



Consejo de Administración

338.ª reunión, Ginebra, 12-26 de marzo de 2020

GB.338/PFA/INF/5

Sección de Programa, Presupuesto y Administración

PFA

PARA INFORMACIÓN

Fecha: 11 de marzo de 2020

Original: inglés

Composición y estructura del personal de la OIT

Resumen: En este documento se presenta información sobre la composición y la estructura del personal de la Oficina al 31 de diciembre de 2019. 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, conforme a los productos previstos en la Estrategia de recursos humanos 2018-2021.

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

Documento conexo: GB.331/PFA/13.

Índice

	<i>Página</i>
Introducción	1
1. Visión de conjunto de la composición de la fuerza de trabajo de la OIT.....	1
1.1. Distribución de la totalidad del personal por categoría, lugar de destino, tipo de contrato y fuente de financiación.....	3
1.2. Distribución de la totalidad del personal por categoría, grado y tipo de contrato	4
1.3. Distribución del personal por edad y años de servicio.....	5
2. Diversidad geográfica	7
2.1. Distribución de la totalidad del personal por región de origen, grado, tipo de contrato y fuente de financiación.....	7
2.2. Representación de los Estados Miembros (cuota aconsejable y nivel actual de representación).....	10
2.3. Distribución de funcionarios subalternos del cuadro orgánico y pasantes por país y región de origen	16
3. Diversidad de género	17
3.1. Distribución del personal por género, desglosada por región de origen, nacionalidad y fuente de financiación.....	18
3.2. Distribución del personal de plantilla por género, desglosada por categoría, edad, grado y tipo de contrato.....	22
3.3. Distribución de los pasantes por género	24
4. Contratación y movilidad del personal	24
4.1. Anuncios de puestos vacantes en 2015-2019 – Categoría de servicios orgánicos (personal de plantilla)	25
4.2. Composición del personal contratado entre el 1.º de enero y el 31 de diciembre de 2019 en la categoría de servicios orgánicos y superiores (personal de plantilla)	26
4.3. Movilidad del personal (personal de plantilla)	27
4.4. Jubilaciones – Categoría de servicios orgánicos y superiores (personal de plantilla)	27

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), 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).
2. Conforme a las orientaciones formuladas por el Consejo de Administración, en este documento se presenta información sobre la composición y la estructura del personal de la Oficina al 31 de diciembre de 2019. Con ello se pretende establecer un informe anual de la OIT sobre perspectivas de la paridad de género y la diversidad geográfica, tal como se prevé en la iniciativa 7 del mencionado plan de acción. 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 el presente documento también se incluye un nuevo 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.

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

3. En esta sección se facilita información general sobre la composición, la estructura y la ubicación del personal de la Oficina al 31 de diciembre de 2019.
4. Al 31 de diciembre de 2019, la OIT contaba con un total de 3 241 funcionarios, lo que supone un aumento del 4,5 por ciento en comparación con 2018. La Oficina ha seguido desplegando notables esfuerzos para mejorar la paridad de género y la diversidad geográfica. Aunque no se ha logrado la paridad en todos los grados, las mujeres representaron el 53,9 por ciento de la fuerza de trabajo de la OIT y el 48,3 por ciento del personal de la categoría de servicios orgánicos y superiores. Varias medidas adoptadas por la Oficina también han contribuido a incrementar la diversidad en la composición del personal, con un ligero incremento del número de nacionalidades representadas. Todas estas medidas se han aplicado 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.
5. En los gráficos 1 a 3 *infra* se describen las principales tendencias registradas en 2019, en comparación con el año 2018:
 - Personal de la OIT: el número total de funcionarios contratados con cargo al presupuesto ordinario disminuyó en un 1,6 por ciento, mientras que el número de funcionarios contratados con cargo a proyectos de cooperación para el desarrollo

aumentó en un 12 por ciento, registrándose un considerable incremento en la categoría de servicios orgánicos nacionales ¹;

- **Dónde trabajamos:** el número de funcionarios asignados a las oficinas exteriores aumentó en todas las categorías de personal, registrándose importantes aumentos en las regiones de África (18,7 por ciento) y de los Estados Árabes (16,1 por ciento);
- **De dónde venimos:** la Oficina logró incrementar el número de nacionalidades representadas entre los 187 Estados Miembros de 143 a 148, registrando los mayores aumentos en Europa y Asia.

