



Consejo de Administración

341.ª reunión, Ginebra, marzo de 2021

Sección de Programa, Presupuesto y Administración

PFA

Fecha: 5 de marzo de 2021

Original: inglés

Composición y estructura del personal al 31 de diciembre de 2020

Resumen: En este documento se presenta información sobre la composición y la estructura del personal de la Oficina al 31 de diciembre de 2020. En él se proporciona una visión de conjunto de la composición del personal por categoría, lugar de destino, tipo de contrato y fuente de financiación. Asimismo, se ofrece información específica sobre el género, la edad y la diversidad geográfica, así como sobre los patrones de movilidad del personal, de conformidad con los productos previstos en la Estrategia de Recursos Humanos 2018-2021.

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

Documentos conexos: [GB.331/PFA/13](#); [GB.337/PFA/11](#); [GB.337/PV](#); [GB.338/PFA/INF/5](#).

▶ Índice

	Página
Introducción	5
1. Visión de conjunto de la composición de la fuerza de trabajo de la OIT	5
1.1. Distribución de la totalidad del personal por categoría, lugar de destino, tipo de contrato y fuente de financiación	7
1.2. Distribución de la totalidad del personal por categoría, grado y tipo de contrato	8
1.3. Distribución del personal por edad y años de servicio	9
2. Diversidad geográfica	11
2.1. Distribución de la totalidad del personal por región de origen, grado, tipo de contrato y fuente de financiación	12
2.2. Representación de los Estados Miembros (cuota aconsejable y nivel actual de representación).....	15
2.3. Distribución de funcionarios subalternos del cuadro orgánico por país y región de origen	22
3. Diversidad de género.....	22
3.1. Distribución del personal por género, desglosada por región de origen, nacionalidad y fuente de financiación	24
3.2. Distribución del personal por género, desglosada por categoría, edad, grado y tipo de contrato (personal de plantilla).....	28
4. Contratación y movilidad del personal	30
4.1. Anuncios de puestos vacantes en 2016-2020 en la categoría de servicios orgánicos (personal de plantilla)	31
4.2. Composición del personal contratado entre el 1.º de enero y el 31 de diciembre de 2020 en la categoría de servicios orgánicos y superiores (personal de plantilla).....	32
4.3. Movilidad del personal (personal de plantilla)	33
4.4. Jubilaciones en la categoría de servicios orgánicos y superiores (personal de plantilla).....	34

▶ Introducción

1. En su 337.^a reunión (octubre-noviembre de 2019), el Consejo de Administración aprobó el plan de acción elaborado por la Oficina para mejorar la paridad de género y la diversidad geográfica de la fuerza de trabajo de la OIT y para garantizar que la gama necesaria de competencias y experiencia del personal de la OIT, con inclusión de toda experiencia que sea pertinente para los tres grupos de mandantes, se tenga en cuenta a fin de cumplir eficazmente el mandato de la Organización. Además, el Consejo de Administración pidió al Director General que le presentara, en su 338.^a reunión (marzo de 2020) y en las reuniones ulteriores, información sobre la distribución por género y geográfica del personal de plantilla, desglosada por categoría y por grado, en consonancia con la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 335.^a reunión (marzo de 2019) ¹.
2. Conforme a las orientaciones formuladas por el Consejo de Administración, en este documento se presenta información completa sobre la composición y la estructura del personal de la Oficina al 31 de diciembre de 2020. En él se ofrece una perspectiva anual de la paridad de género y la diversidad geográfica en la fuerza de trabajo de la Oficina, tal como se prevé en el marco de la iniciativa 7 del mencionado plan de acción ².
3. La información sobre la diversidad del personal de la Oficina se presenta con arreglo a 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 superiores, establecidas sobre la base de la tasa de contribución de cada Estado Miembro al presupuesto ordinario de la Organización. En este documento también se incluye un conjunto de datos y análisis de la fuerza de trabajo de la OIT en su totalidad, a fin de reflejar con mayor precisión la diversidad de su personal y facilitar la evaluación de la consecución de las metas previstas en la Estrategia de Recursos Humanos 2018-2021 ³.

▶ 1. Visión de conjunto de la composición de la fuerza de trabajo de la OIT

4. En esta sección se facilita información general sobre la composición, la estructura y la distribución geográfica del personal de la Oficina al 31 de diciembre de 2020.
5. Al 31 de diciembre de 2020, la OIT contaba con un total de 3 381 funcionarios, lo que supone un aumento del 4,3 por ciento con respecto a 2019. A lo largo de 2020, la Oficina siguió desplegando notables esfuerzos para mejorar la paridad de género y la diversidad geográfica. Aunque todavía se precisan más esfuerzos para asegurar la paridad de género en todos los grados, las mujeres representaron el 53,9 por ciento de la fuerza de trabajo de la OIT y el 48,0 por ciento del personal de la categoría de servicios orgánicos y superiores. Varias medidas adoptadas por la Oficina también contribuyeron a incrementar la diversidad en la composición del personal, con un leve aumento del número de nacionalidades representadas. Todas estas

¹ GB.337/PV, párr. 1116.

² GB.337/PFA/11, párr. 26.

³ GB.331/PFA/13.

medidas se aplicaron en consonancia con los objetivos de la Estrategia de Recursos Humanos 2018-2021, el Plan de Acción sobre Igualdad de Género 2018-2021 y el plan de acción para mejorar la paridad de género y la diversidad geográfica de la fuerza de trabajo de la OIT.

6. En comparación con el año 2019, cabe señalar las siguientes tendencias principales:

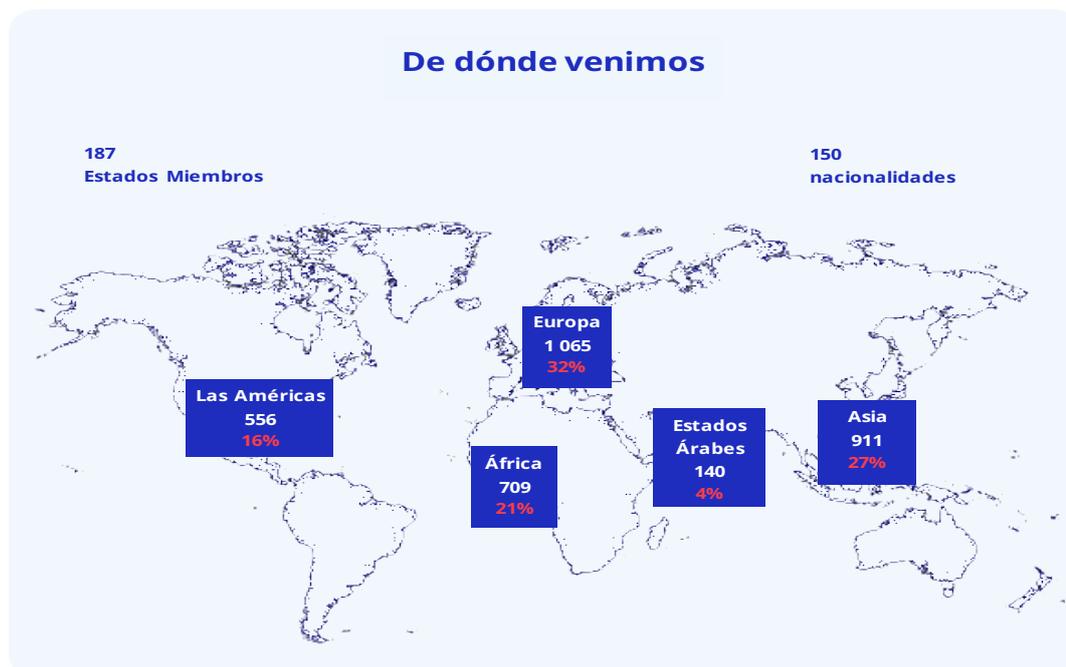
- Personal de la OIT:** el número total de funcionarios contratados con cargo al presupuesto ordinario disminuyó un 0,6 por ciento, mientras que el número de funcionarios contratados con cargo a proyectos de cooperación para el desarrollo aumentó un 9,8 por ciento, registrándose un considerable incremento en la categoría de servicios orgánicos nacionales. La pandemia de COVID-19 no tuvo una incidencia significativa en el número total de funcionarios contratados por la Oficina en 2020. El aumento del personal contratado con cargo a proyectos obedeció al compromiso de la Oficina de proseguir sus actividades de cooperación para el desarrollo durante la pandemia.



- Dónde trabajamos:** el número de funcionarios asignados a lugares de destino en oficinas exteriores de la OIT aumentó en todas las categorías de personal, registrándose importantes aumentos en las regiones de los Estados Árabes (20,4 por ciento) y de África (7,5 por ciento).



- **De dónde venimos:** la Oficina logró incrementar el número de nacionalidades representadas entre los 187 Estados Miembros, de 148 a 150 ⁴.



1.1. Distribución de la totalidad del personal por categoría, lugar de destino, tipo de contrato y fuente de financiación

- De los 3 381 funcionarios de la OIT, 1 279 pertenecían a la categoría de servicios orgánicos y superiores (todas las fuentes de financiación), de los cuales 482 (esto es, el 38 por ciento) trabajaban en las regiones. En 2020, los funcionarios de grado P.5 y superior representaban el 34,1 por ciento de esta categoría, mientras que los funcionarios de grado P.1 a P.4 representaban el 65,9 por ciento.
- La OIT contaba con 2 102 funcionarios en las categorías de servicios generales y de servicios orgánicos nacionales (todas las fuentes de financiación), de los cuales 1 737 (esto es, el 83 por ciento) trabajaban en las regiones. Con respecto a 2019, el número total de funcionarios en la sede (todas las categorías y fuentes de financiación) aumentó ligeramente, mientras que el número de funcionarios destinados en las regiones para prestar eficazmente sus servicios a los mandantes de la OIT aumentó en 112 funcionarios (esto es, un 5,3 por ciento). La región de los Estados Árabes es la que registró un mayor aumento de personal (un 20,4 por ciento), debido principalmente al auge de nuevos proyectos emprendidos en esa región. Estas pautas concuerdan con los constantes esfuerzos de la Oficina por redistribuir los recursos de forma adecuada para cada una de las regiones y para los servicios analíticos y técnicos de primera línea.

⁴ Las comparaciones siempre se refieren al año anterior.

► Cuadro 1

Categoría y lugar de destino del personal	Funcionarios en activo						Total	(2019)	
	Personal de plantilla			(2019)	Personal de cooperación para el desarrollo *				(2019)
	DD	SLT	Subtotal		DD				
Sede									
Servicios orgánicos y superiores	322	270	592	(599)		205	(174)	797	(773)
Servicios generales	36	287	323	(322)		42	(39)	365	(361)
Subtotal	358	557	915	(921)		247	(213)	1 162	(1 134)
Oficinas exteriores									
Servicios orgánicos y superiores	157	92	249	(254)		233	(223)	482	(477)
Servicios orgánicos	63	73	136	(136)		652	(584)	788	(720)
Servicios generales	95	288	383	(383)		566	(527)	949	(910)
Subtotal	315	453	768	(773)		1 451	(1 334)	2 219	(2 107)
Total general	673	1 010	1 683	(1 694)		1 698	(1 547)	3 381	(3 241)

* Puestos financiados con cargo a la cooperación para el desarrollo, los Ingresos de Apoyo a los Programas, la Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario y otros recursos extrapresupuestarios.
DD = duración determinada. SLT = sin límite de tiempo.

