



Consejo de Administración

347.ª reunión, Ginebra, 13-23 de marzo de 2023

Sección de Programa, Presupuesto y Administración

PFA

Segmento de Personal

Fecha: 20 de febrero de 2023

Original: inglés

Decimocuarto punto del orden del día

Informe de situación relativo a la aplicación de la Estrategia de Recursos Humanos 2022-2025

Finalidad del documento

En su 343.ª reunión (noviembre de 2021), el Consejo de Administración aprobó la Estrategia de Recursos Humanos 2022-2025. Dicha estrategia tiene por objetivo dotar a la Oficina de una fuerza de trabajo con los más altos niveles de competencia, eficiencia e integridad, tomando debidamente en consideración el Plan de acción para mejorar la diversidad de la fuerza de trabajo de la OIT, inclusive en lo relativo a la diversidad de género y geográfica, y atendiendo también a la subrepresentación, a la experiencia pertinente para los tres grupos de mandantes y a las oportunidades para los jóvenes y para los jóvenes profesionales. En el presente documento se describen los progresos realizados por la Oficina en 2022 en relación con los principales resultados previstos de la Estrategia de Recursos Humanos (véase el proyecto de decisión en el párrafo 36).

Objetivo estratégico pertinente: Ninguno.

Resultado más pertinente: Resultado funcional C: Uso optimizado de los recursos.

Repercusiones en materia de políticas: Ninguna.

Repercusiones jurídicas: Ninguna.

Repercusiones financieras: Ninguna.

Seguimiento requerido: Ninguno.

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

Documentos conexos: GB.347/PFA/INF/7; GB347/PFA/14; GB.337/PFA/11.

▶ Introducción

1. En su 343.ª reunión (noviembre de 2021), el Consejo de Administración aprobó la [Estrategia de Recursos Humanos 2022-2025](#) y pidió a la Oficina que tuviera en cuenta las orientaciones facilitadas en la puesta en práctica de la Estrategia con miras a atraer, contratar y retener a una fuerza de trabajo con los más altos niveles de competencia, eficiencia e integridad, tomando debidamente en consideración la diversidad de género; la diversidad geográfica, atendiendo también a la subrepresentación; la experiencia pertinente para los tres grupos de mandantes, y las oportunidades para los jóvenes y los jóvenes profesionales y para las personas con discapacidad ¹.
2. La Estrategia de Recursos Humanos 2022-2025 comprende los siguientes resultados:
 - 1) **Fuerza de trabajo diversa dotada de las competencias adecuadas para afrontar el futuro:** fomentar la implicación e inclusión del personal —captación, desarrollo, implicación y conservación del personal y directivos diversos y calificados—.
 - 2) **Entorno respetuoso y propicio al empoderamiento:** reforzar la capacidad de liderazgo, el comportamiento ético y la rendición de cuentas en aras de un entorno respetuoso.
 - 3) **Aprovechamiento de la tecnología para lograr servicios de los recursos humanos que sean eficientes mediante la innovación y la digitalización de la función de recursos humanos:** tecnologías en materia de recursos humanos, digitalización y análisis de los procesos.
3. En este informe se describen los progresos logrados por la Oficina en 2022 en relación con los principales resultados previstos de la Estrategia de Recursos Humanos. A finales de 2023 se elaborará un informe específico sobre los progresos realizados con respecto a los objetivos fijados para cada uno de los indicadores clave seleccionados, de conformidad con lo establecido en las metas intermedias, y dicho informe se presentará al Consejo de Administración a su debido tiempo.

▶ Progresos realizados con respecto a los principales resultados previstos

Resultado 1: Fuerza de trabajo diversa dotada de las competencias adecuadas para afrontar el futuro

1.1. Esfera prioritaria: Plan para necesidades futuras de personal

4. En agosto de 2022 se estableció un nuevo conjunto de **requisitos mínimos en materia de formación y experiencia profesional** para los puestos de las categorías de servicios orgánicos y de servicios generales después de un extenso proceso de investigación y comparación de los criterios de referencia utilizados en todo el sistema de las Naciones Unidas

¹ GB347/PV, párr. 721.