Gráfico 1. Personal de la OIT

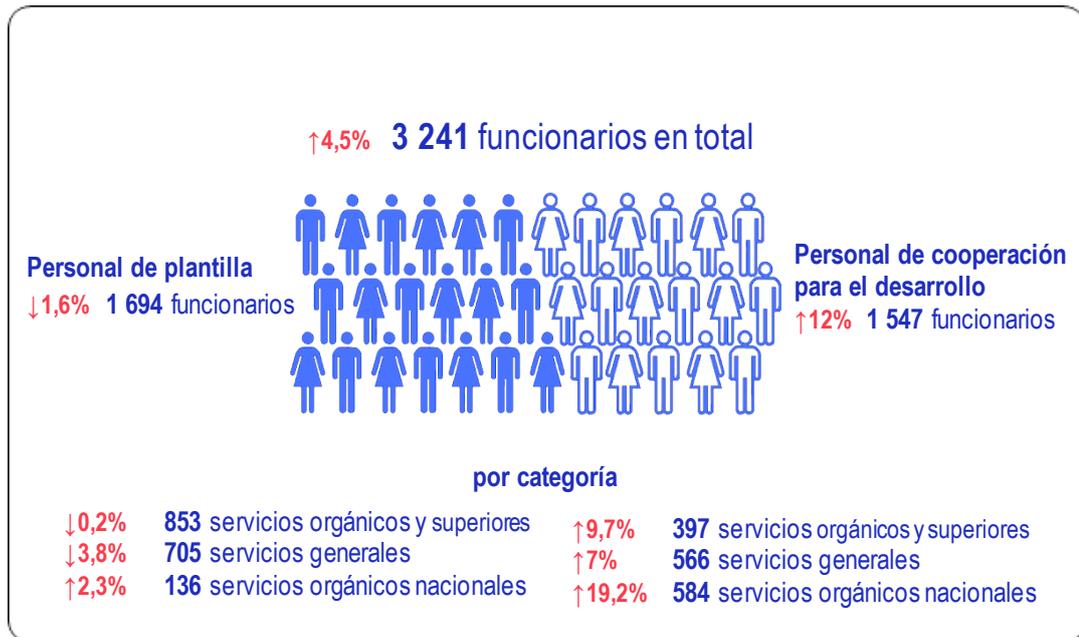
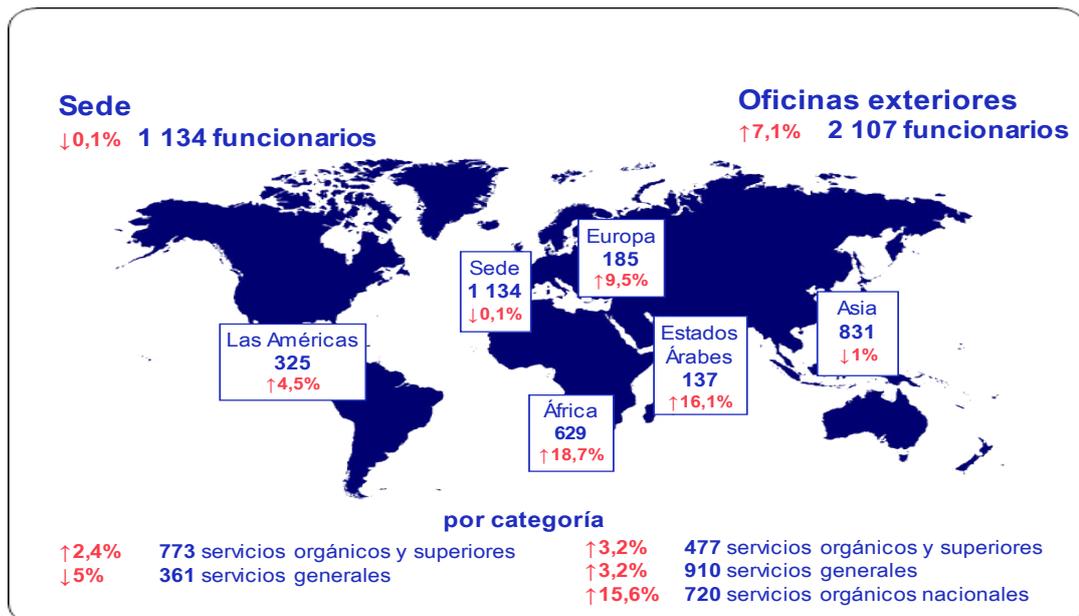
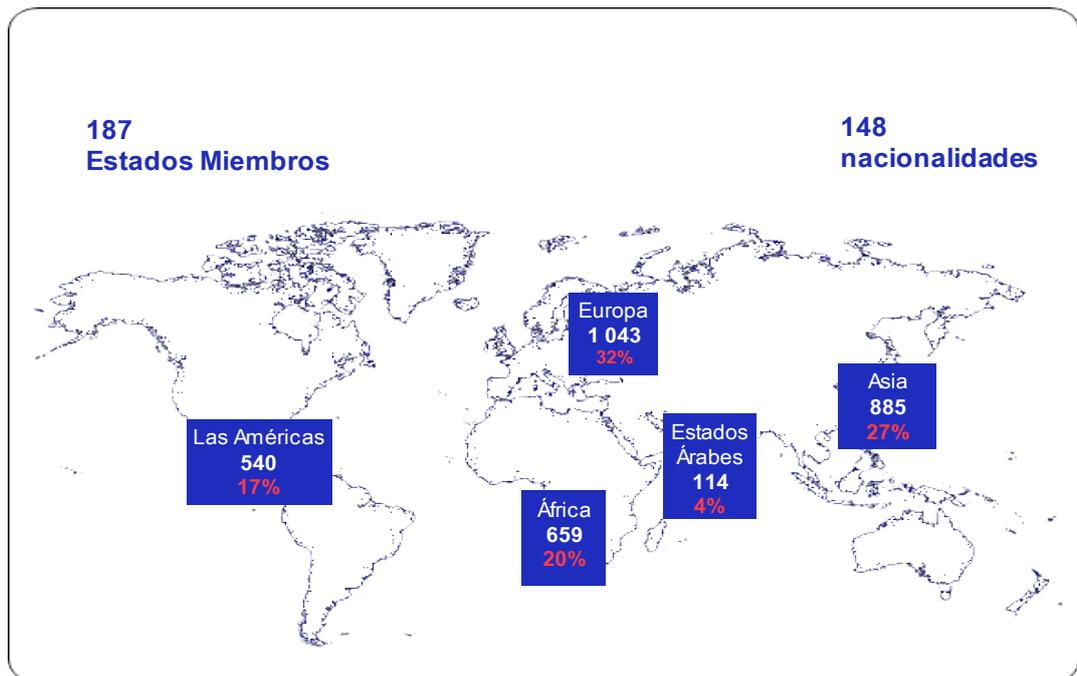


Gráfico 2. Dónde trabajamos



¹ Las comparaciones siempre se refieren al año anterior.

Gráfico 3. De dónde venimos



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

6. De los 3 241 funcionarios de la OIT, 1 250 pertenecían a la categoría de servicios orgánicos y superiores (todas las fuentes de financiación), de los cuales 477 (esto es, el 38 por ciento) trabajaban en las regiones. En 2019, los funcionarios de grado P.5 y superior representaban el 34,4 por ciento de esta categoría, mientras que los funcionarios de grado P.1 a P.4 representaban el 65,6 por ciento.
7. La OIT contaba con 1 991 funcionarios en las categorías de servicios generales y de servicios orgánicos nacionales (todas las fuentes de financiación), de los cuales 1 630 (esto es, el 82 por ciento) trabajaban en las regiones. En comparación con 2018, el número total de funcionarios en la sede (todas las categorías y fuentes de financiación) no varió, mientras que el número de funcionarios destinados en las regiones para servir efectivamente a los mandantes de la OIT aumentó en 139 funcionarios. Estas pautas concuerdan con los constantes esfuerzos de la Oficina por redistribuir los recursos adecuados para cada una de las regiones y para los servicios analíticos y técnicos de primera línea.
8. Con objeto de preparar al personal actual para que pueda superar los desafíos relacionados con el futuro del trabajo, la Oficina seguirá invirtiendo en iniciativas de desarrollo de las capacidades de su fuerza de trabajo en consonancia con los resultados previstos en la Estrategia de recursos humanos.