1.2. Distribución de la totalidad del personal por categoría, grado y tipo de contrato

► Cuadro 2

Categoría y grado	Funcionarios en activo					Total
	Personal de plantilla			Personal de cooperación para el desarrollo *		
	DD	SLT	Subtotal	DD		
Servicios orgánicos y superiores						
DG	1		1			1
DGA	3		3			3
SDG	6		6			6
D.2	7	17	24		1	25
D.1	32	36	68		2	70
DIR	6		6			6
P.5	96	169	265		61	326
P.4	185	98	283		151	434

Categoría y grado	Funcionarios en activo				
	Personal de plantilla			Personal de cooperación para el desarrollo *	Total
	DD	SLT	Subtotal	DD	
P.3	99	38	137	131	268
P.2	41	4	45	81	126
P.1	3		3	11	14
Total	479	362	841	438	1 279
Servicios orgánicos nacionales					
CORR	12		12		12
NC		4	4	15	19
NB	23	40	63	261	324
NA	28	29	57	376	433
Total	63	73	136	652	788
Servicios generales					
G.7	1	98	99	27	126
G.6	41	191	232	166	398
G.5	48	158	206	211	417
G.4	22	72	94	89	183
G.3	13	32	45	17	62
G.2	6	24	30	96	126
G.1				2	2
Total	131	575	706	608	1 314
Total general	673	1 010	1 683	1 698	3 381

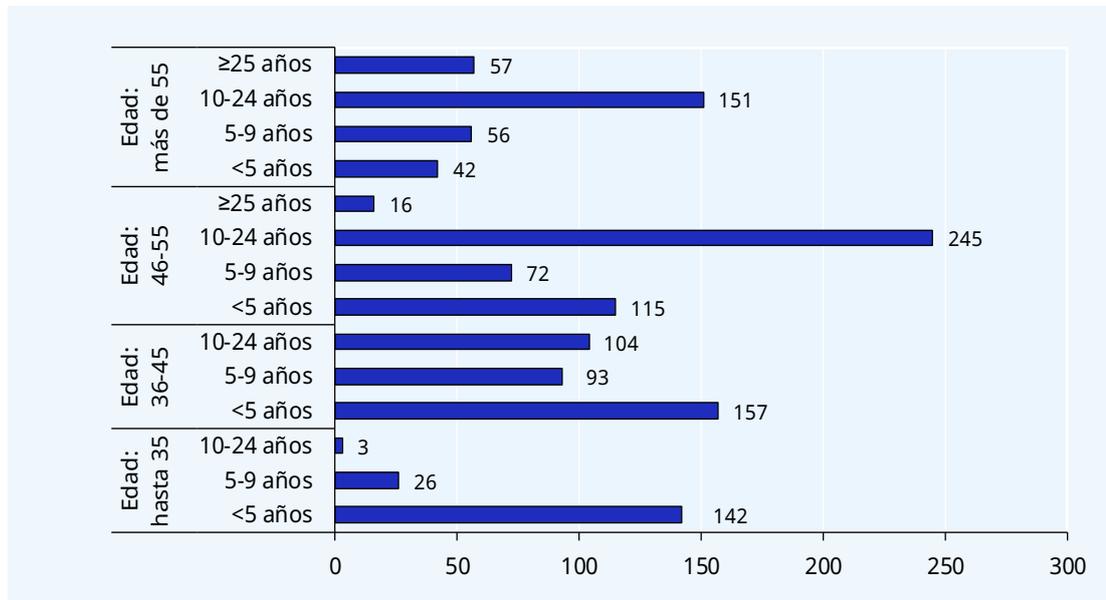
* Puestos financiados con cargo a la cooperación para el desarrollo, los Ingresos de Apoyo a los Programas, la la Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario y otros recursos extrapresupuestarios.

1.3. Distribución del personal por edad y años de servicio

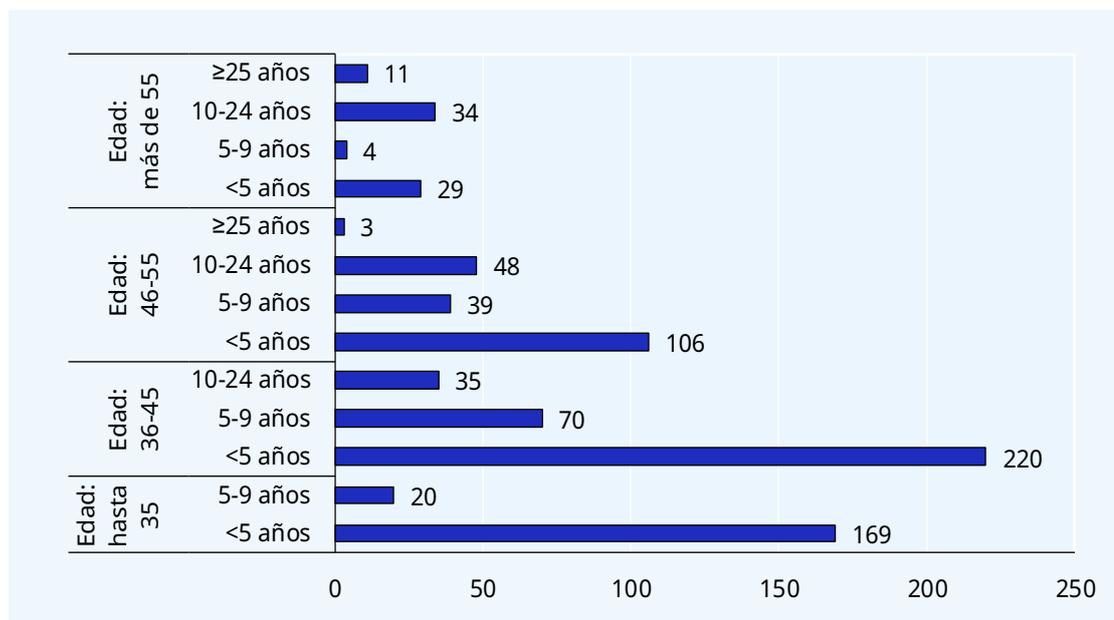
9. El aumento de la edad obligatoria de separación del servicio a los 65 años, medida que la Oficina introdujo con efecto a partir del 1.º de enero de 2018, tuvo como resultado un menor número de jubilaciones en el periodo 2018-2020 y limitó la capacidad de la Oficina para rejuvenecer su fuerza de trabajo en dicho periodo. En la actualidad, el promedio de edad del personal de la OIT es de 45,4 años, y el promedio de tiempo de servicio es de 8,9 años. El promedio de edad del personal en la categoría de servicios orgánicos y superiores es de 47,4 años, mientras que el promedio de edad del personal en las categorías de servicios generales y de servicios orgánicos nacionales es de 45,4 años y de 42,4 años, respectivamente.
10. Para superar los desafíos relacionados con el futuro del trabajo, la Oficina reconoce la importancia de contratar y formar a personal joven como elemento fundamental de la planificación de la sucesión en los cargos, así como de la diversificación. Por consiguiente, ha empezado a planificar una serie de iniciativas destinadas a atraer a nuevos talentos, en consonancia con su plan de acción para mejorar la paridad de

género y la diversidad geográfica. Para desarrollar dichas iniciativas, se están teniendo en cuenta las enseñanzas y experiencia adquiridas durante la pandemia de COVID-19. En los tres gráficos que figuran a continuación se muestran estadísticas pormenorizadas del personal, desglosadas por edad y años de servicio.

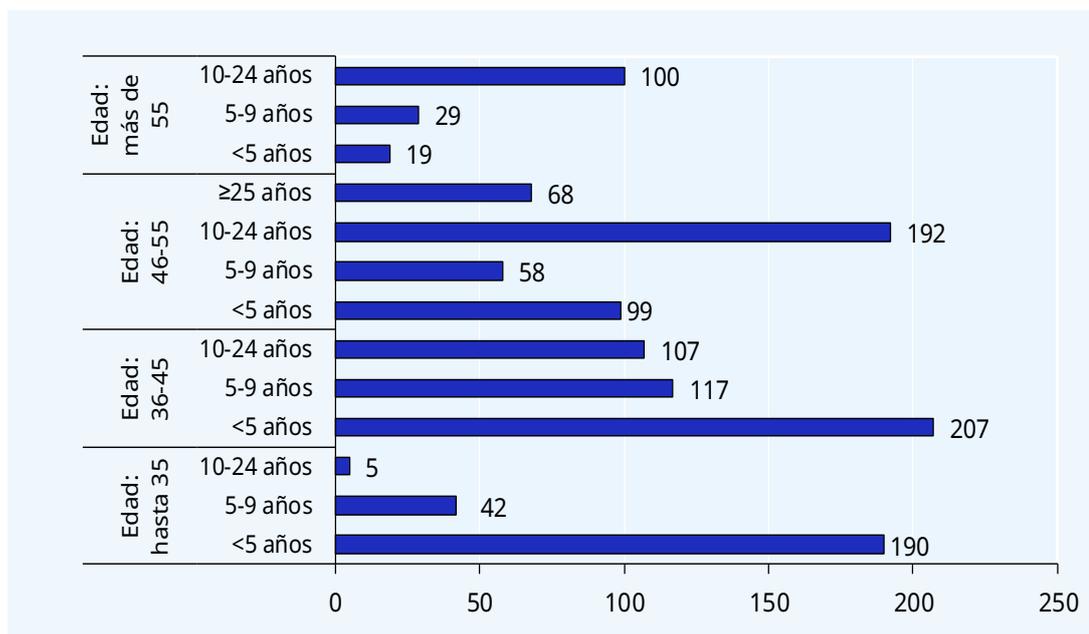
► **Gráfico 1. Distribución del personal de la categoría de servicios orgánicos por edad y años de servicio**



► **Gráfico 2. Distribución del personal de la categoría de servicios orgánicos nacionales por edad y años de servicio**



► **Gráfico 3. Distribución del personal de la categoría de servicios generales por edad y años de servicio**



► 2. Diversidad geográfica

- En esta sección se proporcionan detalles sobre la distribución de la totalidad del personal por región de origen y nacionalidad, así como una visión de conjunto de la diversidad geográfica actual de la fuerza de trabajo de la OIT (incluidos los funcionarios subalternos del cuadro orgánico y los pasantes). De un total de 187 Estados Miembros, 50 (esto es, el 27 por ciento) están más que adecuadamente representados; 60 (esto es, el 32 por ciento), están adecuadamente representados, y 77 (esto es, el 41 por ciento), están insuficientemente representados. En la sección 2.2 se facilita información desglosada por Estado Miembro y nivel actual de representación. Lograr una adecuada representación geográfica sigue siendo una prioridad para la Oficina. Aunque la pandemia de COVID-19 ha repercutido en algunas de las actividades de divulgación previstas inicialmente, las modalidades de trabajo alternativas que la Oficina puso en marcha durante la pandemia han ampliado las posibilidades de trabajo remoto, un factor importante para atraer a un conjunto más diversificado de nuevos talentos para cubrir los puestos vacantes.