y de una serie de negociaciones con el Sindicato del Personal. Aplicar un enfoque armonizado de los requisitos mínimos establecidos en materia de formación y experiencia profesional a efectos de la contratación y selección ofrece transparencia y claridad a los miembros del personal directivo y demás miembros del personal, así como a los candidatos internos y externos interesados. Además, asegurarse de que los requisitos mínimos que se exigen para un puesto respondan a las necesidades reales y tengan en cuenta la naturaleza y el valor de la experiencia laboral pertinente en el lugar de trabajo mundial moderno, en particular la experiencia pertinente para los mandantes tripartitos, reduce el riesgo de que estos requisitos puedan representar barreras innecesarias para la diversidad de la fuerza de trabajo². Los requisitos mínimos revisados garantizan que para todos los puestos de un mismo grado se exijan el mismo nivel de formación y el mismo número de años de experiencia profesional, con independencia de la familia de puestos a que pertenezcan. La definición clara de lo que se entiende por experiencia profesional internacional y la posibilidad de que en lugar de un título universitario superior se acepte un título universitario de primer ciclo en una disciplina pertinente sumado a años adicionales de experiencia profesional pertinente constituyen un enfoque más coherente y equitativo de los requisitos de formación y experiencia, que se adapta mejor al entorno de trabajo actual. Asimismo, se están revisando y normalizando los **requisitos mínimos en materia de idiomas**, teniendo siempre presente que pueden variar en determinadas familias de puestos.

5. Al tiempo que se trabaja en la determinación de los requisitos mínimos, se ha avanzado en la revisión de los puestos de la categoría de servicios generales en la sede y de la categoría de servicios orgánicos en todo el mundo. Se han formulado **nuevas descripciones genéricas de puestos** para las familias de puestos de especialista técnico y especialista en evaluación, y se está elaborando la de la familia de puestos de especialista jurídico. Este año se llevará a cabo la revisión de las descripciones de puestos aplicables al trabajo de apoyo administrativo. Las descripciones genéricas de puestos de la OIT representan el apoyo estructural de base para todo lo relacionado con la contratación, el desempeño y el desarrollo profesional. Las versiones revisadas entrarán en vigor a medida que se finalicen, por familias de puestos de trabajo, y se aplicarán tanto a los funcionarios en activo como a los puestos vacantes, según lo estipulado en un nuevo convenio colectivo que están negociando la Oficina y el Sindicato del Personal.
6. Teniendo en cuenta que el establecimiento de una visión y de un inventario de las competencias, así como el análisis de las carencias en la materia, forman parte integrante de la planificación estratégica de la fuerza de trabajo, en 2022 la Oficina revisó los preparativos para poner en marcha la **elaboración del inventario de competencias**, al mismo tiempo que preparaba las propuestas de Programa y Presupuesto presentadas por el Director General. En este enfoque se reconoce que el inventario debe basarse globalmente en los objetivos estratégicos de la Organización, partir de una visión clara y considerar las necesidades futuras en materia de competencias. La primera fase de esa labor se centrará en las competencias de los departamentos de políticas y de los especialistas técnicos a nivel mundial. Según se contempla en el plan de trabajo, a finales de agosto de 2023 se habrá seleccionado una herramienta que facilite el establecimiento del inventario y se habrá establecido un marco de competencias integrado para la ejecución de las actividades técnicas de la OIT. Posteriormente, se realizará un inventario de las competencias de que se dispone actualmente y de las que se necesitarán en el futuro. Antes de que finalice el año 2023, se llevará a cabo un

² Como se señala en la iniciativa 3 del plan de acción para mejorar la diversidad de la fuerza de trabajo de la OIT (GB.337/PFA/11).

análisis de las carencias en competencias y en recursos, y de su distribución mundial, y se formularán estrategias para colmar dichas carencias a través de actividades de desarrollo del personal actual o de la contratación de nuevo personal.