Cuadro 1. Distribución de la totalidad del personal por categoría, lugar de destino, tipo de contrato y fuente de financiación, 2019

Categoría y lugar de destino del personal	Funcionarios en activo							
	Personal de plantilla				Personal de cooperación para el desarrollo *		Total	
	DD	SLT	Subtotal		DD			
Sede								
Servicios orgánicos y superiores (P)	327	272	599	(596)	174	(159)	773	(755)
Servicios generales (G)	36	286	322	(340)	39	(40)	361	(380)
Subtotal	363	558	921	(936)	213	(199)	1 134	(1 135)
Oficinas exteriores								
Servicios orgánicos y superiores (P)	167	87	254	(259)	223	(203)	477	(462)
Servicios orgánicos nacionales (N)	62	74	136	(133)	584	(490)	720	(623)
Servicios generales (G)	101	282	383	(393)	527	(489)	910	(882)
Subtotal	330	443	773	(785)	1 334	(1 182)	2 107	(1 967)
Total general	693	1 001	1 694	(1 721)	1 547	(1 381)	3 241	(3 102)

SLT = sin límite de tiempo; DD = duración determinada.

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

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

Cuadro 2.

Categoría del personal	Funcionarios en activo						Total
	Personal de plantilla			Personal de cooperación para el desarrollo *			
	DD	SLT	Subtotal	DD			
Servicios orgánicos y superiores (P)	DG	1		1			1
	DGA	3		3			3
	SDG	6		6			6
	D.2	4	17	21		1	22
	D.1	31	36	67		2	69
	DIR	6		6			6
	P.5	103	165	268		55	323
	P.4	192	96	288		141	429
	P.3	100	40	140		120	260
	P.2	47	5	52		69	121
P.1	1		1		9	10	
Total	494	359	853		397	1 250	

Categoría del personal	Funcionarios en activo					Total
	Personal de plantilla			Personal de cooperación para el desarrollo *		
	DD	SLT	Subtotal	DD		
Servicios orgánicos nacionales (N)	CORR	12		12		12
	NC		3	3	10	13
	NB	24	42	66	230	296
	NA	26	29	55	344	399
	Total	62	74	136	584	720
Servicios generales (G)	G.7	2	97	99	28	127
	G.6	41	190	231	130	361
	G.5	48	153	201	206	407
	G.4	27	72	99	84	183
	G.3	11	33	44	16	60
	G.2	8	22	30	101	131
	G.1		1	1	1	2
	Total	137	568	705	566	1271
Total general	693	1 001	1 694	1 547	3 241	

SLT = sin límite de tiempo; DD = duración determinada.

* Puestos financiados con cargo a la cooperación para el desarrollo, los Ingresos de Apoyo a los Programas, la CSPO 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, que el Consejo de Administración aprobó en su 319.^a reunión (octubre de 2013), ha comportado un menor número de jubilaciones en el bienio 2018-2019 y seguirá limitando la capacidad de la Oficina para rejuvenecer su fuerza de trabajo durante los próximos años. En la actualidad, el promedio de edad del personal de la OIT es de 45,3 años y el promedio del tiempo de servicio es de 8,8 años. El promedio de edad del personal en la categoría de servicios orgánicos y superiores es de 47,2 años, mientras que el promedio de edad del personal en las categorías de servicios generales y de servicios orgánicos nacionales es de 45,2 años y 42,2 años respectivamente.
10. 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 lo que ha puesto en marcha una serie de medidas destinadas a atraer nuevos talentos, en consonancia con el plan de acción para mejorar la paridad de género y la diversidad geográfica.
11. En los tres gráficos *infra*, se muestran estadísticas pormenorizadas del personal, desglosadas por edad y años de servicio.

Gráfico 4. Distribución del personal de la categoría de servicios orgánicos por edad y años de servicio

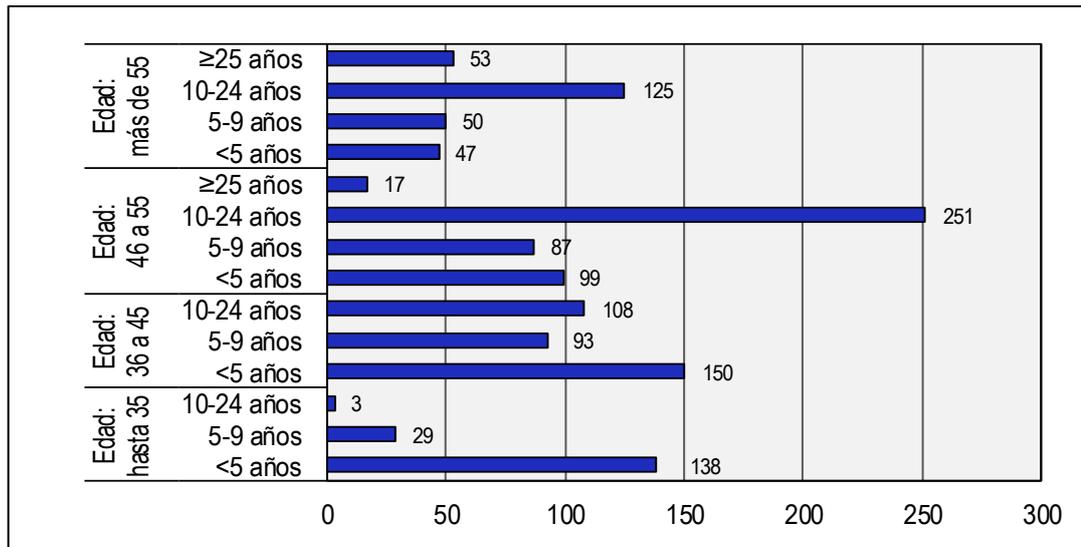


Gráfico 5. Distribución del personal de la categoría de servicios orgánicos nacionales por edad y años de servicio