2.1. Distribución de la totalidad del personal por región de origen, grado, tipo de contrato y fuente de financiación

▶ Cuadro 3. África

Categoría	Personal de plantilla		Subtotal	Personal de cooperación para el desarrollo	Total
	DD	SLT		DD	
DGA	1		1		1
SDG	1		1		1
D.2		4	4		4
D.1	6	2	8		8
P.5	15	17	32	8	40
P.4	26	7	33	34	67
P.3	7	5	12	21	33
P.2	2	1	3	7	10
NC		1	1	8	9
NB	5	16	21	99	120
NA	5	7	12	88	100
G.7		25	25	6	31
G.6	16	23	39	62	101
G.5	15	26	41	41	82
G.4	2	11	13	9	22
G.3	4	11	15	8	23
G.2	2	9	11	44	55
G.1				2	2
Total	107	165	272	437	709

▶ Cuadro 4. Las Américas

Categoría	Personal de plantilla		Subtotal	Personal de cooperación para el desarrollo	Total
	DD	SLT		DD	
DGA	1		1		1
SDG	1		1		1
D.2	1	4	5	1	6
D.1	5	7	12	1	13
P.5	16	40	56	11	67
P.4	51	27	78	25	103
P.3	18	8	26	26	52

Categoría	Personal de plantilla		Subtotal	Personal de cooperación para el desarrollo	Total
	DD	SLT		DD	
P.2	10	1	11	14	25
P.1	1		1	1	2
NC		1	1	1	2
NB	3	11	14	16	30
NA	6	12	18	56	74
G.7	1	16	17	7	24
G.6	5	30	35	11	46
G.5	9	24	33	29	62
G.4	3	11	14	17	31
G.3	1	6	7	1	8
G.2	2		2	7	9
Total	134	198	332	224	556

► Cuadro 5. Estados Árabes

Categoría	Personal de plantilla		Subtotal	Personal de cooperación para el desarrollo	Total
	DD	SLT		DD	
SDG	1		1		1
P.5	3	3	6	4	10
P.4	3	1	4	2	6
P.3	2	2	4	5	9
P.2				3	3
NB	1		1	25	26
NA	2		2	27	29
G.7		2	2		2
G.6	2	2	4	11	15
G.5		5	5	13	18
G.4		2	2	6	8
G.3				3	3
G.2		3	3	7	10
Total	14	20	34	106	140

► Cuadro 6. Asia y el Pacífico

Categoría	Personal de plantilla		Subtotal	Personal de cooperación para el desarrollo	Total
	DD	SLT		DD	
DGA	1		1		1
SDG	2		2		2
D.2	1	1	2		2
D.1	3	6	9		9
DIR	1		1		1
P.5	13	25	38	13	51
P.4	18	21	39	22	61
P.3	11	5	16	19	35
P.2	8		8	15	23
P.1	1		1	1	2
NC		1	1	5	6
NB	11	11	22	109	131
NA	14	9	23	168	191
G.7		16	16	11	27
G.6	10	44	54	53	107
G.5	11	27	38	107	145
G.4	2	9	11	37	48
G.3	3	11	14	3	17
G.2	2	12	14	38	52
Total	112	198	310	601	911

► Cuadro 7. Europa

Categoría	Personal de plantilla		Subtotal	Personal de cooperación para el desarrollo	Total
	DD	SLT		DD	
DG	1		1		1
SDG	1		1		1
D.2	5	8	13		13
D.1	18	21	39	1	40
DIR	5		5		5
P.5	49	84	133	25	158
P.4	87	42	129	68	197
P.3	61	18	79	60	139

Categoría	Personal de plantilla		Subtotal	Personal de cooperación para el desarrollo	Total
	DD	SLT		DD	
P.2	21	2	23	42	65
P.1	1		1	9	10
CORR	12		12		12
NC		1	1	1	2
NB	3	2	5	12	17
NA	1	1	2	37	39
G.7		39	39	3	42
G.6	8	92	100	29	129
G.5	13	76	89	21	110
G.4	15	39	54	20	74
G.3	5	4	9	2	11
Total	306	429	735	330	1 065

2.2. Representación de los Estados Miembros (cuota aconsejable y nivel actual de representación)

12. El nivel de representación de los Estados Miembros en la fuerza de trabajo de la OIT 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, los puestos de los funcionarios con grados P, D y superior financiados con cargo al presupuesto ordinario de la OIT. El método utilizado para evaluar el nivel de representación de los Estados Miembros se basa en un sistema de *cuotas aconsejables* que la Secretaría de las Naciones Unidas introdujo en 1948 y que tiene por objeto establecer para cada Estado Miembro una horquilla de número de puestos dentro de la cual se consideraría a un país: *a)* «adecuadamente representado», *b)* «insuficientemente representado» (lo que también incluye «no representado») o *c)* «más que adecuadamente representado».
13. Para calcular la cuota aconsejable ⁵ con objeto de definir el nivel actual de representación de cada país, la Oficina se basa en dos factores, a saber, la membresía y la contribución presupuestaria prorrateada de cada Estado Miembro.

⁵ En los cuadros 8 a 12 figuran las cuotas aconsejables calculadas al 31 de diciembre de 2020.

► Cuadro 8. África

País (nacionalidad)	Mujeres	Hombres	Total	Cuota aconsejable	Nivel actual de representación
Angola	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Argelia	1	2	3	1-2	Más que adecuadamente representado
Benin	0	3	3	1-2	Más que adecuadamente representado
Botswana	1	1	2	1-2	Adecuadamente representado
Burkina Faso	1	1	2	1-2	Adecuadamente representado
Burundi	0	1	1	1-2	Adecuadamente representado
Cabo Verde	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Camerún	0	4	4	1-2	Más que adecuadamente representado
Chad	0	1	1	1-2	Adecuadamente representado
Comoras	1	0	1	1-2	Adecuadamente representado
Congo	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Côte d'Ivoire	0	4	4	1-2	Más que adecuadamente representado
Djibouti	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Egipto	2	3	5	1-2	Más que adecuadamente representado
Eritrea	0	1	1	1-2	Adecuadamente representado
Eswatini	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Etiopía	0	3	3	1-2	Más que adecuadamente representado
Gabón	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Gambia	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Ghana	1	4	5	1-2	Más que adecuadamente representado
Guinea	1	1	2	1-2	Adecuadamente representado
Guinea-Bissau	1	0	1	1-2	Adecuadamente representado
Guinea Ecuatorial	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Kenya	1	2	3	1-2	Más que adecuadamente representado
Lesotho	1	1	2	1-2	Adecuadamente representado
Liberia	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Libia	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Madagascar	1	0	1	1-2	Adecuadamente representado
Malawi	0	2	2	1-2	Adecuadamente representado
Malí	1	2	3	1-2	Más que adecuadamente representado
Marruecos	0	1	1	1-2	Adecuadamente representado
Mauricio	0	1	1	1-2	Adecuadamente representado
Mauritania	1	0	1	1-2	Adecuadamente representado
Mozambique	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Namibia	2	0	2	1-2	Adecuadamente representado
Níger	0	2	2	1-2	Adecuadamente representado

País (nacionalidad)	Mujeres	Hombres	Total	Cuota aconsejable	Nivel actual de representación
Nigeria	1	0	1	1-2	Adecuadamente representado
República Centroafricana	1	0	1	1-2	Adecuadamente representado
República Democrática del Congo	0	1	1	1-2	Adecuadamente representado
República Unida de Tanzania	1	1	2	1-2	Adecuadamente representado
Rwanda	1	2	3	1-2	Más que adecuadamente representado
Santo Tomé y Príncipe	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Senegal	1	3	4	1-2	Más que adecuadamente representado
Seychelles	1	0	1	1-2	Adecuadamente representado
Sierra Leona	0	1	1	1-2	Adecuadamente
Somalia	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Sudáfrica	2	3	5	1-2	Más que adecuadamente representado
Sudán	1	0	1	1-2	Adecuadamente representado
Sudán del Sur	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Togo	0	1	1	1-2	Adecuadamente representado
Túnez	2	1	3	1-2	Más que adecuadamente representado
Uganda	0	2	2	1-2	Adecuadamente representado
Zambia	2	2	4	1-2	Más que adecuadamente representado
Zimbabwe	0	4	4	1-2	Más que adecuadamente representado

► Cuadro 9. Estados Árabes

País (nacionalidad)	Mujeres	Hombres	Total	Cuota aconsejable	Nivel actual de representación
Arabia Saudita	0	0	0	6-10	Insuficientemente representado
Bahrein	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Emiratos Árabes Unidos	0	0	0	3-5	Insuficientemente representado
Iraq	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Jordania	1	3	4	1-2	Más que adecuadamente representado
Kuwait	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Líbano	5	3	8	1-2	Más que adecuadamente representado
Omán	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Qatar	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
República Árabe Siria	2	0	2	1-2	Adecuadamente representado
Yemen	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado

► Cuadro 10. Asia y el Pacífico

País (nacionalidad)	Mujeres	Hombres	Total	Cuota aconsejable	Nivel actual de representación
Afganistán	0	2	2	1-2	Adecuadamente representado
Australia	3	4	7	11-19	Insuficientemente representado
Bangladesh	0	1	1	1-2	Adecuadamente representado
Brunei Darussalam	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Camboya	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
China	3	11	14	60-81	Insuficientemente representado
Fiji	1	1	2	1-2	Adecuadamente representado
Filipinas	2	3	5	1-2	Más que adecuadamente representado
India	2	12	14	4-7	Más que adecuadamente representado
Indonesia	1	1	2	3-5	Insuficientemente representado
Irán (República Islámica del)	0	2	2	2-3	Adecuadamente representado
Islas Cook	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Islas Marshall	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Islas Salomón	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Japón	20	13	33	43-72	Insuficientemente representado
Kiribati	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Malasia	0	0	0	2-3	Insuficientemente representado
Maldivas	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Mongolia	2	1	3	1-2	Más que adecuadamente representado
Myanmar	1	0	1	1-2	Adecuadamente representado
Nepal	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Nueva Zelanda	2	0	2	1-2	Adecuadamente representado
Pakistán	1	3	4	1-2	Más que adecuadamente representado
Palau	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Papua Nueva Guinea	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
República de Corea	2	7	9	11-19	Insuficientemente representado
República Democrática Popular Lao	0	1	1	1-2	Adecuadamente representado
Samoa	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Singapur	0	1	1	2-4	Insuficientemente representado
Sri Lanka	0	3	3	1-2	Más que adecuadamente representado
Tailandia	5	0	5	2-3	Más que adecuadamente representado
Timor-Leste	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado

