolidará una cultura institucional inclusiva e impulsará cambios positivos mediante la incorporación sistemática de la diversidad y la inclusión en la oferta de cursos al personal de la OIT. Ello servirá para complementar la formación sobre sesgos inconscientes que se impartirá al personal que participa en los procesos de contratación y selección y al personal directivo (véase más adelante).
24. Además, la Oficina emprenderá varias campañas para reforzar la importancia de la diversidad y la inclusión en la labor cotidiana reconociendo las buenas prácticas y promoviendo y compartiendo los beneficios de la diversidad. Se evaluarán las políticas y procedimientos pertinentes de la Oficina mediante el adecuado diálogo social interno, con objeto de detectar cualquier forma de discriminación directa o indirecta que erija barreras contra la inclusión, y preparará propuestas para su revisión.

Iniciativa 6. Refuerzo de la rendición de cuentas y de los modelos de conducta

25. La Oficina reforzará la rendición de cuentas y apoyará la creación de modelos de conducta a nivel de la dirección, a fin de consolidar una cultura institucional en la que se valoren la diversidad y la inclusión. Se creará una herramienta que permitirá que el Director General Adjunto y el Subdirector General hagan un seguimiento de la diversidad geográfica y de género para evaluar los progresos a este respecto. En el sistema de evaluación del desempeño se revisará el objetivo de gestión del personal con responsabilidades de supervisión para que la diversidad conste como elemento explícito, de modo que todo el personal con responsabilidades de supervisión sea consciente de que debe contribuir a que el lugar de trabajo sea más diverso e inclusivo y se evalúe dicha contribución. Además, se prestará apoyo a los directivos para que ejerzan adecuadamente su función de liderazgo y su responsabilidad de servir de ejemplo en lo relativo al desarrollo y el fortalecimiento de una cultura institucional en la que se valore la diversidad y se mantenga un compromiso con la inclusión, por ejemplo, mediante la formación sobre los sesgos inconscientes.

Iniciativa 7. Establecimiento de un informe anual de la OIT sobre perspectivas de la paridad de género y la diversidad geográfica

26. El formato vigente de presentación de informes anuales al Consejo de Administración sobre la composición y estructura del personal de la OIT ha permitido recabar información sobre el

género y la nacionalidad del personal que ocupa un puesto con cargo al presupuesto ordinario. La diversidad se ha venido evaluando en relación con las metas de paridad de género y las cuotas aconsejables de representación nacional para los puestos financiados con cargo al presupuesto ordinario en la categoría de servicios orgánicos y categorías superiores, establecidas sobre la base de la tasa de contribución de cada Estado Miembro al presupuesto ordinario de la Organización. Ahora bien, estos puestos representan aproximadamente el 65 por ciento de todos los puestos de la categoría de servicios orgánicos y categorías superiores, y sólo un 25 por ciento de la fuerza de trabajo global de la OIT. En consecuencia, la Oficina propone ampliar el alcance de los informes anuales incluyendo en ellos datos y análisis del conjunto del personal de la OIT con objeto de reflejar con mayor precisión la diversidad del personal de la Oficina. El informe sobre perspectivas de la paridad de género y la diversidad geográfica ofrecerá una mirada más amplia sobre la distribución geográfica y de género para el conjunto del personal de la OIT e incluirá datos de años recientes y previsiones sobre el margen de mejora de la paridad de género y la diversidad geográfica.

Seguimiento

27. Algunas medidas podrían requerir la modificación del marco reglamentario que rige la contratación y selección del personal, mientras que otras medidas únicamente requerirían la revisión y la elaboración de directrices y prácticas. La Oficina colaborará activamente con el Sindicato del Personal de la OIT en la concepción y aplicación de las iniciativas y medidas propuestas, según proceda.
28. La Oficina informará sobre los progresos en la aplicación del plan de acción y de la Estrategia en materia de recursos humanos 2018-2021 en la 340.^a reunión (octubre-noviembre de 2020) del Consejo de Administración. Además, se presentará al Consejo de Administración el informe sobre perspectivas de la paridad de género y la diversidad geográfica relativo a la composición y estructura del personal de la OIT, indicando la distribución geográfica y de género del personal de plantilla por categoría y grado a fin de facilitar la evaluación de la consecución de las metas previstas en la Estrategia en materia de recursos humanos 2018-2021.