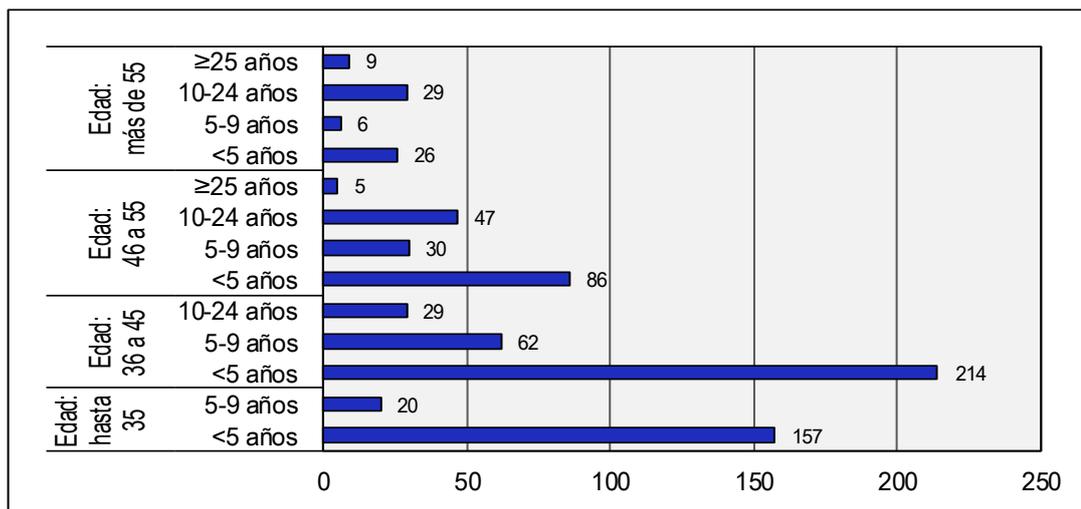
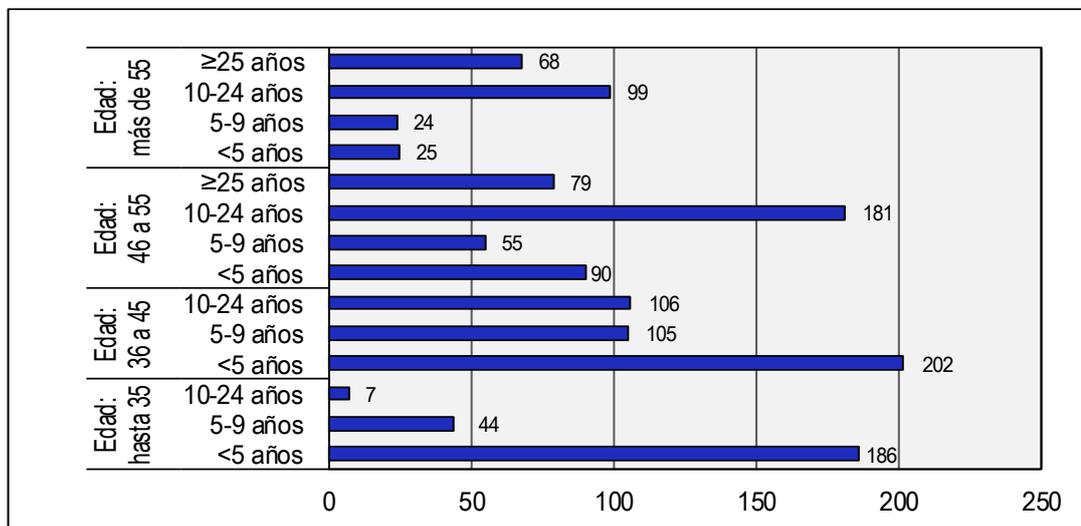


Gráfico 6. Distribución del personal de la categoría de servicios generales por edad y años de servicio



2. Diversidad geográfica

12. 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, 51 (esto es, el 27 por ciento) están más que adecuadamente representados, 58 (esto es, el 31 por ciento) están adecuadamente representados y 78 (esto es, el 42 por ciento) están insuficientemente representados. En la sección 2.2 se facilita información desglosada por Estado Miembro y nivel actual de representación (incluidas las cuotas de representación aconsejables). Lograr una adecuada representación geográfica sigue siendo una prioridad para la Oficina.

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

Cuadro 3. África

Grado	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	5	2	7		7
P.5	15	16	31	8	39
P.4	23	8	31	30	61
P.3	7	5	12	20	32
P.2	4	2	6	7	13
P.1				1	1
NC		1	1	5	6
NB	5	16	21	86	107
NA	5	8	13	80	93
G.7		24	24	7	31
G.6	18	23	41	41	82
G.5	16	23	39	45	84
G.4	4	9	13	9	22
G.3	4	11	15	8	23
G.2	2	9	11	40	51
G.1				1	1
África total	110	161	271	388	659

SLT = sin límite de tiempo; DD = duración determinada.

Cuadro 4. Las Américas

Grado	Personal de plantilla		Subtotal	Personal de cooperación para el desarrollo	Total
	DD	SLT		DD	
DGA	1		1		1
D.2		4	4	1	5
D.1	5	7	12	1	13
P.5	21	38	59	13	72
P.4	54	23	77	19	96
P.3	21	9	30	24	54
P.2	11	2	13	12	25
P.1	1		1	1	2
NC				1	1
NB	3	12	15	18	33
NA	6	12	18	48	66
G.7	1	16	17	5	22
G.6	5	28	33	7	40
G.5	8	23	31	28	59
G.4	4	10	14	16	30
G.3	2	6	8	2	10
G.2	2	1	3	8	11
Las Américas total	145	191	336	204	540

SLT = sin límite de tiempo; DD = duración determinada.

Cuadro 5. Estados Árabes

Grado	Personal de plantilla		Subtotal	Personal de cooperación para el desarrollo	Total
	DD	SLT		DD	
SDG	1		1		1
P.5	4	2	6	3	9
P.4	5	1	6	2	8
P.3	2	2	4	2	6
P.2				2	2
NB	2		2	18	20
NA	2		2	19	21
G.7		2	2		2
G.6	2	3	5	6	11
G.5		5	5	11	16

Grado	Personal de plantilla		Subtotal	Personal de cooperación para el desarrollo	Total
	DD	SLT		DD	
G.4		2	2	5	7
G.3				2	2
G.2		3	3	6	9
Estados Árabes total	18	20	38	76	114

SLT = sin límite de tiempo; DD = duración determinada.

Cuadro 6. Asia

Grado	Personal de plantilla		Subtotal	Personal de cooperación para el desarrollo	Total
	DD	SLT		DD	
DGA	1		1		1
SDG	3		3		3
D.2	1	1	2		2
D.1	3	6	9		9
DIR	1		1		1
P.5	13	23	36	7	43
P.4	20	27	47	29	76
P.3	12	3	15	21	36
P.2	7		7	13	20
P.1				2	2
NC		1	1	3	4
NB	11	12	23	99	122
NA	13	8	21	159	180
G.7	1	15	16	13	29
G.6	7	44	51	46	97
G.5	13	25	38	97	135
G.4	3	9	12	37	49
G.3	3	11	14	1	15
G.2	4	9	13	47	60
G.1		1	1		1
Asia total	116	195	311	574	885

SLT = sin límite de tiempo; DD = duración determinada.