País (nacionalidad)	Mujeres	Hombres	Total	Cuota aconsejable	Nivel actual de representación
Tonga	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Tuvalu	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Vanuatu	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Viet Nam	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado

► Cuadro 11. Europa

País (nacionalidad)	Mujeres	Hombres	Total	Cuota aconsejable	Nivel actual de representación
Albania	1	0	1	1-2	Adecuadamente representado
Alemania	23	25	48	31-51	Adecuadamente representado
Armenia	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Austria	1	1	2	3-6	Insuficientemente representado
Azerbaiyán	0	1	1	1-2	Adecuadamente representado
Belarús	1	0	1	1-2	Adecuadamente representado
Bélgica	10	6	16	4-7	Más que adecuadamente representado
Bosnia y Herzegovina	0	1	1	1-2	Adecuadamente representado
Bulgaria	3	1	4	1-2	Más que adecuadamente representado
Chequia	0	1	1	2-3	Insuficientemente representado
Chipre	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Croacia	2	2	4	1-2	Más que adecuadamente representado
Dinamarca	4	4	8	3-5	Más que adecuadamente representado
Eslovaquia	1	0	1	1-2	Adecuadamente representado
Eslovenia	1	0	1	1-2	Adecuadamente representado
España	22	12	34	11-18	Más que adecuadamente representado
Estonia	1	0	1	1-2	Adecuadamente representado
Federación de Rusia	5	2	7	12-20	Insuficientemente representado
Finlandia	2	3	5	2-4	Más que adecuadamente representado
Francia	27	48	75	22-37	Más que adecuadamente representado
Georgia	0	2	2	1-2	Adecuadamente representado
Grecia	1	4	5	2-3	Más que adecuadamente representado
Hungría	2	1	3	1-2	Más que adecuadamente representado
Irlanda	1	4	5	2-3	Más que adecuadamente representado
Islandia	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Israel	1	1	2	2-4	Adecuadamente representado
Italia	18	25	43	17-28	Más que adecuadamente representado
Kazajstán	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado

País (nacionalidad)	Mujeres	Hombres	Total	Cuota aconsejable	Nivel actual de representación
Kirguistán	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Letonia	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Lituania	0	1	1	1-2	Adecuadamente representado
Luxemburgo	1	1	2	1-2	Adecuadamente representado
Macedonia del Norte	1	0	1	1-2	Adecuadamente representado
Malta	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Montenegro	0	1	1	1-2	Adecuadamente representado
Noruega	1	4	5	4-6	Adecuadamente representado
Países Bajos	7	10	17	7-11	Más que adecuadamente representado
Polonia	1	1	2	4-7	Insuficientemente representado
Portugal	7	4	11	2-3	Más que adecuadamente representado
Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte	11	20	31	23-38	Adecuadamente representado
República de Moldova	1	3	4	1-2	Más que adecuadamente representado
Rumania	3	1	4	1-2	Más que adecuadamente representado
San Marino	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Serbia	0	2	2	1-2	Adecuadamente representado
Suecia	4	1	5	5-8	Adecuadamente representado
Suiza	8	4	12	6-10	Más que adecuadamente representado
Tayikistán	1	0	1	1-2	Adecuadamente representado
Turkmenistán	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Turquía	2	3	5	7-12	Insuficientemente representado
Ucrania	1	1	2	1-2	Adecuadamente representado
Uzbekistán	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado

► Cuadro 12. Las Américas

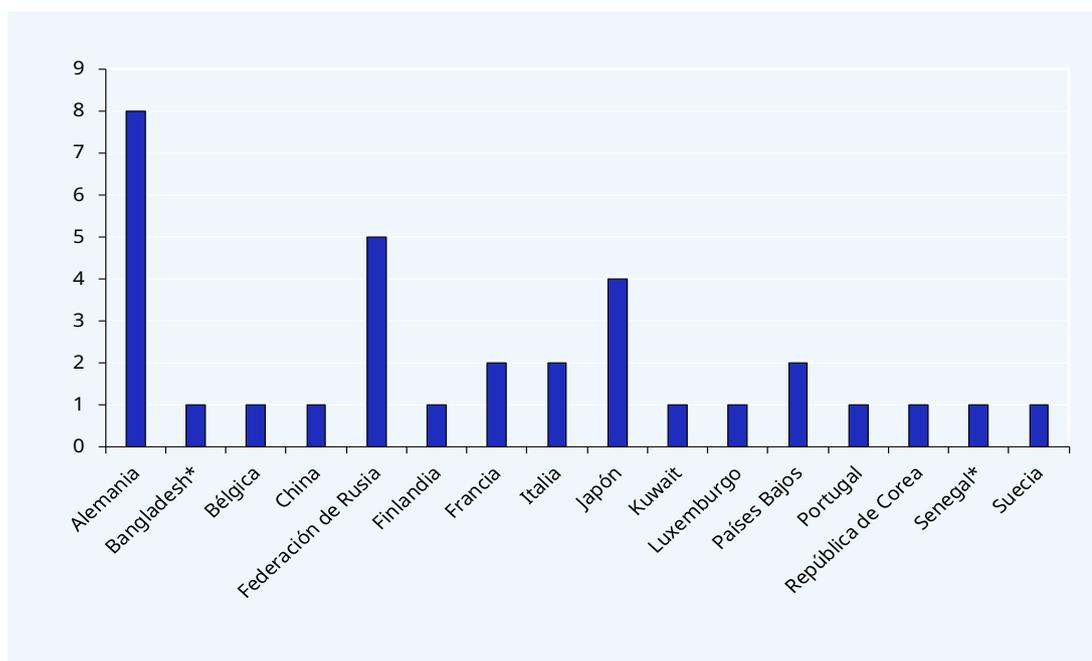
País (nacionalidad)	Mujeres	Hombres	Total	Cuota aconsejable	Nivel actual de representación
Antigua y Barbuda	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Argentina	8	8	16	5-8	Más que adecuadamente representado
Bahamas	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Barbados	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Belize	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Bolivia (Estado Plurinacional de)	1	2	3	1-2	Más que adecuadamente representado

País (nacionalidad)	Mujeres	Hombres	Total	Cuota aconsejable	Nivel actual de representación
Brasil	7	8	15	15-25	Adecuadamente representado
Canadá	15	8	23	14-23	Adecuadamente representado
Chile	2	2	4	2-3	Más que adecuadamente representado
Colombia	2	2	4	1-2	Más que adecuadamente representado
Costa Rica	3	5	8	1-2	Más que adecuadamente representado
Cuba	1	0	1	1-2	Adecuadamente representado
Dominica	0	1	1	1-2	Adecuadamente representado
Ecuador	3	1	4	1-2	Más que adecuadamente representado
El Salvador	2	2	4	1-2	Más que adecuadamente representado
Estados Unidos de América	38	31	69	111-148	Insuficientemente representado
Granada	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Guatemala	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Guyana	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Haití	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Honduras	1	0	1	1-2	Adecuadamente representado
Jamaica	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
México	5	6	11	7-11	Adecuadamente representado
Nicaragua	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Panamá	0	1	1	1-2	Adecuadamente representado
Paraguay	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Perú	3	8	11	1-2	Más que adecuadamente representado
República Dominicana	2	1	3	1-2	Más que adecuadamente representado
Saint Kitts y Nevis	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
San Vicente y las Granadinas	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Santa Lucía	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Suriname	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Trinidad y Tabago	2	1	3	1-2	Más que adecuadamente representado
Uruguay	1	2	3	1-2	Más que adecuadamente representado
Venezuela (República Bolivariana de)	0	3	3	4-6	Insuficientemente representado

2.3. Distribución de funcionarios subalternos del cuadro orgánico por país y región de origen

14. Al 31 de diciembre de 2020, la OIT contaba con 33 funcionarios subalternos del cuadro orgánico de 16 nacionalidades distintas.

► **Gráfico 4. Distribución de funcionarios subalternos del cuadro orgánico por nacionalidad**



* Puestos financiados por los Países Bajos.

► 3. Diversidad de género

15. En esta sección se presenta una visión de conjunto del componente de diversidad de género, con arreglo al indicador previsto en la Estrategia de Recursos Humanos 2018-2021 (igualdad de género en puestos de la categoría de servicios orgánicos y superiores). El personal abarcado en esta sección es mayor que el abarcado en la sección relativa a la distribución geográfica, ya que los datos en materia de género engloban a todos los funcionarios con contratos de duración determinada o sin límite de tiempo, independientemente de la fuente de financiación de sus puestos, mientras que los datos relativos a la distribución geográfica se restringen a los puestos sujetos a la distribución geográfica (a saber, los puestos de los funcionarios internacionales de la categoría de servicios orgánicos y superiores contratados mediante concurso con cargo al presupuesto ordinario).
16. Al 31 de diciembre de 2020, las mujeres eran mayoría en la fuerza de trabajo de la Oficina (53,9 por ciento). En la categoría de servicios orgánicos y superiores representaban el 48 por ciento; en la categoría de servicios generales representaban el 61,1 por ciento, y en la categoría de servicios orgánicos nacionales el 51,4 por ciento. Las mujeres son mayoría en los grados P.1 a P.4 (54 por ciento). Sin embargo, es necesario desplegar más esfuerzos en los grados P.5 y superiores, donde el porcentaje de mujeres se sitúa en el 36,5 por ciento. Para ello, se requieren más iniciativas destinadas a incrementar el número de candidaturas de mujeres cualificadas, incluido del acervo interno de talentos,