1.2. Esfera prioritaria: Captación, contratación e implicación de personal diverso

7. En 2022, la OIT publicó 77 **avisos de puestos vacantes** a través del sistema de dotación, asignación y colocación de los recursos humanos (RAPS). Durante ese año, el tiempo medio transcurrido entre la fecha de cierre del aviso de vacante y la decisión de selección fue de 172 días. En el caso de los proyectos de cooperación para el desarrollo, se cubrieron 117 puestos vacantes de la categoría de servicios orgánicos. En 2022 se siguió controlando de manera periódica la duración de los procesos de contratación para los proyectos de cooperación para el desarrollo. En promedio, en 2022, desde la publicación de los avisos de vacantes para **puestos clave de los proyectos** hasta la entrada en funciones de los candidatos seleccionados, transcurrieron 124 días civiles (lo que supone una nueva disminución en comparación con el promedio de 145 días de los últimos tres años). Se ha registrado una tendencia similar en el tiempo medio transcurrido entre la decisión de selección y la entrada en funciones del candidato seleccionado en todos los puestos de cooperación para el desarrollo (se redujo de 68 días en los últimos tres años a 62 días en 2022).
8. Las **actividades de divulgación** destinadas a aumentar la diversidad son un componente fundamental de la Estrategia de Recursos Humanos 2022-2025 y en 2022 se adoptaron las primeras medidas en la materia. Además de mantenerse la práctica de comunicar a los mandantes cada aviso de puesto vacante publicado a través del RAPS con el objeto de aumentar el número y la diversidad de las candidaturas recibidas, la Oficina puso en marcha nuevas iniciativas de divulgación, como la publicación de vacantes puntuales en las cuentas oficiales de la OIT en las **redes sociales**. Todas las vacantes, tanto las del RAPS como las de los proyectos de cooperación para el desarrollo, se publicaron y distribuyeron a través de una empresa especializada que presta apoyo para actividades de divulgación a organizaciones internacionales y humanitarias. Además de disponer de un grupo amplio y diverso de candidatos cualificados, la empresa utiliza herramientas de las redes sociales para darles más difusión. En el caso de algunas vacantes que habían resultado difíciles de proveer, la misma empresa ayudó a la OIT a aumentar el número de candidaturas recibidas, incluso en términos de género y nacionalidad, y los resultados preliminares son prometedores.
9. Entre sus actividades de divulgación para atraer nuevos talentos, la OIT participó en 2022 en tres **ferias de empleo**, que fueron elegidas porque se esperaba la asistencia de personas de una gran diversidad de nacionalidades y ámbitos profesionales. Además de los eventos presenciales, en 2023 se prevé participar en un número específico de ferias de empleo virtuales, en las que se prestará especial atención a objetivos concretos de diversidad, como la contratación de mujeres para cargos superiores y de personas con discapacidad. También se prevé participar en ferias de empleo en regiones que abarcan una gran cantidad de países cuya representación es insuficiente o nula. Se ha entablado contacto con los organizadores de esos eventos y se están examinando sus propuestas. Asimismo, se ha previsto mejorar el seguimiento de las personas que asisten a este tipo de eventos con miras a tenerlos en cuenta en futuras actividades de divulgación.
10. La OIT también participa en varios proyectos de elaboración de **listas interinstitucionales** de candidatos con distintos perfiles profesionales en el marco de las Naciones Unidas, a efectos de utilizarlas para fomentar las postulaciones de candidatos cualificados de esos grupos objetivo.

