



DECIMOSEPTIMO PUNTO DEL ORDEN DEL DIA

**Estrategia de la OIT en materia
de recursos humanos:
Resumen de acontecimientos**

1. Desde que el Consejo de Administración adoptó en noviembre de 1999 la estrategia de la OIT en materia de recursos humanos, en cada reunión de la Comisión de Programa, Presupuesto y Administración (en adelante, «la Comisión») se ha presentado un informe sobre la puesta en práctica de dicha estrategia. En el presente documento se resumen los acontecimientos que se han producido en la aplicación de la estrategia desde marzo de 2004. En marzo de 2005, se presentará a la Comisión una propuesta para revisar toda la estrategia en materia de recursos humanos.

Respuesta a la auditoría externa

2. Se han obtenido progresos en la aplicación de las recomendaciones de la auditoría externa. En especial, se han elaborado nuevos indicadores de resultados para evaluar la repercusión de la estrategia. El programa piloto sobre aprendizaje y desarrollo permitirá analizar las preocupaciones que plantea la necesidad de mejorar la capacidad de gestión en toda la Oficina. El documento que está previsto se someta a la Comisión en marzo de 2005 incluirá una respuesta detallada a cada una de las recomendaciones de la auditoría.

Negociación colectiva

3. El Consejo de Administración, en su reunión de marzo de 2004¹, fue informado de un nuevo Convenio colectivo sobre prevención y solución de conflictos y aprobó las consiguientes enmiendas en el Estatuto del Personal. La Oficina, en consulta con el Sindicato del Personal, tomó a partir de entonces las medidas necesarias para aplicar los nuevos procedimientos. Estas medidas incluyen el establecimiento de un mandato revisado para el Mediador, la constitución de un grupo de investigadores de casos de acoso sexual y la adopción de las disposiciones necesarias para la secretaría de la Junta Consultiva Mixta de Apelaciones. Se está procediendo a nombrar a los presidentes de la Junta, y ya se han nombrado a los investigadores que se ocuparán de los casos de acoso sexual y al Mediador.

¹ Documento GB.289/PFA/18.

Se están impartiendo programas de formación e información a todos los que desempeñarán algún tipo de función en el marco de los nuevos procedimientos, así como a los superiores jerárquicos y al personal en general. Los nuevos procedimientos empezaron a funcionar el 1.º de octubre de 2004.

4. La Comisión Paritaria de Negociación (CPN) ha comenzado a revisar el Convenio colectivo sobre los procedimientos de contratación (2000) de conformidad con el plan de trabajo adoptado en 2004. Se espera que las negociaciones continúen hasta finales de año. Dentro del marco de la CPN, la Oficina ha ampliado sus consultas con el Sindicato del Personal para incluir cuestiones de preocupación comunes, en especial las que se están examinando en el seno de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) y de otras entidades interorganismos del sistema de las Naciones Unidas.

Clasificación de los puestos

5. La Oficina continúa tomando medidas para reducir el promedio de grados y obtener una estructura organizativa y de grados racional y equilibrada. Para ello habrá que reducir o suprimir algunos puestos tras la jubilación de sus titulares. El número de miembros del personal que se prevé se jubile en los próximos años permitirá además a la Oficina seguir avanzando en la consecución de sus objetivos de mejorar la diversidad de género y contratar a más jóvenes profesionales.
6. El HRD ha comenzado a aplicar la nueva norma general para la clasificación de los puestos de las categorías profesionales y superiores². En mayo de 2004 se organizaron dos cursillos de dos días de duración en los que participaron expertos de la CAPI para familiarizar a una serie de superiores jerárquicos en la sede. En otras actividades similares se seguirá informando a los directores y al personal en general sobre la nueva norma general. La primera fase de desarrollo de ejemplos específicos a la OIT asociados con la nueva norma general ha terminado y el HRD está procediendo a consultar con los directores, el Sindicato del Personal y los miembros del personal antes de finalizarlos.