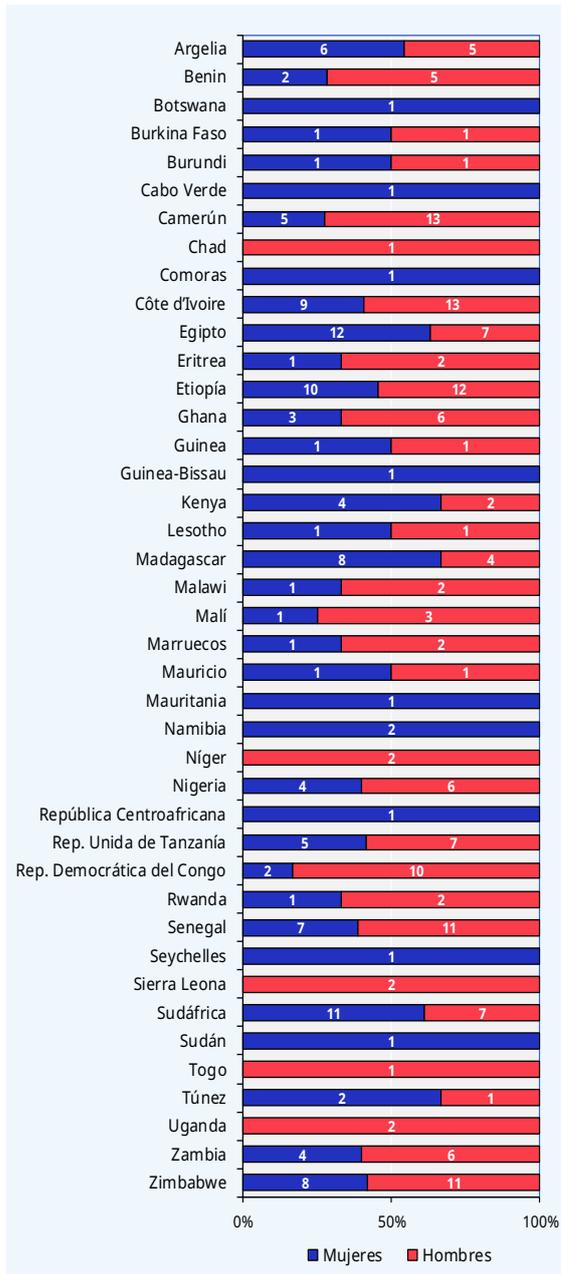
cuestión a la que se dedicará una atención especial durante la ejecución del plan de acción. Por otro lado, la pandemia de COVID-19 ha puesto de manifiesto la importancia de seguir centrando la atención en políticas de recursos humanos adecuadas para apoyar el equilibrio entre la vida laboral y la vida privada y el bienestar del personal, como factor que facilita la diversidad de género. Dado que las modalidades de trabajo desde el domicilio establecidas durante la pandemia afectan al personal con responsabilidades familiares, la Oficina ha tomado las medidas adecuadas para prestar el apoyo necesario y asegurar la inclusión de todo el personal desde el punto de vista de las tecnologías de la información, en la medida de lo posible.



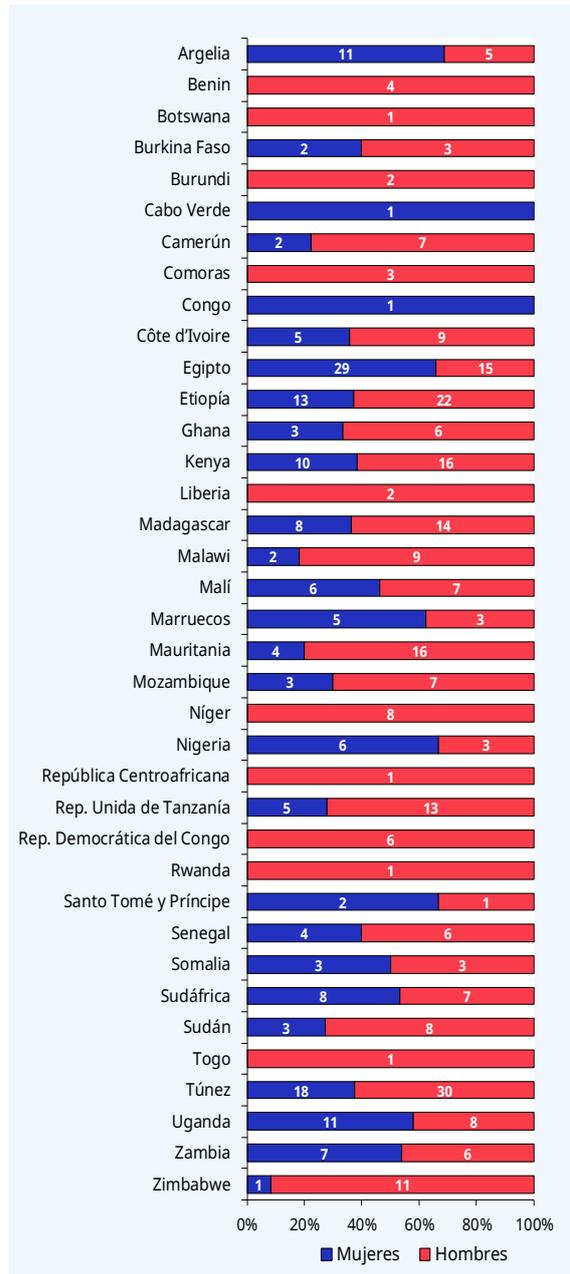
3.1. Distribución del personal por género, desglosada por región de origen, nacionalidad y fuente de financiación