11. A pesar de las actividades de divulgación, la mejora de la **diversidad geográfica** sigue suponiendo un gran reto, en particular si se tiene en cuenta el reducido número de miembros del personal que se consideran dentro de los niveles de representación geográfica, esto es, el 22 por ciento de la fuerza de trabajo total de la OIT ³. Sin embargo, como se indica en el actual informe sobre la diversidad en la composición y estructura del personal ⁴, al 31 de diciembre de 2022 el número de países adecuadamente representados aumentó con respecto al año anterior y el número de países más que adecuadamente representados disminuyó ligeramente en comparación con las cifras hasta el 31 de diciembre de 2021.
12. La Oficina también trata activamente de aumentar el número de funcionarios que cuenten con una **experiencia pertinente para los tres grupos de mandantes** y ha efectuado un análisis de las personas que han presentado su candidatura desde 2018 y de la experiencia del personal recientemente contratado. Los resultados de esos análisis muestran solo una respuesta muy limitada de estos grupos objetivo y ponen de manifiesto la necesidad de estrechar la colaboración con los mandantes para aumentar el grupo de candidatos, prestando especial atención a puestos específicos y pertinentes. En los últimos años, la OIT, de manera sistemática, ha mantenido contactos con las misiones permanentes basadas en Ginebra y colaborado con la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) y la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) a fin de fomentar una amplia difusión de los avisos de puestos vacantes relativos al RAPS. Se llevarán a cabo más actividades en este ámbito en consulta con los mandantes, entre otras cosas a escala regional.
13. La OIT reconoce la importancia de lograr la igualdad de género en todos los grados y la Estrategia de Recursos Humanos incluye indicadores a ese respecto, haciendo hincapié en la necesidad de abordar el equilibrio de género en los puestos de categoría superior. El 12 de julio de 2022 se puso en marcha un **programa de tutoría profesional para mujeres en la OIT**, dirigido a todas las funcionarias de la Oficina de grado P4 y P5 que llevaran más de tres años en su grado actual y que desearan ascender a un puesto de grado superior. En total, se inscribieron 67 funcionarias. En la evaluación de la primera mitad del programa, más del 91 por ciento de las encuestadas afirmaron que el programa cumplía o superaba sus expectativas y que podían llevar a la práctica las orientaciones de sus tutores. Más del 87 por ciento consideraba que el programa les ayudaba a ganar más perspectiva, claridad y conocimientos para orientar su vida profesional.
14. Como se indica en el actual informe sobre la diversidad en la composición y estructura del personal y en el **Plan de Acción de la OIT para la Igualdad de Género 2022-2025**, el porcentaje de mujeres que ocupan puestos superiores de la OIT (puestos de grado P5 y superiores financiados con cargo al presupuesto ordinario) había alcanzado el 40 por ciento a finales de 2022. Si bien este progreso es alentador, las cifras desglosadas muestran que deben adoptarse medidas concertadas para cerrar la brecha en los niveles P5 y D1.
15. Entre las medidas adoptadas por las Naciones Unidas para crear un entorno propicio para las mujeres, cabe destacar la revisión y ampliación de la **licencia parental**, que ahora da derecho a un periodo unificado de dieciséis semanas de licencia para todos los funcionarios que se conviertan en padres, más un periodo adicional de diez semanas para quienes den a luz. Estos derechos revisados se aplican por igual a todas las categorías de personal, sin importar la

³ El nivel de representación se determina únicamente sobre la base de los funcionarios internacionales de la categoría de servicios orgánicos que ocupan puestos sujetos a la distribución geográfica, esto es, puestos de categorías P, D y superiores financiados con cargo al presupuesto ordinario de la OIT.

⁴ GB.347/PFA/INF/7.

manera en que se financie su contrato. La finalidad es apoyar las labores emprendidas para lograr la paridad de género y la inclusión en el trabajo, y reforzar la igualdad de género en las responsabilidades familiares y domésticas mediante una coparentalidad eficaz desde la llegada de un hijo a la familia. Estas medidas también mejorarán la implicación del personal, contribuirán a que la OIT se posicione como un empleador atractivo para las generaciones más jóvenes e incrementarán el nivel de retención de una fuerza de trabajo más diversa y cualificada. Ahora se atenderá la solicitud de la Asamblea General de las Naciones Unidas de velar por que se reúnan datos sobre las tasas de utilización, la satisfacción del personal, el gasto, la función incentivadora y las repercusiones en el atractivo del trabajo y la retención del personal.

16. Si bien el desempleo juvenil sigue siendo motivo de preocupación mundial, el mundo del trabajo debe hacer frente cada vez más al reto de dotar a los empleadores de una propuesta de valor que sea atractiva para las **generaciones más jóvenes**. En 2022, el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos (HRD) ejecutó durante seis meses un programa experimental de **tutoría inversa** en el que los funcionarios subalternos del cuadro orgánico eran los tutores de los altos directivos, con el objetivo explícito de mejorar la comunicación intergeneracional, exponer a los directivos a las nuevas tecnologías y fomentar la innovación. En la evaluación final, todos los altos directivos encuestados indicaron que habían obtenido información útil de sus tutores, que habían ganado confianza en el uso de las nuevas tecnologías o introducido cambios innovadores en su trabajo y que habían modificado sus actitudes, comportamientos o estilo de gestión como resultado del programa.
17. La OIT trata de ser un empleador atractivo para las **personas con discapacidad**. En agosto de 2022 se introdujo un curso de aprendizaje electrónico obligatorio para todo el personal, que tenía por finalidad aumentar su confianza y su compromiso para promover la inclusión de las personas con discapacidad. Actualmente, la tasa de cumplimiento del curso es del 80 por ciento. Varias organizaciones de las Naciones Unidas se han basado en él para elaborar cursos sobre la inclusión de las personas con discapacidad dirigidos a su personal. La Oficina también creó un grupo de recursos para empleados que busca apoyar a los miembros del personal de la OIT con discapacidad o que tienen un familiar con discapacidad.