Prospección, contratación y selección

7. Se ha puesto a prueba un curso de formación sobre técnicas de entrevista basada en las competencias para el personal directivo superior y el personal del HRD que participan en los grupos encargados de las entrevistas; se han previsto otros cursos para formar a los superiores jerárquicos y a otros miembros del personal que participan en esos grupos. Se está realizando una revisión externa para examinar en qué medida los centros de evaluación se han convertido en una herramienta eficaz para el desarrollo y la selección; sus resultados se incluirán en la revisión del Convenio colectivo. Se han introducido dos medidas para reforzar la prospección y selección. En primer lugar, un mecanismo de planificación señalará los puestos que se pueden anunciar con fines de movilidad (sobre la base de transferencias en el mismo grado) antes de considerar la posibilidad de presentar una vacante. En segundo lugar, acaba de entrar en operación una versión actualizada del sistema electrónico de seguimiento de candidatos que, entre otras ventajas, cabe esperar que permita a la Oficina automatizar un «primer corte» en la elaboración de las listas restringidas de candidatos y proporcionar a los superiores jerárquicos con candidaturas en formato electrónico.

² Documento GB.289/PFA/18.

8. Se sigue trabajando para reforzar los mecanismos de contratación y selección. En ese sentido, continúan desplegándose esfuerzos de prospección, incluida la identificación de vías de alimentación más claras. La consolidación de los procedimientos de competencia en toda la Oficina, incluida la sistematización de los procesos de entrevista y los mecanismos de gestión de la contratación local en las oficinas exteriores, requiere un nuevo examen. El promedio de días necesarios para cubrir una vacante sigue descendiendo, de acuerdo con la meta establecida en 2004-2005 de reducirlo a cinco meses. Se espera que una mejor planificación basada en el mecanismo de examen del personal reduzca este promedio aún más.
9. La Oficina está examinando la posibilidad de establecer metas de contratación para reducir el número de Estados Miembros que siguen estando poco representados o no representados y aumentar la diversidad entre regiones al tiempo que garantiza que el personal reúna los requisitos establecidos por la OIT en materia de competencias. En la reunión del Consejo de Administración de marzo de 2005 se presentarán datos precisos sobre la composición del personal.
10. La Oficina continúa integrando en puestos financiados con arreglo al presupuesto ordinario a aquellos miembros de la categoría profesional que fueron contratados en el marco del Programa especial de ingreso a la carrera para jóvenes profesionales (YPCEP) en 2001 y 2002. Para octubre de 2004, 17 de los 20 miembros del personal en cuestión se habían incorporado a puestos permanentes, mientras que al resto de los funcionarios se les han asignado diversas atribuciones en espera de su regularización.
11. Como seguimiento a las labores realizadas por el grupo de trabajo informal³, el HRD ha elaborado un proyecto de documento de política, en consulta con el Comité del Sindicato del Personal, sobre la promoción del empleo de personas con discapacidades en la OIT. En dicho documento se abordan cuestiones como la contratación, la retención en el empleo y el progreso en la carrera de personas con discapacidades. Además, el proyecto de documento aborda la cuestión de las adaptaciones en el puesto de trabajo que son necesarias para que las personas con discapacidades sigan trabajando en la OIT, así como la necesidad de facilitar el acceso al lugar de trabajo.

Igualdad de género

12. El porcentaje de mujeres en la categoría profesional ha ido aumentando progresivamente en los últimos cinco años. En 1999, el 32,3 por ciento de todos los profesionales eran mujeres; en agosto de 2004, representaban casi el 38 por ciento de la categoría profesional. Desde finales de 2002, el personal femenino representaba un poco más de la mitad del personal de la OIT a nivel P.4 e inferiores. El porcentaje de mujeres en niveles superiores (P.5 y superiores) también aumentó del 22,7 por ciento a finales de 1999 al 26 por ciento a finales de 2003. El compromiso de la Oficina expresado en el Programa y Presupuesto para 2004-2005 de aumentar el número de mujeres en puestos superiores al 33 por ciento para finales de 2005 aunque sigue siendo elevado, supone todo un reto. Con este fin, se está tratando de conseguir una planificación de la sucesión más enérgica para cubrir los puestos a nivel P.5 y superiores. Se está procediendo a señalar a los miembros del personal femenino con posibilidades de progresar a niveles de gestión superiores para acelerar su desarrollo.

³ Documento GB.289/PFA/18, párrafo 35.