► Gráfico 5. África

a) Personal de plantilla

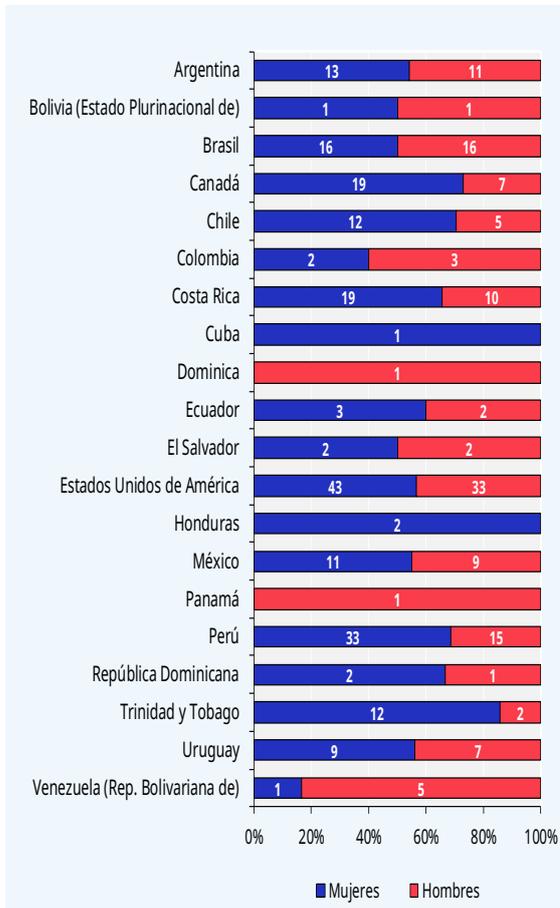


b) Personal de cooperación para el desarrollo

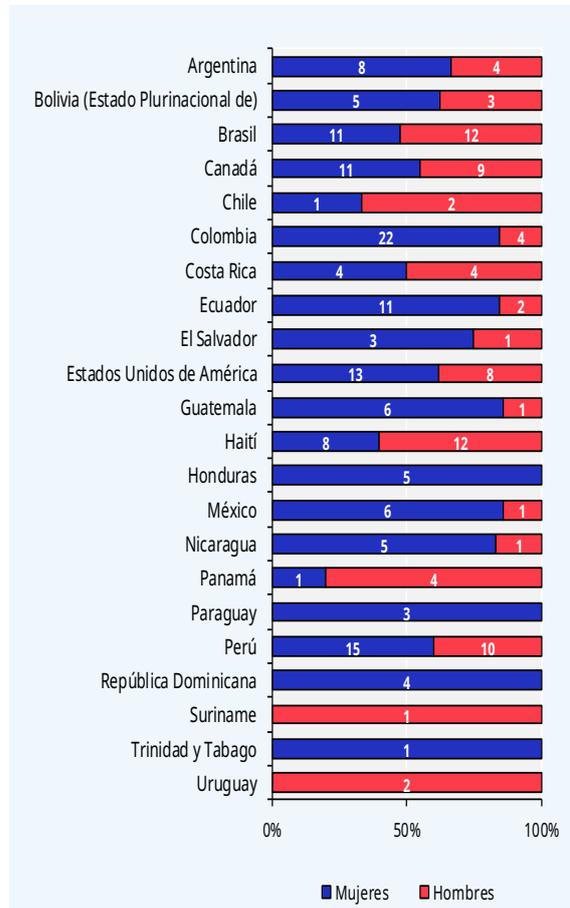


► **Gráfico 6. Las Américas**

a) Personal de plantilla

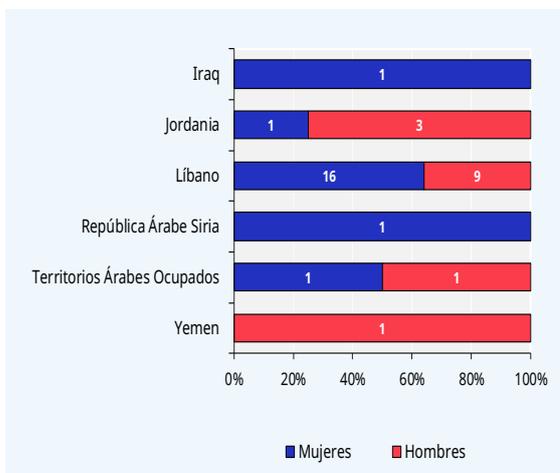


b) Personal de cooperación para el desarrollo

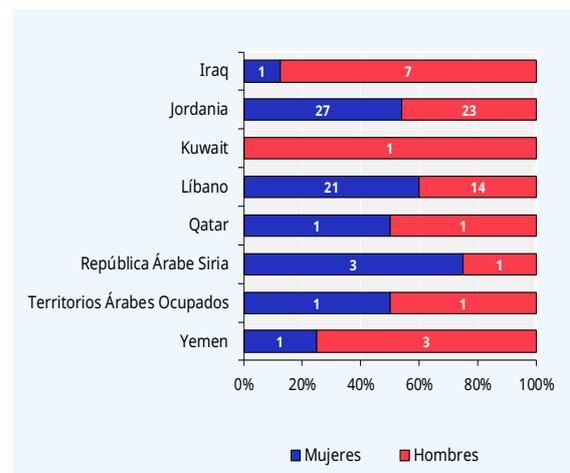


► **Gráfico 7. Estados Árabes**

a) Personal de plantilla

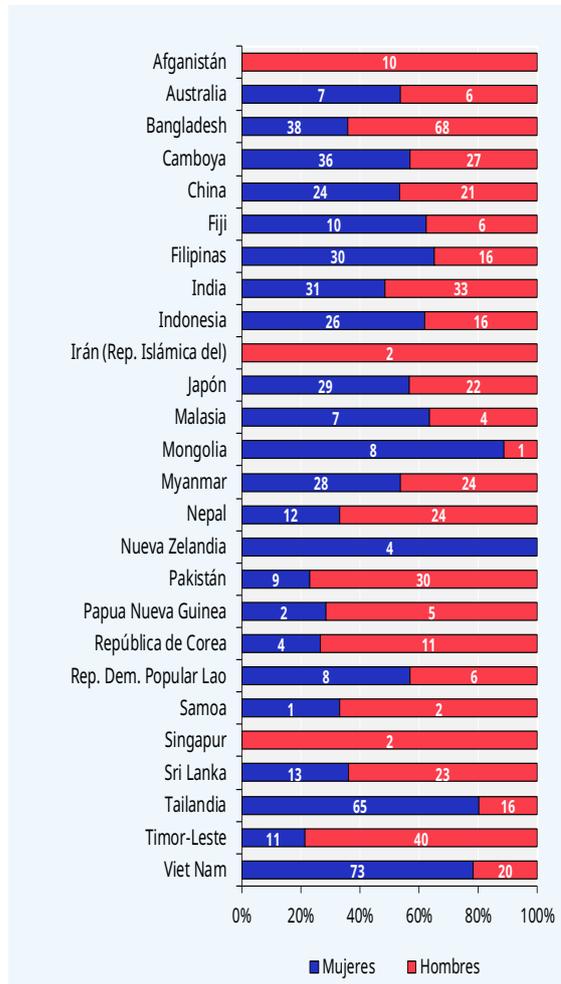


b) Personal de cooperación para el desarrollo

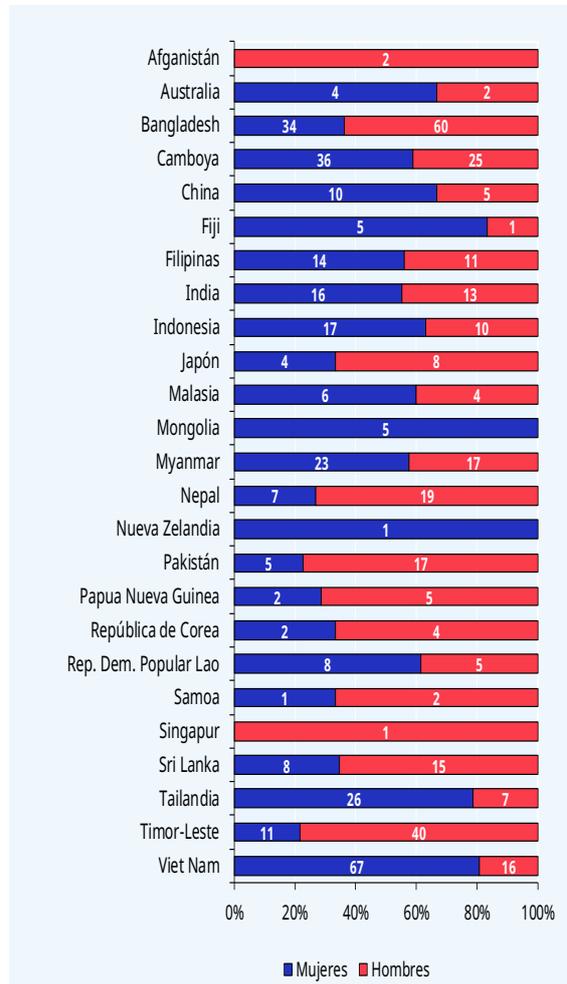


► **Gráfico 8. Asia y el Pacífico**

a) Personal de plantilla

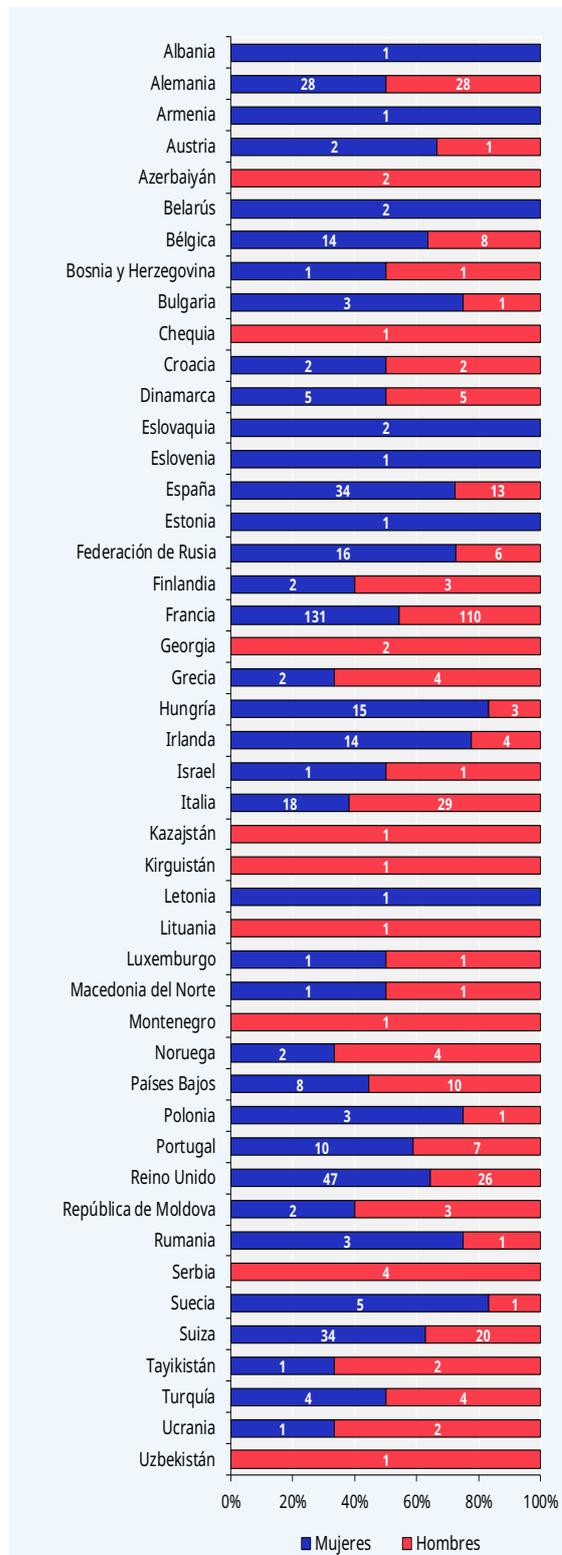


b) Personal de cooperación para el desarrollo

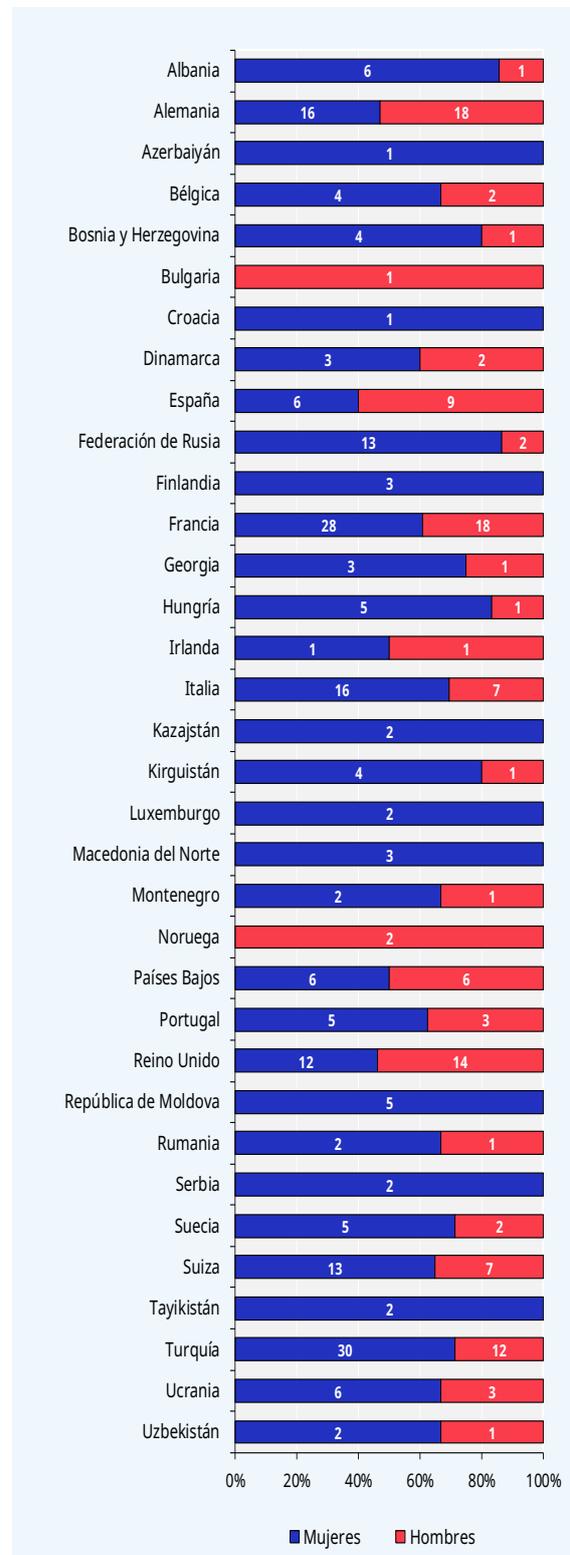


► Gráfico 9. Europa

a) Personal de plantilla



b) Personal de cooperación para el desarrollo

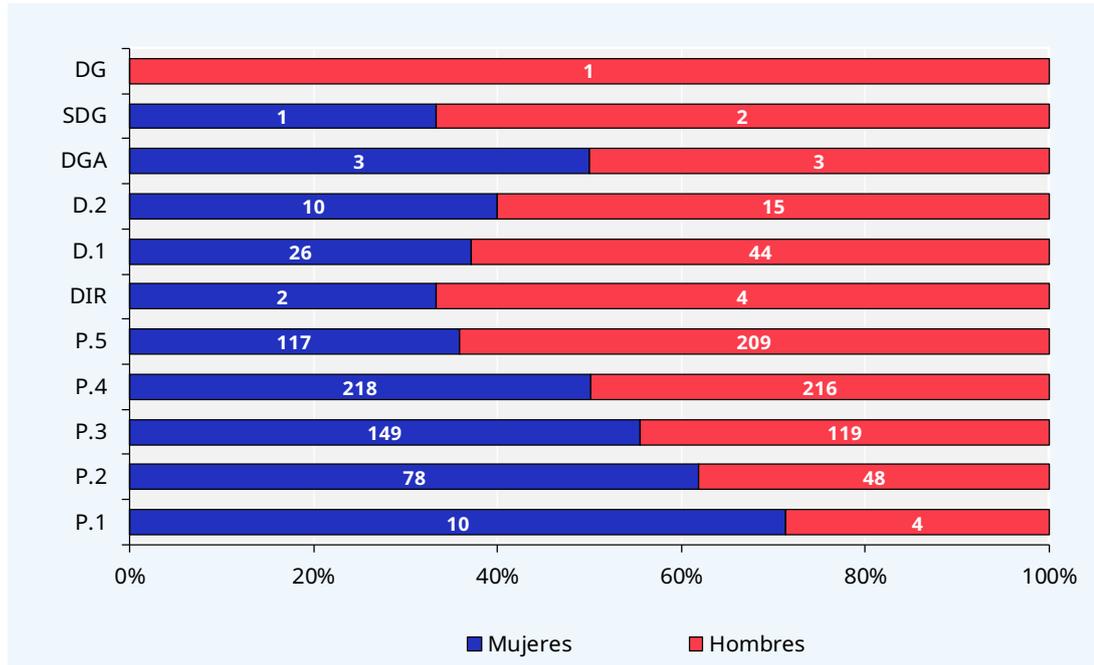


3.2. Distribución del personal por género, desglosada por categoría, edad, grado y tipo de contrato (personal de plantilla)