1.3. Esfera prioritaria: Desarrollo de la capacidad de ejecución

18. La OIT dispone de fondos específicos para el desarrollo del personal, y HRD, junto con el Consejo Paritario de Formación, se encarga de que esos fondos se utilicen de forma eficaz y equitativa. En la **política de aprendizaje y desarrollo del personal de la OIT**, que se está elaborando en consulta con el Consejo Paritario de Formación, se ha hecho hincapié en la necesidad de revisar las normas de acceso a los fondos destinados al desarrollo del personal, así como el proceso de asignación de dichos fondos en toda la Oficina. La política finalizada y los productos para 2023 que se resulten del inventario de competencias facilitarán la elaboración de un plan de acción para el aprendizaje para 2024-2025.
19. La capacidad de la OIT para impartir formación a los mandantes sufrió fuertes embates a raíz de las restricciones impuestas por la pandemia de COVID-19. Dado que todas las actividades colectivas pasaron de un formato presencial a un formato en línea, surgió la necesidad urgente de **formarse en la utilización de herramientas digitales**. Los talleres sobre concepción y facilitación de actividades de formación digital permitieron formular una respuesta de emergencia en 2020-2021 y ahora forman parte de la oferta regular. Entre noviembre y diciembre de 2022, 27 funcionarios de la OIT participaron en esta actividad. Respondieron a la pregunta de cuál era la probabilidad de que recomendaran ese tipo de programas a sus colegas y la puntuación media obtenida fue de 9,43 sobre 10.

Resultado 2: Un entorno respetuoso y propicio al empoderamiento

2.1. Esfera prioritaria: Fortalecimiento de la rendición de cuentas con respecto al desempeño

20. La OIT se encuentra en una posición sólida respecto de la **gestión del desempeño**. Cuenta con un marco bien definido, el cual observan estrictamente el personal y los directivos. Las estadísticas en lo relativo al cumplimiento para 2022 son de 88 por ciento al 31 de diciembre de 2022. Los informes de fin de ciclo para 2022 deben presentarse hasta el 28 de febrero de 2023. Además, aunque un análisis de las puntuaciones relativas al desempeño a nivel mundial que se realizó en 2022 puso de relieve diferencias importantes en la forma en que algunos directivos conceden las puntuaciones, no reveló ningún sesgo cultural o de género negativo. La introducción de una escala de puntuaciones de 1 a 5 ha cumplido su propósito de permitir a los directivos destacar más fácilmente los puntos fuertes y las áreas susceptibles de desarrollo. Asimismo, aunque se observa una tendencia progresiva hacia puntuaciones medias más altas, un número cada vez mayor de directivos utiliza las evaluaciones para plantear preocupaciones relacionadas con el desempeño.
21. Para respaldar esta cultura de desempeño se elaboró un marco completo de actividades de aprendizaje dirigidas a diferentes destinatarios, desde directivos hasta miembros del personal y equipos, de las cuales más de 400 miembros del personal y directivos se habían beneficiado en 2022. Estas actividades abarcan temas como «Gestionar la entrevista sobre mi desempeño», «Gestión eficaz del desempeño», «Formular y recibir comentarios» y «Conversaciones utilizando la herramienta GROWTH», así como intervenciones adaptadas dirigidas a las unidades orgánicas, equipos de proyecto y oficinas de país. En 2023 se desarrollará un módulo de formación en línea sobre el marco de gestión del desempeño de la OIT.