Desarrollo del personal

13. Tras las discusiones mantenidas con el Equipo de Dirección, el HRD ha iniciado un examen de la estrategia de aprendizaje y desarrollo de la Oficina, que continuará hasta 2005. El objeto del examen es determinar cuáles son las nuevas necesidades de la Organización y las competencias que se necesitan para alinear la futura estrategia de aprendizaje y desarrollo de forma más estrecha con los objetivos operativos y estratégicos de la OIT. El examen evaluará las necesidades de aprendizaje y desarrollo frente a los principios del nuevo Marco de aprendizaje organizativo de las Naciones Unidas recientemente acordado por la Junta de los jefes ejecutivos. El examen permitirá además situar a la estrategia y a los consiguientes programas (nuevos o revisados) de forma que responda eficazmente al mayor énfasis que probablemente se ponga en las actividades de aprendizaje y desarrollo en 2006-2007.
14. Como parte de la iniciativa del Director General sobre «el reforzamiento de la gestión de los servicios y los resultados», se ha puesto en marcha un programa piloto sobre el desarrollo de las capacidades de gestión y liderazgo, que se va a financiar con el superávit de 2000-2001. El objetivo del programa es reforzar la capacidad de los gestores en todos los niveles para hacer frente a los retos en el futuro y aumentar su eficacia a la hora de promover la visión, los objetivos, las prioridades de política y la estrategia de la Organización, de forma que sitúen a la OIT al frente de la acción global en lo que respecta a las cuestiones que se derivan de su mandato. El programa no se ha concebido como un curso excepcional que se imparte sólo una vez, sino como un programa de aprendizaje que consiste en una serie de actividades interrelacionadas que cubren un período que va hasta finales de 2005. Se ha elegido a 60 participantes de grados D.1 y P.5. Una tercera parte procede de las oficinas exteriores y el resto de la sede. El programa se supervisará y evaluará, realizándose los ajustes que se consideren necesarios para su posible despliegue a todo el personal con responsabilidades de gestión.
15. El HRD está realizando una evaluación externa del proceso del Plan de Desarrollo Personal (PDP) que proporcionará además recomendaciones sobre cuál es la mejor forma de vincular esta herramienta con el sistema de evaluación del trabajo de la Oficina. En el Convenio colectivo sobre los planes de desarrollo personal se prevé la creación de un Consejo Paritario de Formación, representado tanto por la Oficina como por el Sindicato del Personal, para prestar asesoramiento sobre la dirección estratégica de las políticas y los programas de la Oficina en materia de aprendizaje y desarrollo del personal y cuestiones afines. El mandato y composición del Consejo Paritario de Formación acaban de ser aprobados, de manera que su primera reunión se celebrará en breve. Está previsto que la CPN revise este Convenio colectivo en 2005.

Movilidad del personal

16. Durante 2004, el HRD elaboró un marco general de movilidad del personal que cuenta con el apoyo del Sindicato del Personal y está en espera del examen final del Equipo de Dirección. El proyecto de política define claramente los objetivos de la Organización en materia de movilidad geográfica, determina una serie de principios generales que se aplican a todos los miembros de personal y establece las modalidades de aplicación, incluidas las funciones y responsabilidades respectivas de los directores, los miembros del personal y el HRD. El proyecto de política también especifica las políticas de apoyo y los diversos incentivos disponibles para fomentar y facilitar la movilidad del personal.

Programa relacionado con el trabajo y la vida

Parejas de hecho

17. En marzo de 2004, se informó a la Comisión ⁴ que el Secretario General de las Naciones Unidas había publicado un boletín (documento ST/SGB/2004, de 20 de enero de 2004) sobre la situación familiar con respecto a los derechos en las Naciones Unidas según el cual todos los matrimonios y parejas de hecho reconocidos como válidos en la legislación del país de nacionalidad de un miembro del personal calificarían a ese miembro a recibir los derechos previstos para los familiares que reuniesen las condiciones exigidas. El boletín fue objeto de un intenso debate en la reunión prolongada de la Quinta Comisión de la Asamblea General de las Naciones Unidas que se reunió en marzo de 2004. Posteriormente, el 24 de septiembre de 2004, el Secretario General de las Naciones Unidas publicaba un nuevo boletín sobre la situación personal con respecto a los derechos en las Naciones Unidas (documento ST/SGB/2004/13), por el que se derogaba el boletín ST/SGB/2004/4 en vigor desde el 1.º de octubre de 2004. El nuevo boletín eliminaba cualquier referencia a los matrimonios o parejas de hecho y reafirmaba la práctica en las Naciones Unidas de determinar la situación personal de los miembros del personal en lo que respectaba a sus derechos mediante referencia a la legislación del país de nacionalidad del miembro del personal en cuestión. La Oficina está analizando actualmente las implicaciones de este nuevo boletín y realizando consultas con otras organizaciones del sistema común. Es probable que remita esta cuestión al Consejo de Administración para su examen en marzo de 2005.