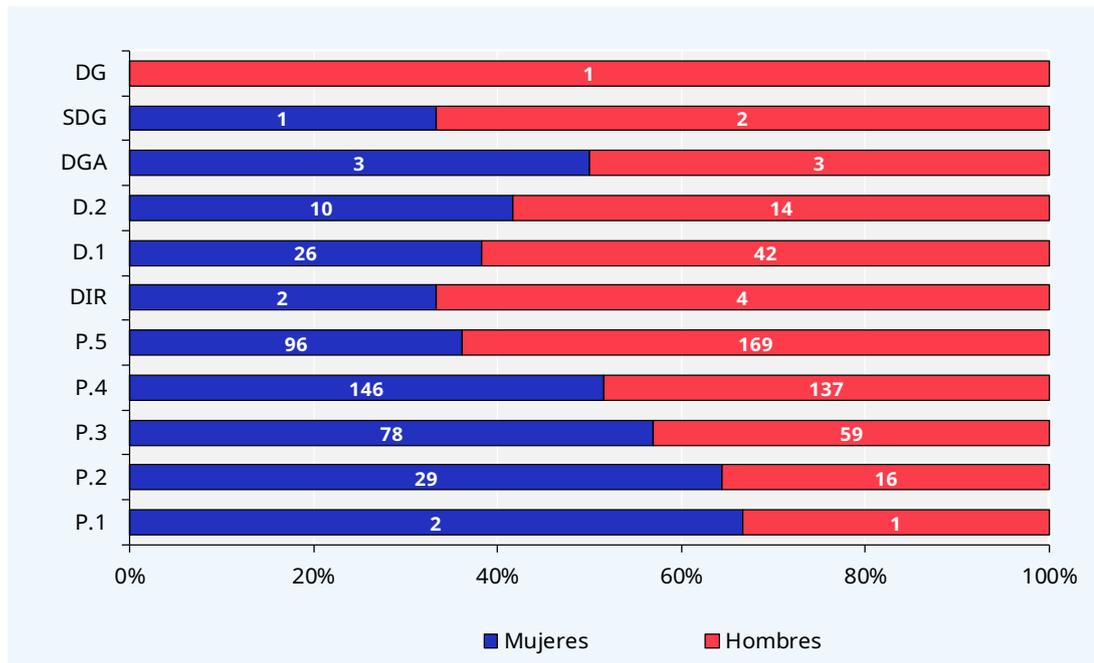
► Cuadro 13

Grado		Hasta 35 años		36-45		46-55		Más de 55		Total
		M	H	M	H	M	H	M	H	
P total		35	17	111	87	155	185	92	159	841
DG	DD							1		1
DDA	DD					1			2	3
SDG	DD					1	1	2	2	6
D.2	DD					1	2	2	2	7
	SLT					1	4	6	6	17
D.1	DD			1		5	9	5	12	32
	SLT					7	6	8	15	36
DIR	DD				1	1	1	1	2	6
P.5	DD			3	8	14	28	12	31	96
	SLT			3	3	30	48	34	51	169
P.4	DD	5	1	51	33	31	38	6	20	185
	SLT			8	11	34	24	11	10	98
P.3	DD	8	8	32	22	16	9	3	1	99
	SLT			7	2	11	13	1	4	38
P.2	DD	20	7	6	7	1				41
	SLT					1	2	1		4
P.1	DD	2	1							3
N total		3	2	15	15	32	28	26	15	136
CORR	DD				4	3	2	1	2	12
NC	SLT						1	3		4
NB	DD	2		4	1	6	9	1		23
	SLT			6	1	6	8	14	5	40
NA	DD	1	2	4	8	8	5			28
	SLT			1	1	9	3	7	8	29
G categorías conexas total		21	19	115	62	196	100	125	68	706
G.7	DD		1							1
	SLT			7	3	31	9	36	12	98
G.6	DD	4	2	12	12	6	1	4		41
	SLT	3		25	16	75	23	37	12	191
G.5	DD	9	9	10	2	11	2	4	1	48
	SLT	1	1	40	7	52	20	32	5	158
G.4	DD	2	1	4	3	6	4	2		22
	SLT			14	3	13	17	9	16	72
G.3	DD	1	1	2	4	1	2	1	1	13
	SLT	1	2	1	4		9		15	32
G.2	DD		2		2		2			6
	SLT				6	1	11		6	24
Total general		59	38	241	164	383	313	243	242	1 683

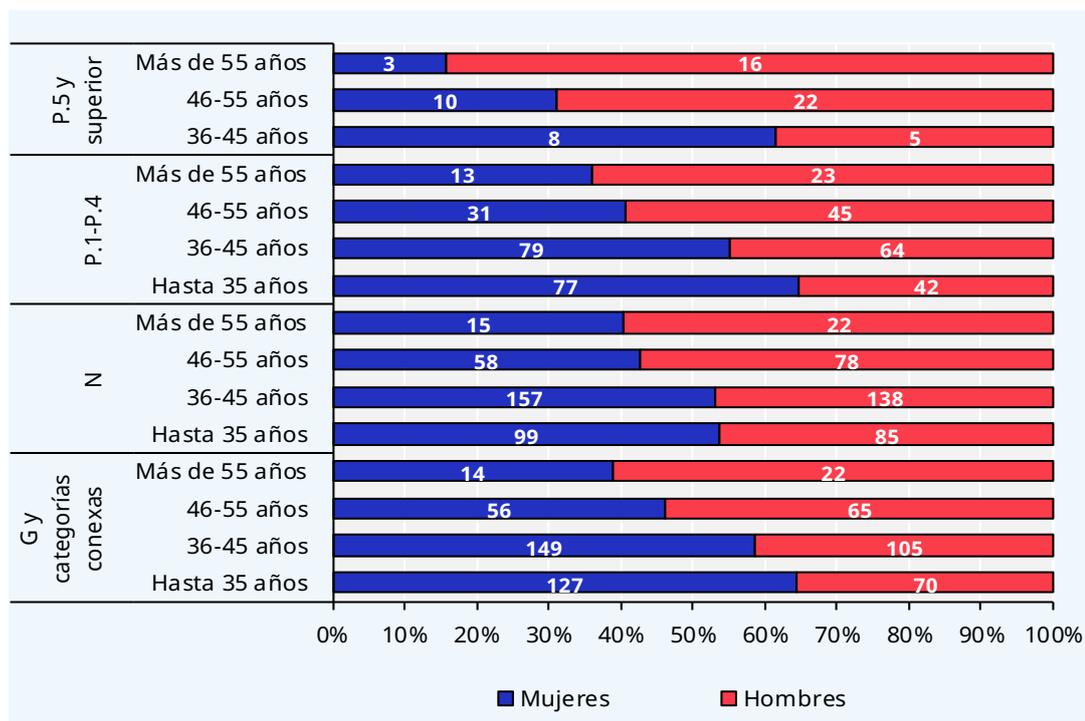
► **Gráfico 10. Distribución del personal de la categoría de servicios orgánicos y superiores por género**



► **Gráfico 11. Distribución del personal de la categoría de servicios orgánicos y superiores por género (personal de plantilla)**



► **Gráfico 12. Distribución del personal que no es de plantilla por género, desglosada por categoría, edad y grado**