2.2. Esfera prioritaria: Nuevas formas de trabajo

22. A medida que todos los miembros del personal empezaron a regresar a la Oficina después de varios periodos de confinamiento y teletrabajo obligatorio durante la pandemia de COVID-19, muchos aprovecharon las políticas existentes para optar por modalidades de teletrabajo. Reconociendo que el teletrabajo puede ser una herramienta eficaz para ayudar a los colegas a conciliar la vida laboral y personal, cuando la naturaleza del trabajo y las exigencias del servicio lo permitan, la Oficina elaboró **orientaciones específicas sobre el teletrabajo** para ayudar a los directivos y otros miembros del personal a velar por que el teletrabajo se planee y organice del tal forma que sea compatible con las necesidades y prioridades de su equipo, unidad u oficina, y que sea inclusivo y justo para todos. El documento, publicado en agosto de 2022, describe las responsabilidades del personal y los directivos en cuanto a la puesta en práctica de dichas modalidades y contiene un enlace al documento de gobernanza actual sobre modalidades de trabajo flexibles.
23. Se está negociando con el Sindicato del Personal una nueva política para toda la Oficina sobre **modalidades de trabajo flexibles** que entrará en vigor en 2023. La política reconoce que las modalidades de trabajo flexibles, respaldadas por avances tecnológicos considerables, pueden utilizarse con éxito para un espectro mucho más amplio de puestos de trabajo de lo que anteriormente se consideraba viable, lo que ofrece la oportunidad a un porcentaje mucho mayor del personal de lograr una mejor conciliación de la vida laboral y personal. No obstante, esto se equilibra con disposiciones claras sobre la necesidad de respaldar una presencia adecuada en la oficina para satisfacer las necesidades operativas, la importancia de dedicar

tiempo específico con los colegas para facilitar el trabajo en equipo y límites definidos sobre el uso del teletrabajo fuera del lugar de destino.

24. Con el aumento del teletrabajo desde la pandemia de COVID-19 y la nueva política sobre modalidades de trabajo flexibles, los directivos y el resto del personal necesitan con urgencia recibir formación sobre cómo trabajar eficazmente en **equipos híbridos** (en los que algunos colegas trabajan en la oficina y otros trabajan desde su domicilio de forma alterna). En 2022, la Oficina creó un programa integral para responder a estas necesidades. Este programa, que se ofrecerá en tres idiomas, incluye talleres sobre la gestión de equipos híbridos (los cuales se pusieron a prueba en diciembre de 2022 y continuarán a principios de 2023), así como una serie de actividades para apoyar la aplicación de la nueva política sobre modalidades de trabajo flexibles.
25. En este primer año de aplicación de la Estrategia de Recursos Humanos, **la salud mental y el bienestar** del personal han adquirido prominencia en el programa de la Oficina y se han emprendido varias iniciativas al respecto. La OIT, que contribuyó activamente a la primera Estrategia del Sistema de las Naciones Unidas sobre Salud Mental y Bienestar (2018-2023), continúa desempeñando una función prominente en la colaboración de todo el sistema de las Naciones Unidas en materia de salud mental y bienestar mediante su aportación de recursos financieros y en especie. Las orientaciones de la Organización Mundial de la Salud sobre salud mental en el trabajo y la nota de políticas conjunta de la OIT y la Organización Mundial de la Salud servirán de base para revisar la Estrategia del Sistema de las Naciones Unidas sobre Salud Mental y Bienestar y para elaborar el **plan de acción de la OIT sobre salud mental y bienestar en el trabajo**. Asimismo, la encuesta sobre salud del sistema de las Naciones Unidas, que se realizó por primera vez en la OIT en 2022, ha generado una gran cantidad de datos sobre los riesgos de salud y seguridad a los que está expuesto actualmente el personal de las Naciones Unidas y los efectos de la pandemia de COVID-19 en su salud física y mental. Estos datos pueden analizarse más exhaustivamente para identificar los factores prioritarios de riesgos para la salud y orientar futuras estrategias e intervenciones de prevención.
26. Los resultados iniciales de la encuesta destacan la importancia del acceso fácil a la información y formación. La intranet de la OIT ofrece una amplia gama de recursos sobre la salud mental y el bienestar en diferentes secciones, a saber, las páginas del Servicio Social y del Servicio Médico y la página dedicada a cuestiones relacionadas con la COVID-19. La Oficina está trabajando para reunir la información y los recursos sobre salud mental y bienestar en el trabajo en un solo lugar para facilitar el acceso al personal. Se prevé que las páginas web estén terminadas en el primer trimestre de 2023. La Oficina también ofrece una serie de oportunidades de aprendizaje a los directivos y el personal, por ejemplo: webinarios sobre temas como la gestión del estrés y la resiliencia en momentos de crisis; un programa en línea para voluntarios para el apoyo mutuo; una sección de aprendizaje en línea sobre el bienestar en LinkedIn Learning, y un taller titulado «Busca dentro de ti» que ofrece herramientas para la concentración, la conciencia de sí mismo y la resiliencia.