Cuadro 7. Europa

Grado	Personal de plantilla		Subtotal	Personal de cooperación para el desarrollo	Total
	DD	SLT		DD	
DG	1		1		1
SDG	1		1		1
D.2	3	8	11		11
D.1	18	21	39	1	40
DIR	5		5		5
P.5	50	86	136	24	160
P.4	90	37	127	61	188
P.3	58	21	79	53	132
P.2	25	1	26	35	61
P.1				5	5
CORR	12		12		12
NC		1	1	1	2
NB	3	2	5	9	14
NA		1	1	38	39
G.7		40	40	3	43
G.6	9	92	101	30	131
G.5	11	77	88	25	113
G.4	16	42	58	17	75
G.3	2	5	7	3	10
Europa total	304	434	738	305	1 043

SLT = sin límite de tiempo; DD = duración determinada.

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

13. 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».
14. Para calcular la cuota aconsejable 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.

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	3	3	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	3	3	6	1-2	Más que adecuadamente representado
Eritrea	1	1	2	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
Mali	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
Nigeria	1	0	1	1-2	Adecuadamente representado
República Centroafricana	1	0	1	1-2	Adecuadamente representado

País (nacionalidad)	Mujeres	hombres	Total	Cuota aconsejable *	Nivel actual de representación
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	2	3	1-2	Más que adecuadamente representado
Seychelles	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Sierra Leona	0	1	1	1-2	Adecuadamente representado
Somalia	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Sudáfrica	2	3	5	2-3	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	1	3	1-2	Más que adecuadamente representado
Zimbabwe	1	4	5	1-2	Más que adecuadamente representado

* Cuotas aconsejables calculadas al 31 de diciembre de 2019.

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	2	3	5	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

* Cuotas aconsejables calculadas al 31 de diciembre de 2019.

Cuadro 10. Asia

País (nacionalidad)	Mujeres	hombres	Total	Cuota aconsejable *	Nivel actual de representación
Afganistán	0	1	1	1-2	Adecuadamente representado
Australia	4	5	9	12-20	Insuficientemente representado
Bangladesh	0	1	1	1-2	Adecuadamente representado
Brunei Darussalam	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado

País (nacionalidad)	Mujeres	hombres	Total	Cuota aconsejable *	Nivel actual de representación
Camboya	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
China	3	11	14	40-67	Insuficientemente representado
Fiji	1	1	2	1-2	Adecuadamente representado
Filipinas	2	3	5	1-2	Más que adecuadamente representado
India	2	12	14	4-6	Más que adecuadamente representado
Indonesia	1	1	2	3-4	Insuficientemente representado
Irán (República Islámica del)	0	1	1	2-4	Insuficientemente 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	22	12	34	49-81	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	2	2	1-2	Adecuadamente representado
Nueva Zelandia	2	1	3	1-2	Más que 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	10-17	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	1-2	Más que adecuadamente representado
Timor-Leste	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
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

* Cuotas aconsejables calculadas al 31 de diciembre de 2019.

Cuadro 11. Europa

País (nacionalidad)	Mujeres	hombres	Total	Cuota aconsejable *	Nivel actual de representación
Albania	1	0	1	1-2	Adecuadamente representado
Alemania	22	24	46	32-54	Adecuadamente representado
Armenia	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado

País (nacionalidad)	Mujeres	hombres	Total	Cuota aconsejable *	Nivel actual de representación
Austria	1	1	2	4-6	Insuficientemente representado
Azerbaiyán	0	0	0	1-2	Insuficientemente 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	1	2	3	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	23	12	35	12-21	Más que adecuadamente representado
Estonia	1	0	1	1-2	Adecuadamente representado
Federación de Rusia	5	2	7	16-26	Insuficientemente representado
Finlandia	2	3	5	2-4	Más que adecuadamente representado
Francia	28	47	75	24-41	Más que adecuadamente representado
Georgia	0	2	2	1-2	Adecuadamente representado
Grecia	1	4	5	2-4	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	19	28	47	19-31	Más que adecuadamente representado
Kazajstán	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
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	0	1	1	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	4-7	Adecuadamente representado
Países Bajos	8	10	18	7-12	Más que adecuadamente representado
Polonia	1	1	2	4-7	Insuficientemente representado
Portugal	6	3	9	2-3	Más que adecuadamente representado
Reino Unido	11	19	30	22-37	Adecuadamente representado
República de Moldova	1	2	3	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

País (nacionalidad)	Mujeres	hombres	Total	Cuota aconsejable *	Nivel actual de representación
Serbia	0	2	2	1-2	Adecuadamente representado
Suecia	5	1	6	5-8	Adecuadamente representado
Suiza	9	4	13	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	5-9	Adecuadamente representado
Ucrania	1	2	3	1-2	Más que adecuadamente representado
Uzbekistán	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado

* Cuotas aconsejables calculadas al 31 de diciembre de 2019.

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	7	8	15	4-7	Más que adecuadamente representado
Bahamas	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Barbados	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Belice	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Bolivia (Estado Plurinacional de)	1	2	3	1-2	Más que adecuadamente representado
Brasil	7	7	14	19-32	Insuficientemente representado
Canadá	14	8	22	15-25	Adecuadamente representado
Colombia	2	2	4	2-3	Adecuadamente representado
Costa Rica	4	5	9	1-2	Más que adecuadamente representado
Cuba	1	0	1	1-2	Adecuadamente representado
Chile	2	2	4	2-3	Más que adecuadamente representado
Dominica	0	1	1	1-2	Adecuadamente representado
Ecuador	2	1	3	1-2	Más que adecuadamente representado
El Salvador	2	2	4	1-2	Más que adecuadamente representado
Estados Unidos	38	30	68	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	7-12	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	4	11	15	1-2	Más que adecuadamente representado