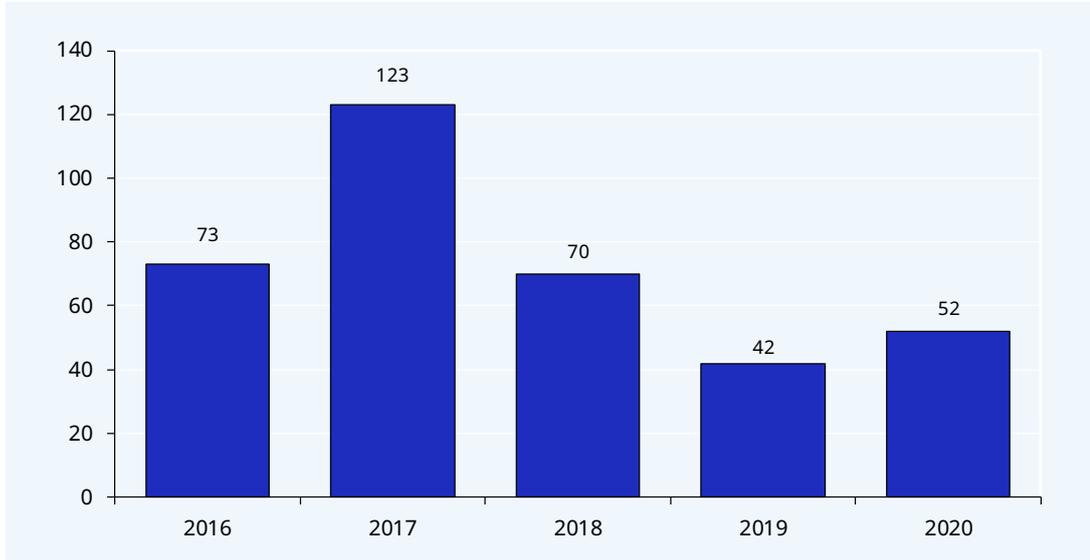


► 4. Contratación y movilidad del personal

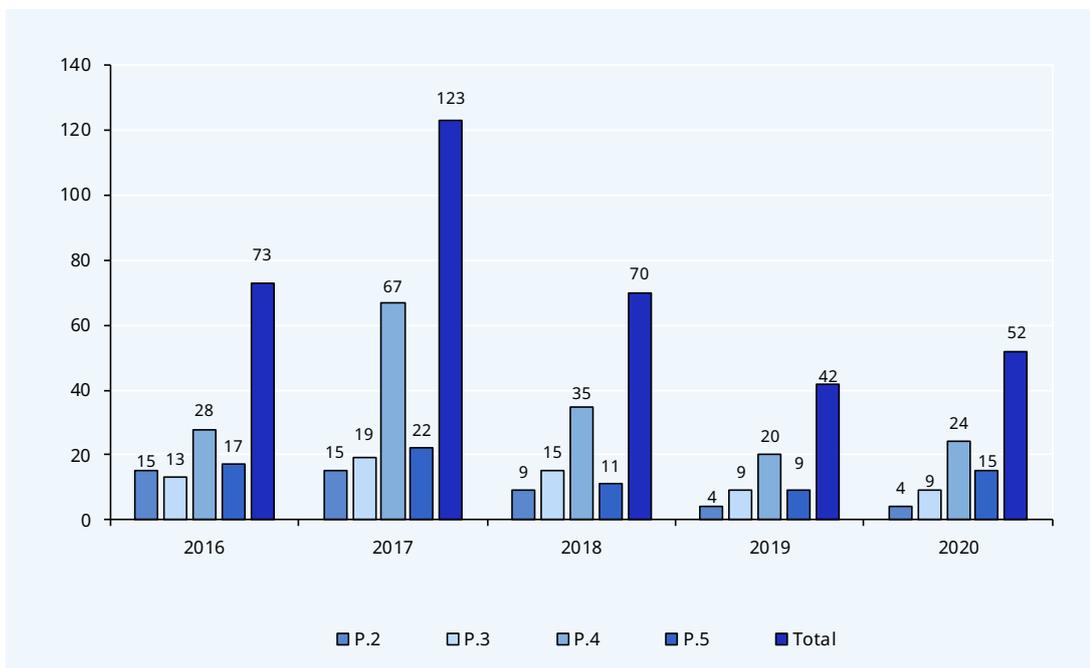
17. En esta sección se presenta información sobre la contratación y la movilidad del personal, en particular sobre el número de funcionarios de nacionalidades insuficientemente representadas que se incorporaron a la OIT en 2020 con contratos financiados con cargo al presupuesto ordinario y sujetos a la distribución geográfica.
18. Durante la pandemia de COVID-19, la Oficina siguió desplegando esfuerzos para atraer, contratar y emplear a personal altamente cualificado y diverso. En 2020, la plataforma de contratación en línea (*ILO Jobs*), que se puso en marcha en abril de 2018, siguió desempeñando un papel importante a tal fin. Hasta diciembre de 2020, dicha plataforma registró más de 3,5 millones de visitas; y más de 220 000 posibles candidatos se crearon un perfil en ella o se inscribieron para recibir alertas electrónicas de ofertas de empleo. Más de 2 100 avisos de puestos vacantes (incluidos los avisos de pasantías) se publicaron en la plataforma, a los que se presentaron más de 175 000 candidatos. La Oficina siguió fortaleciendo sus acuerdos de colaboración para contratar a candidatos altamente cualificados, mejorar la paridad de género e incrementar la diversidad geográfica.
19. En 2020, se produjeron 78 traslados con cambio de lugar de destino y 260 traslados con cambio de funciones dentro de un mismo lugar de destino (en todas las categorías de personal) a pesar de las limitaciones en cuanto a viajes y vuelos internacionales. La pandemia de COVID-19 no incidió de forma significativa en la aplicación de la política de movilidad. No obstante, en muchos casos, los miembros del personal tuvieron que empezar a trabajar a distancia desde sus anteriores ubicaciones hasta que pudieron incorporarse a su nuevo lugar de destino.

4.1. Anuncios de puestos vacantes en 2016-2020 en la categoría de servicios orgánicos (personal de plantilla)

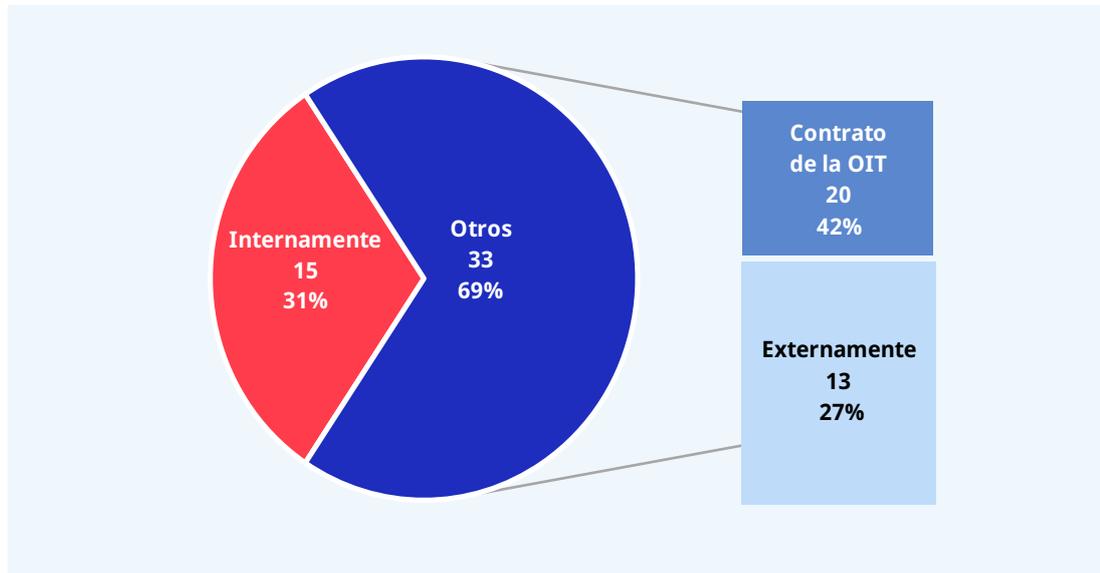
► **Gráfico 13. Número de concursos efectuados con el sistema de dotación, asignación y colocación de los recursos humanos (RAPS), 2016-2020**



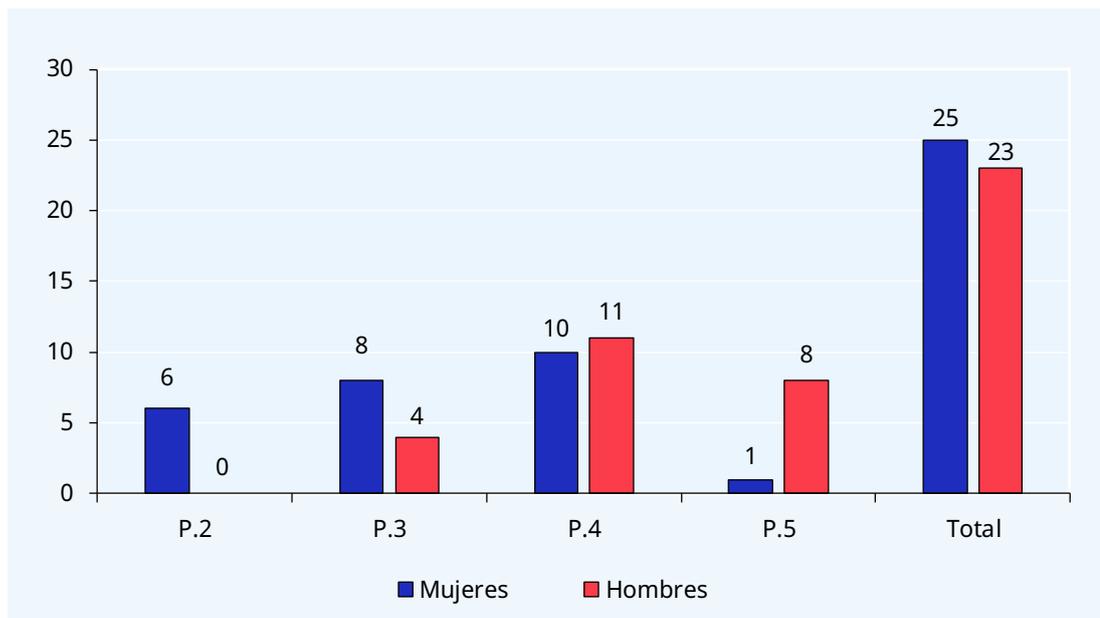
► **Gráfico 14. Número de vacantes por grado, 2016-2020**



► **Gráfico 15. Distribución de puestos vacantes cubiertos interna y externamente en 2020**



► **Gráfico 16. Distribución de puestos vacantes cubiertos en 2020 por grado y género**



4.2. Composición del personal contratado entre el 1.º de enero y el 31 de diciembre de 2020 en la categoría de servicios orgánicos y superiores (personal de plantilla)

20. En 2020, se contrató a 36 nuevos funcionarios, de los cuales 10 procedían de países insuficientemente representados, para cubrir puestos no lingüísticos sujetos a la distribución geográfica.

► Cuadro 14

Insuficientemente representados ¹⁾		Adecuadamente representados ²⁾		Más que adecuadamente representados ³⁾	
País	Total	País	Total	País	Total
Azerbaiyán	1	Afganistán	1	Argentina	1
Brasil	1	Alemania	1	Camerún	1
Estados Unidos	2	Canadá	2	Croacia	1
Irán (República Islámica del)	1	Luxemburgo	1	Ecuador	1
Japón	4			España	3
Seychelles	1			Francia	2
				Italia	1
				Líbano	1
				Países Bajos	1
				Portugal	2
				Reino Unido	3
				República de Moldova	1
				Senegal	1
				Suiza	1
				Zambia	1
Total	10	Total	5	Total	21

¹⁾ Número de funcionarios contratados que proceden de Estados Miembros con un número insuficiente de nacionales representados en el personal de la OIT a finales de 2020.

²⁾ Número de funcionarios contratados que proceden de Estados Miembros con un número adecuado de nacionales representados en el personal de la OIT a finales de 2020.

³⁾ Número de funcionarios contratados que proceden de Estados Miembros con un número más que adecuado de nacionales representados en el personal de la OIT a finales de 2020.

4.3. Movilidad del personal (personal de plantilla)

► Cuadro 15

Tipo de movimiento	2019				2020				Total
	P		SG		P		SG		
	M	H	M	H	M	H	M	H	
Movilidad geográfica	5	14			19	16	1		55
De oficinas exteriores a la sede	3	3			4	5			15
De la sede a oficinas exteriores		5			4	2			11
Entre oficinas exteriores	2	6			11	9	1		29
Traslado dentro de un mismo grado	15	18	11	6	25	16	14	2	107
En el marco del presupuesto ordinario	9	11	8	6	19	14	10		77
De la cooperación para el desarrollo	2	4	3		2	1	3	2	17
A la cooperación para el desarrollo	4	3			4	1	1		13

Tipo de movimiento	2019				2020				Total
	P		SG		P		SG		
	M	H	M	H	M	H	M	H	
Movilidad interinstitucional	6	3			4	2			15
De organismos de las Naciones Unidas	5	2			2				9
A organismos de las Naciones Unidas	1	1			2	2			6
Asensos	21	17	11	4	22	17	13	9	114
Dentro de una misma unidad	11	7	8	4	13	8	10	6	67
A raíz de un traslado	10	10	3		9	9	3	3	47
Cese en el servicio	17	20	21	11	24	15	16	2	126
Jubilaciones	1	4	1	1	6	2	2		17
Otros	16	16	20	10	18	13	14	2	109

M: Mujeres. H: Hombres.

4.4. Jubilaciones en la categoría de servicios orgánicos y superiores (personal de plantilla)

► **Gráfico 17. Jubilaciones en la categoría de servicios orgánicos y superiores (personal de plantilla)**