Revisión de la seguridad en el terreno

18. En respuesta al aumento de las amenazas que pesan sobre la seguridad del personal y las instalaciones de las Naciones Unidas en todo el mundo, la Oficina ha redoblado esfuerzos para aumentar la concienciación del personal sobre cuestiones de seguridad y garantizar el cumplimiento de las normas de las Naciones Unidas en materia de seguridad en todas las oficinas exteriores. Con ese fin, se ha publicado una declaración general de política de la OIT para determinar las responsabilidades en materia de seguridad y gestión responsable a todos los niveles. Además, en diferentes declaraciones de política se llama la atención de los miembros del personal sobre la seguridad residencial, las relaciones con los medios de comunicación y los procedimientos de autorización de viajes. En especial, la obtención de autorizaciones para las misiones oficiales de los miembros del personal está supeditada ahora a haber superado con éxito un curso interactivo sobre seguridad básica en el terreno elaborado por UNSECOORD.
19. Los recursos financieros facilitados por el Consejo de Administración en el marco del superávit de 2000-2001 ⁵ se han puesto a disposición de las oficinas exteriores para que puedan cumplir con las normas mínimas obligatorias de seguridad (MOSS) tan pronto como sea posible. Los requisitos de las MOSS han seguido actualizándose a la luz del deterioro de la seguridad que se está produciendo en todo el mundo. En la actualidad, 29 oficinas exteriores cumplen plenamente con las MOSS y se espera alcanzar el mismo resultado en las oficinas restantes dentro de un plazo lo más breve posible.

⁴ Documento GB.289/PFA/18, párrafo 36.

⁵ Documento GB.285/PFA/9.

20. Se está impartiendo a todos los funcionarios de las regiones y la sede cursos de capacitación en seguridad que abarcan materias como la preparación en casos de desastre, la gestión del estrés causado por incidentes críticos y las disposiciones médicas, incluida la evacuación. Los puntos focales de seguridad locales y regionales de la OIT, en su calidad de miembros del equipo de gestión de la seguridad en sus lugares de destino, reciben periódicamente formación actualizada por parte de UNSECOORD. En la sede, se está poniendo especial hincapié en la seguridad de los viajeros, incluida la seguridad de los miembros de la familia. Se ha revisado el sitio Web sobre seguridad de la OIT de forma que ahora incluye consejos de viaje actualizados, acceso al módulo de formación básica sobre seguridad, explicaciones sobre las normas y procedimientos, así como una lista exhaustiva de los puntos de contacto en cada lugar de destino, junto con un compendio sistematizado de direcciones útiles en materia de seguridad.

Comunicación

21. En marzo de 2004, el HRD dio a conocer un nuevo sitio Intranet, organizado en torno a las necesidades de los usuarios, en el que se recogen copia de las normas actualizadas periódicamente (Estatuto del Personal, circulares, normas de conducta de la función internacional, etc.). El sitio incluye diversas secciones con preguntas más frecuentes, explicaciones concisas sobre temas importantes y vínculos a diferentes normas y formularios administrativos. Asimismo, hay una sección nueva sobre seguridad en el terreno y una gaceta bimensual. El número de visitas se ha duplicado desde que el sitio se pusiera en marcha llegando a ser más de 1.600 por día. Se han celebrado reuniones mensuales con los superiores jerárquicos para mejorar las comunicaciones internas y aumentar el flujo de información.

Supervisión y evaluación

22. Los miembros de la Comisión han planteado regularmente la cuestión de los objetivos y la necesidad de incluir indicadores que permitan cuantificar el éxito de la estrategia en materia de recursos humanos. Estos objetivos están siendo revisados como parte de las labores de preparación del Programa y Presupuesto para 2006-2007 y serán comunicados a la Comisión a su debido tiempo.
23. En respuesta a las solicitudes planteadas por los miembros de la Comisión, el HRD está realizando un estudio para examinar los costos y las ventajas de aplicar la estrategia original en materia de recursos humanos. Se espera que el estudio esté terminado para finales de 2004. En la reunión de marzo de 2005 de la Comisión se presentará una propuesta para revisar toda la estrategia en materia de recursos humanos.
24. *La Comisión tal vez estime oportuno:*
- a) *tomar nota de los progresos logrados con respecto a la puesta en práctica de la estrategia en materia de recursos humanos, y*
 - b) *solicitar un nuevo informe detallado sobre la puesta en práctica general de la estrategia para su reunión de marzo de 2005, en el que se incluya una propuesta para su revisión.*

Ginebra, 12 de octubre de 2004.

Punto que requiere decisión: párrafo 24.