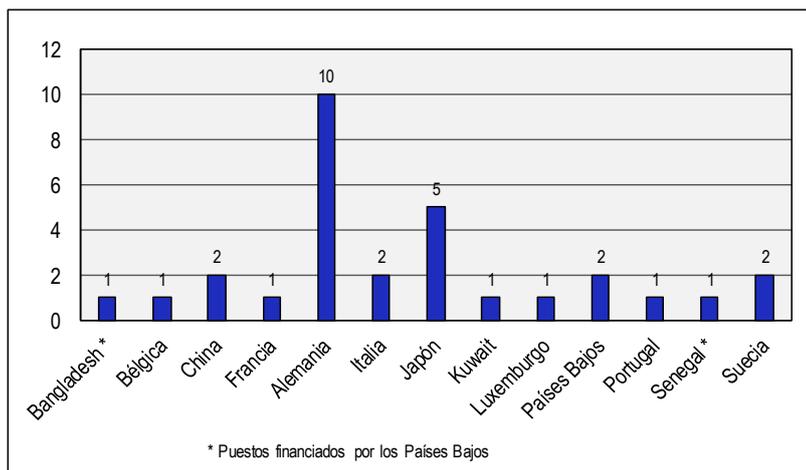
País (Nacionalidad)	Mujeres	hombres	Total	Cuota aconsejable *	Nivel actual de representación
República Dominicana	2	1	3	1-2	Más que adecuadamente representado
Saint Kitts y Nevis	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
San Vicente y las Granadinas	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Santa Lucía	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	3-5	Adecuadamente representado

* Cuotas aconsejables calculadas al 31 de diciembre de 2019.

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

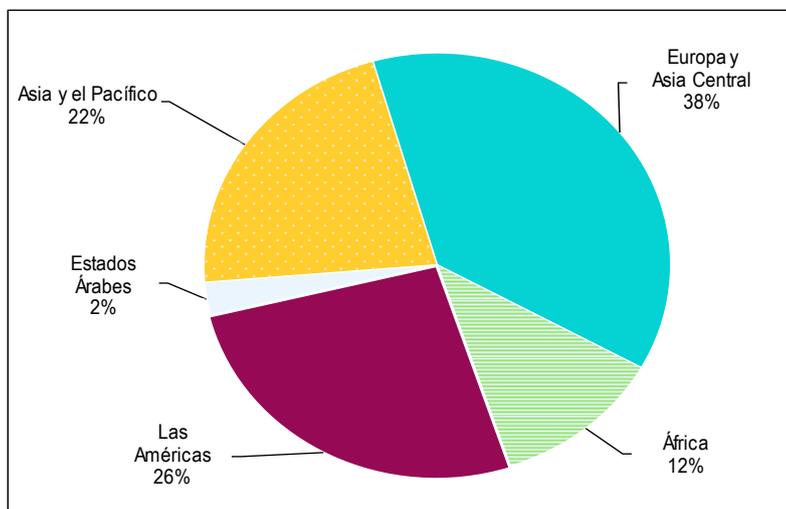
15. Al 31 de diciembre de 2019, la OIT contaba con 30 funcionarios subalternos del cuadro orgánico de 13 nacionalidades distintas.

Gráfico 7. Distribución de funcionarios subalternos del cuadro orgánico por nacionalidad



16. En 2019, la OIT tuvo 160 pasantes de 50 nacionalidades distintas.

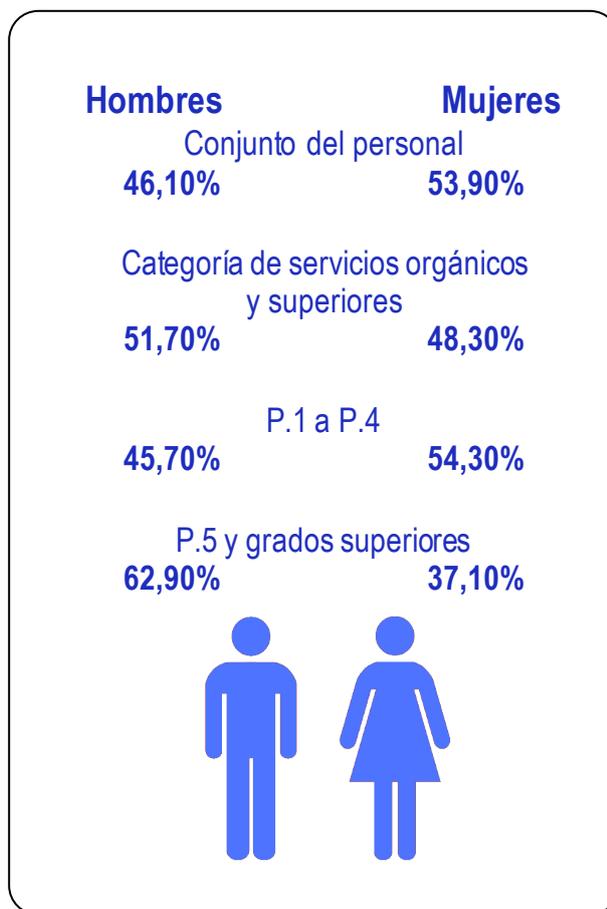
Gráfico 8. Distribución de pasantes por región de origen



3. Diversidad de género

- 17.** 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 por 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).
- 18.** Al 31 de diciembre de 2019, las mujeres eran mayoría en la fuerza de trabajo de la Oficina (53,9 por ciento); en la categoría de servicios orgánicos (P) y superiores representaban el 48,3 por ciento; en la categoría de servicios generales (G) representaban el 60,6 por ciento, y en la categoría de servicios orgánicos nacionales (N) el 51,7 por ciento. Las mujeres son mayoría en los grados P.1 a P.4 (54,3 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 37,1 por ciento. Para ello, se requieren más iniciativas destinadas a incrementar el número de candidaturas de mujeres cualificadas, incluido del acervo interno de talentos. Por consiguiente, se dedicará una atención particular a esta cuestión en la ejecución del plan de acción.