2.3. Esfera prioritaria: Lugares de trabajo éticos y respetuosos

27. Un elemento fundamental de la implantación de un lugar de trabajo ético y respetuoso es garantizar que las conductas no respetuosas y contrarias a la ética se puedan identificar, abordar eficazmente y sancionar apropiadamente. Se está trabajando para actualizar la **política contra el acoso** de la Oficina con miras a armonizarla con los principios y derechos consagrados en el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) de la OIT, y para asegurar que nuestras funciones de notificación e investigación se basan debidamente en la labor del Equipo de Tareas sobre el Hostigamiento Sexual de la Junta de los Jefes Ejecutivos del

Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación. Esto exige la coordinación con una serie de actores en la Oficina, como el Funcionario encargado de las cuestiones de ética, el Mediador, el Asistente Social, el Servicio Médico, representantes del personal y personal directivo superior.

28. La OIT tiene una **política de tolerancia cero** declarada frente a todas las formas de violencia y acoso y otras formas de falta grave y comportamiento contrario a la ética; en casos particularmente graves, la Oficina no ha dudado en imponer la sanción de despido sin aviso previo. Las formas menos graves de conducta indebida no son toleradas y siempre están sujetas a algún tipo de respuesta administrativa; sin embargo, el conjunto de sanciones actualmente disponible en el Estatuto del Personal es inadecuado. Para respaldar un conjunto de medidas disciplinarias más matizado y, por consiguiente, eficaz, la Oficina ha formulado nuevas disposiciones para introducir una **gama mucho más amplia de sanciones** con un conjunto de procedimientos articulado de forma más clara que rija el proceso disciplinario. Estas medidas serán sometidas a nuevas consultas con los representantes del personal y se prevé introducirlas en 2023.
29. A lo largo de 2022, la OIT colaboró con su Centro Internacional de Formación en Turín para adaptar el módulo de aprendizaje en línea «Unidos por el Respeto» de la Secretaría de las Naciones Unidas a fin de reflejar las definiciones y políticas de la OIT sobre **acoso sexual**. La versión elaborada por la OIT de este módulo de aprendizaje en línea estará disponible en español, francés e inglés a partir de marzo de 2023 y será obligatorio para todo el personal. En noviembre de 2021 se presentó otro módulo de aprendizaje en línea obligatorio sobre la **prevención de la explotación y el abuso sexuales** y actualmente el 92 por ciento del personal lo ha completado. Además de exigir al personal que complete formación obligatoria en estas áreas importantes, la Oficina ha adoptado otras medidas para garantizar la protección tanto del personal como de los beneficiarios, realizando una serie de comprobaciones de antecedentes (por ejemplo, ClearCheck e INTERPOL, entre otras) a través del servicio de las Naciones Unidas One HR antes de contratar a un nuevo miembro del personal.

Resultado 3: Aprovechamiento de las tecnologías en aras de una mayor eficiencia de los servicios de recursos humanos mediante la innovación continua y la digitalización de la función de recursos humanos

3.1. Esfera prioritaria: Tecnologías/digitalización de los recursos humanos

30. Aunque el proyecto del **sistema de archivo electrónico** mundial de la OIT se encuentra todavía en su etapa inicial, HRD ha puesto a prueba una iniciativa encaminada a limitar la impresión y firma de documentos con tinta y digitalizar los expedientes personales de la OIT en un formato que preserve la integridad y la confidencialidad de la información y permitir una transición fluida al sistema mundial cuando entre en funcionamiento.
31. En 2022, y en consonancia con el compromiso de la OIT de convertirse en un empleador atractivo para las **personas con discapacidad**, la Oficina participó en un proyecto de las Naciones Unidas organizado por la Unión Internacional de Telecomunicaciones para evaluar la accesibilidad de los sistemas de solicitud de empleo y contratación en línea. El proyecto dio lugar a la elaboración de un informe sobre ámbitos del sistema de contratación en línea de la OIT, ILO Jobs, que podrían mejorarse para apoyar más adecuadamente las solicitudes de personas con discapacidad (en particular, discapacidades relacionadas con la vista). Al recibir el informe, HRD abordó todos los puntos que se podían configurar internamente como usuario

del servicio. Además, se remitieron otros problemas al proveedor del servicio y varios de ellos se han solucionado, en beneficio de los usuarios del sistema en la OIT y todos los demás usuarios.