Proyecto de decisión

29. *El Consejo de Administración:*

- a) *aprueba el plan de acción para mejorar la paridad de género y la diversidad geográfica de la fuerza de trabajo de la OIT expuesto en el documento GB.337/PFA/11, en el entendido de que tal vez sea necesario someter algunas medidas a procesos de diálogo social interno, y*
- b) *pide al Director General que tome en consideración las orientaciones del Consejo de Administración al ejecutar el plan de acción y presente información actualizada sobre la Estrategia en materia de recursos humanos 2018-2021 para su examen en la 340.^a reunión (octubre-noviembre de 2020) del Consejo de Administración.*

Anexo

Plan de acción para mejorar la paridad de género y la diversidad geográfica de la fuerza de trabajo de la OIT: plazos de puesta en práctica de las medidas (por trimestre)

En el marco de los preparativos para la ejecución del plan, la Oficina se compromete a entablar un diálogo social y a colaborar con el Sindicato del Personal de la OIT, según proceda, respecto de las iniciativas y medidas propuestas.

Iniciativa 1: Ampliación de la difusión

- Medidas**
- Alentar las candidaturas de aspirantes con experiencia pertinente para los tres Grupos de mandantes – 4.º trimestre de 2019
 - Ampliar la colaboración con las oficinas exteriores – 1.º y 2.º trimestre de 2020
 - Crear alertas de empleo automáticas – 1.º trimestre de 2020
 - Colaborar con nuevos portales de búsqueda de empleo en línea – 1.º trimestre de 2020

Iniciativa 2: Inversión en diversidad: creación de reservas de talento

- Medidas**
- Definir y crear reservas de talento – 4.º trimestre de 2019
 - Definir y crear reservas de talento de candidatos externos – 4.º trimestre de 2019
 - Revisar las herramientas de evaluación – 1.º y 2.º trimestre de 2020

Iniciativa 3: Revisión de las descripciones genéricas de puestos

- Medidas**
- Revisar las descripciones genéricas de puestos – 1.º a 3.º trimestre de 2019
 - Entablar un diálogo social y consultas a nivel interno – 3.º y 4.º trimestre de 2019

Iniciativa 4: Contratación selectiva

- Medidas**
- Revisar las normas, reglamentos, políticas y procedimientos de la OIT – 1.º a 3.º trimestre de 2019
 - Entablar un diálogo social y consultas a nivel interno – 3.º y 4.º trimestre de 2019

Iniciativa 5: Consolidación de una cultura y unas prácticas institucionales inclusivas

- Medidas**
- Incorporar la diversidad y la inclusión en la oferta de cursos de formación para el personal de la OIT – 1.º y 2.º trimestre de 2019
 - Elaborar directrices para las entrevistas e informes de los tribunales de examen – 4.º trimestre de 2019
 - Poner en marcha el programa piloto de formación sobre sesgos inconscientes – 4.º trimestre de 2019
 - Impartir el curso de formación sobre sesgos inconscientes – 1.º a 4.º trimestre de 2020-2021
 - Revisar las modalidades de entrevista de los tribunales de examen para asegurarse de que tengan en cuenta la diversidad – 1.º trimestre de 2020
 - Realizar campañas a favor de la inclusión y la diversidad – 1.º a 4.º trimestre de 2020-2021

Iniciativa 6: Refuerzo de la rendición de cuentas y de los modelos de conducta

- Medidas**
- Poner en marcha el programa piloto de formación sobre sesgos inconscientes para el personal directivo – 4.º trimestre de 2019
 - Impartir el curso de formación sobre sesgos inconscientes para el personal directivo – 1.º a 4.º trimestre de 2020-2021
 - Definir y crear el prototipo de herramienta de seguimiento – 4.º trimestre de 2019
 - Revisar el objetivo de gestión para las evaluaciones de desempeño de 2020 – 4.º trimestre de 2019

Iniciativa 7: Establecimiento de un informe anual de la OIT sobre perspectivas de la paridad de género y la diversidad geográfica

- Medidas**
- Definir el alcance y el contenido – 4.º trimestre de 2019
 - Poner a disposición de los miembros del Consejo de Administración el nuevo informe sobre perspectivas de la paridad de género y la diversidad geográfica – 1.º trimestre de 2020