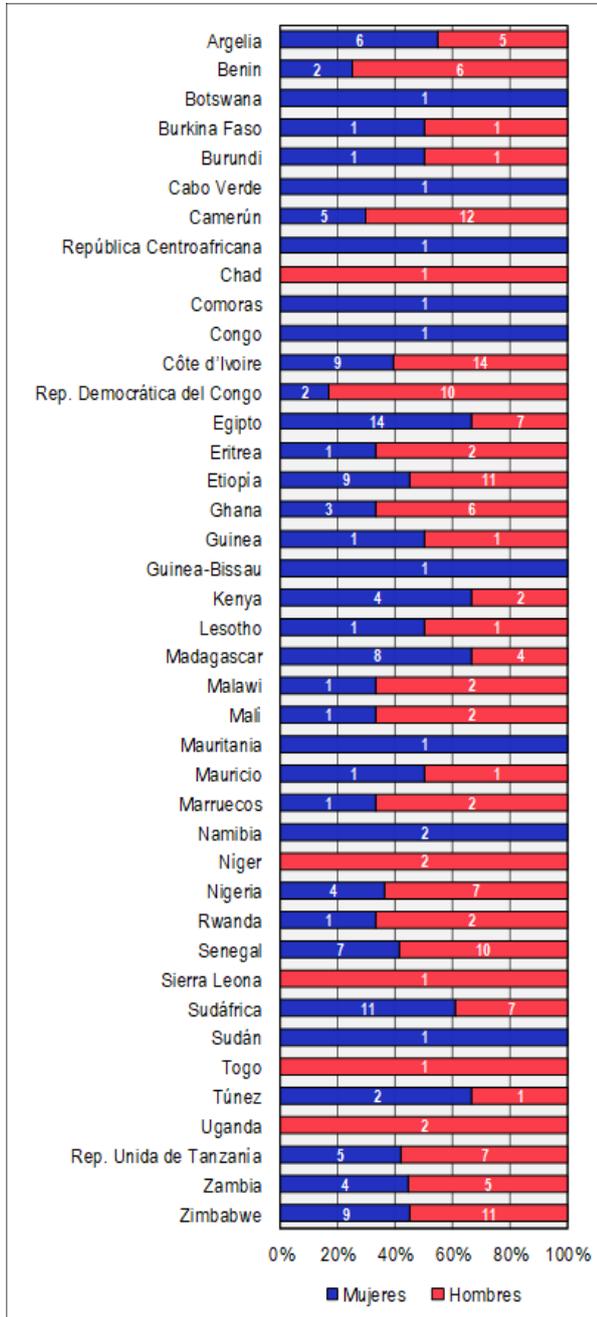
Gráfico 9.



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

Gráfico 10. África

a) Personal de plantilla



b) Personal de cooperación para el desarrollo

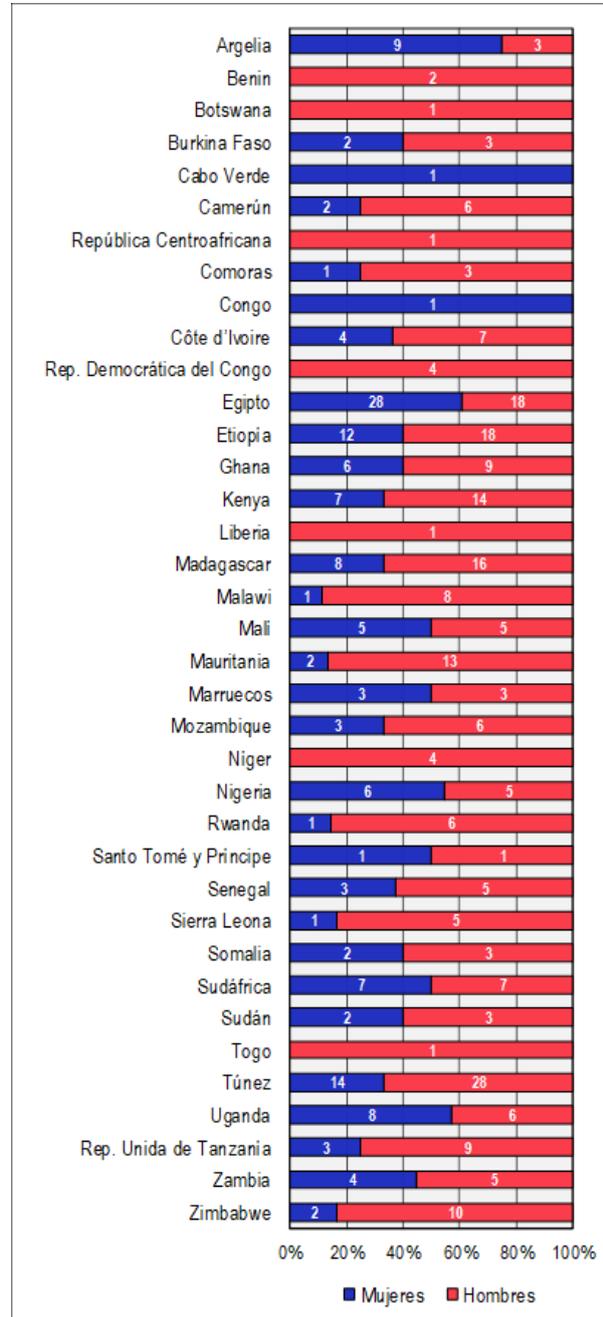
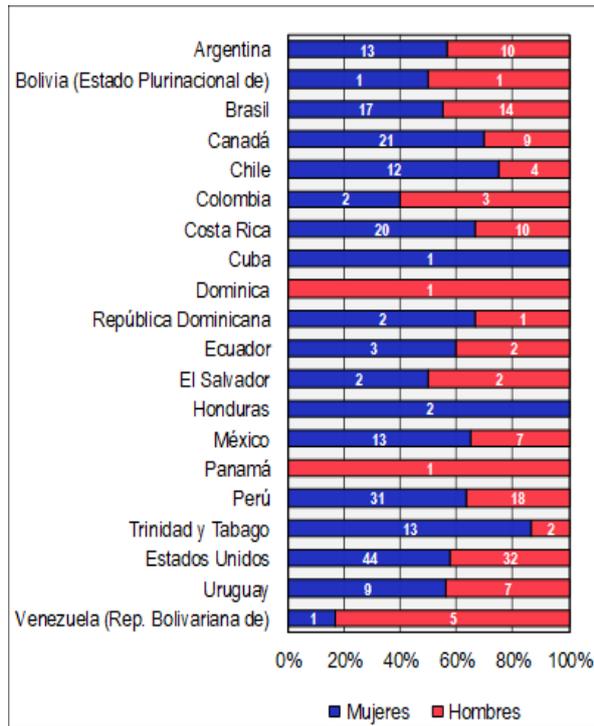