32. Otro ámbito importante de la digitalización abordado en 2022 fue la puesta en marcha de la herramienta de gestión de los servicios para la **función de apoyo al usuario de ILO People**, el sistema de gestión de talentos integrado de la OIT. La nueva herramienta sustituye el apoyo *ad hoc* prestado por correo electrónico, teléfono y Microsoft Teams. Ofrece una serie de ventajas, a saber: una interfaz coherente para los usuarios; visibilidad inmediata del estado de las solicitudes de asistencia; mejor priorización de las respuestas; soporte de autoayuda con artículos pertinentes en el portal, y mejor gestión, análisis y notificación de consultas. La transición a la herramienta fue fluida y el número de solicitudes de asistencia muestra que el personal ha realizado la transición satisfactoriamente. Ya observamos tendencias interesantes en las categorías de solicitudes que nos ayudarán a planear el futuro.

3.2. Esfera prioritaria: Análisis de datos de recursos humanos

33. El sistema de gestión de talentos de la OIT, ILO People, es un producto «software como servicio» de un proveedor externo. En los últimos años, el proveedor ha mejorado las herramientas disponibles para la presentación de informes y, en 2022, HRD pudo aprovechar esa función. Se han creado los **siguientes cuadros interactivos en tiempo real** y se han puesto a disposición de los usuarios en los ámbitos del aprendizaje y la contratación: datos de origen de los solicitantes para los candidatos a las vacantes y convocatorias de manifestación de interés; desglose por género de los solicitantes y datos de las etapas 2 y 3 para los procesos de contratación en el marco del RAPS; informes sobre el cumplimiento de los requisitos de aprendizaje para cursos de aprendizaje en línea obligatorios, y datos sobre la finalización de los módulos de aprendizaje de los cursos sobre gobernanza (Gestión del riesgo, Adquisiciones y Ecologización de la OIT).
34. La ventaja de estos cuadros es que los colegas tienen acceso a los datos en tiempo real y ya no tienen que hacer o programar manualmente informes basados en listas que posteriormente deben ser manipulados en Excel, lo cual ahorra tiempo y reduce el riesgo de introducir errores. Se están creando más cuadros en los ámbitos mencionados anteriormente, así como en el de gestión del desempeño.

► Enseñanzas extraídas

35. Aunque se ha progresado de forma constante en este primer año de la Estrategia de Recursos Humanos 2022-2025, varios elementos ofrecen enseñanzas para los próximos años:
 - Una combinación de esfuerzos institucionales y decisiones ejecutivas encaminados a aumentar el porcentaje de mujeres en el total del personal superior de la OIT (categorías P5 y superiores con cargo al presupuesto ordinario) ha permitido a la Oficina cumplir su primera meta de lograr el 40 por ciento para el bienio 2022-2023.
 - Hasta el momento se han obtenido menos progresos con respecto a las otras metas relacionadas con la diversidad, y los progresos se ven afectados por la escasa rotación del personal de plantilla de la OIT. Se deben emprender nuevas iniciativas estratégicas en este sentido.

- Las nuevas formas de trabajo y las herramientas digitales han dado lugar a una transformación en la forma en que se aprende y se imparte formación. Conviene aprovechar este acceso más fácil al aprendizaje para el personal de la OIT a nivel mundial.
- El mayor énfasis en la planificación de la fuerza de trabajo ha puesto de relieve que la capacidad para obtener resultados no solo depende de tener miembros del personal con las competencias adecuadas, sino también de asegurar su movilidad, para poder destinarlos al lugar donde se les necesite y para transferir los conocimientos y experiencia a nivel mundial y en el sistema de las Naciones Unidas.
- Es necesario centrarse más en garantizar que los resultados de la Estrategia de Recursos Humanos de la OIT responden a las necesidades de toda la fuerza de trabajo de la OIT, incluidas las necesidades del personal empleado en proyectos de cooperación para el desarrollo, que actualmente representa el 52,7 por ciento de la fuerza de trabajo total.

▶ Proyecto de decisión

36. **El Consejo de Administración solicita a la Oficina que tenga en cuenta las orientaciones proporcionadas en la aplicación futura de la Estrategia de Recursos Humanos 2022-2025.**