Gráfico 11. Las Américas

a) Personal de plantilla



b) Personal de cooperación para el desarrollo

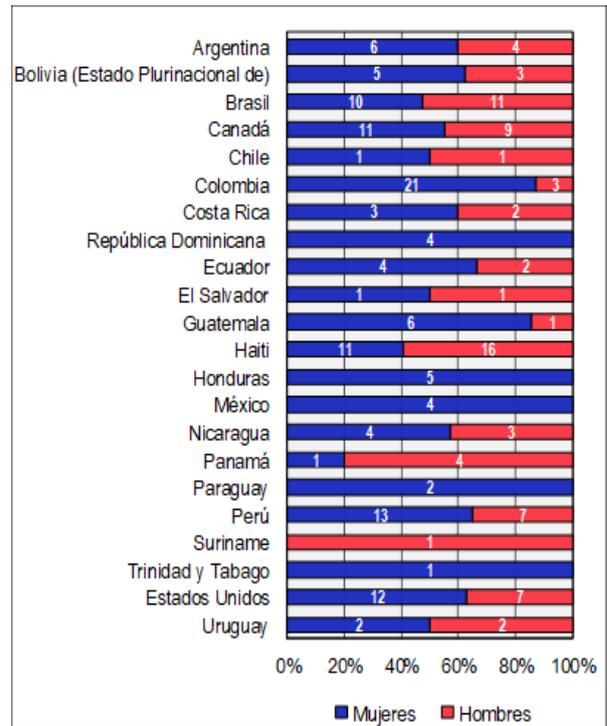
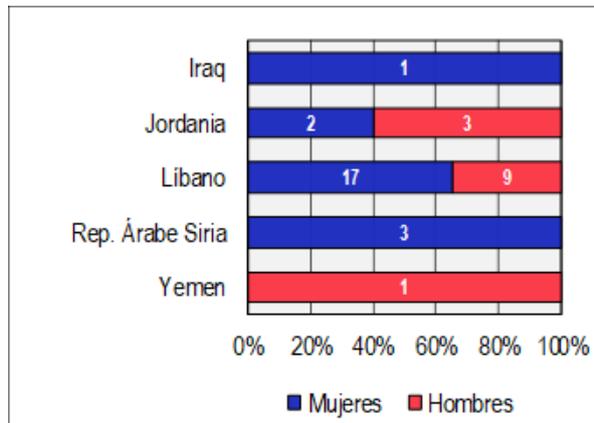


Gráfico 12. Estados Árabes

a) Personal de plantilla



b) Personal de cooperación para el desarrollo

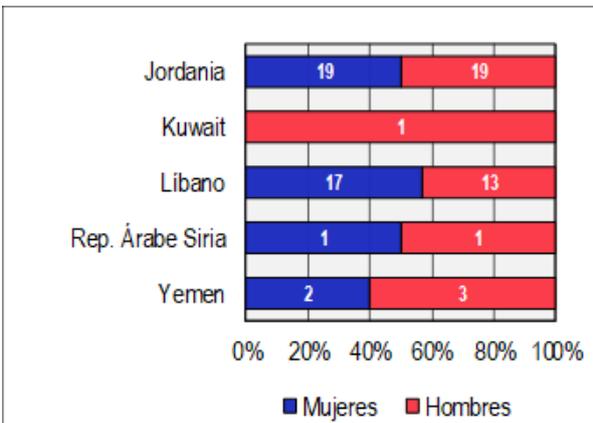
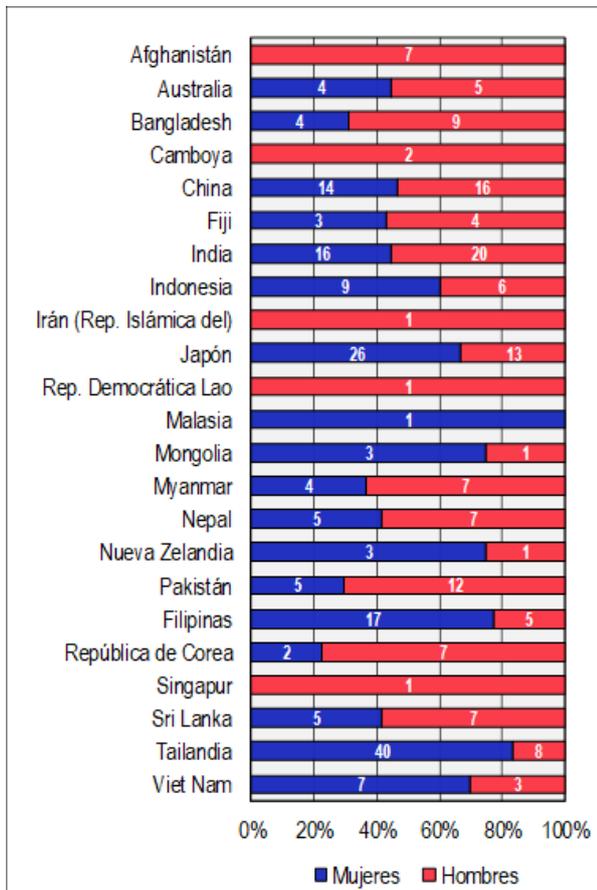


Gráfico 13. Asia

a) Personal de plantilla



b) Personal de cooperación para el desarrollo

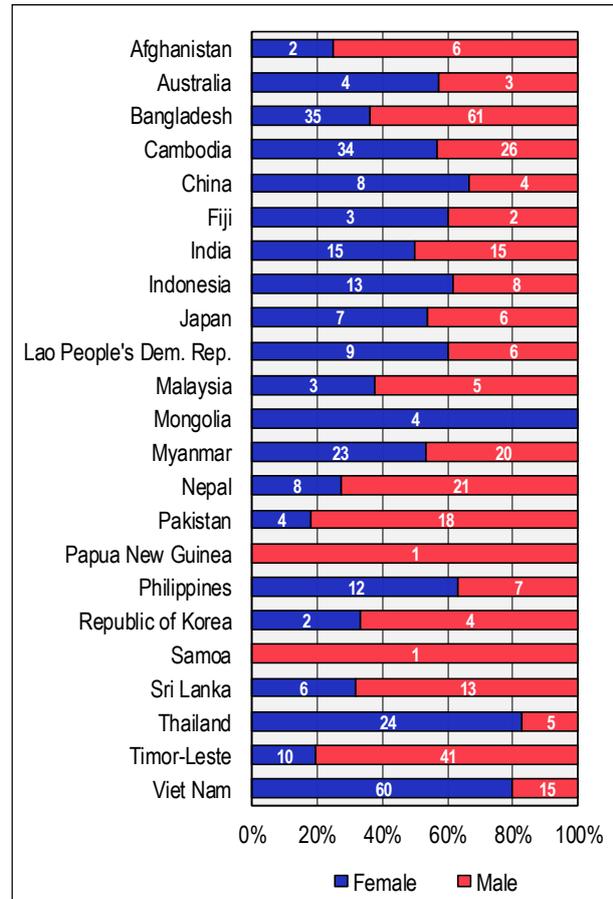
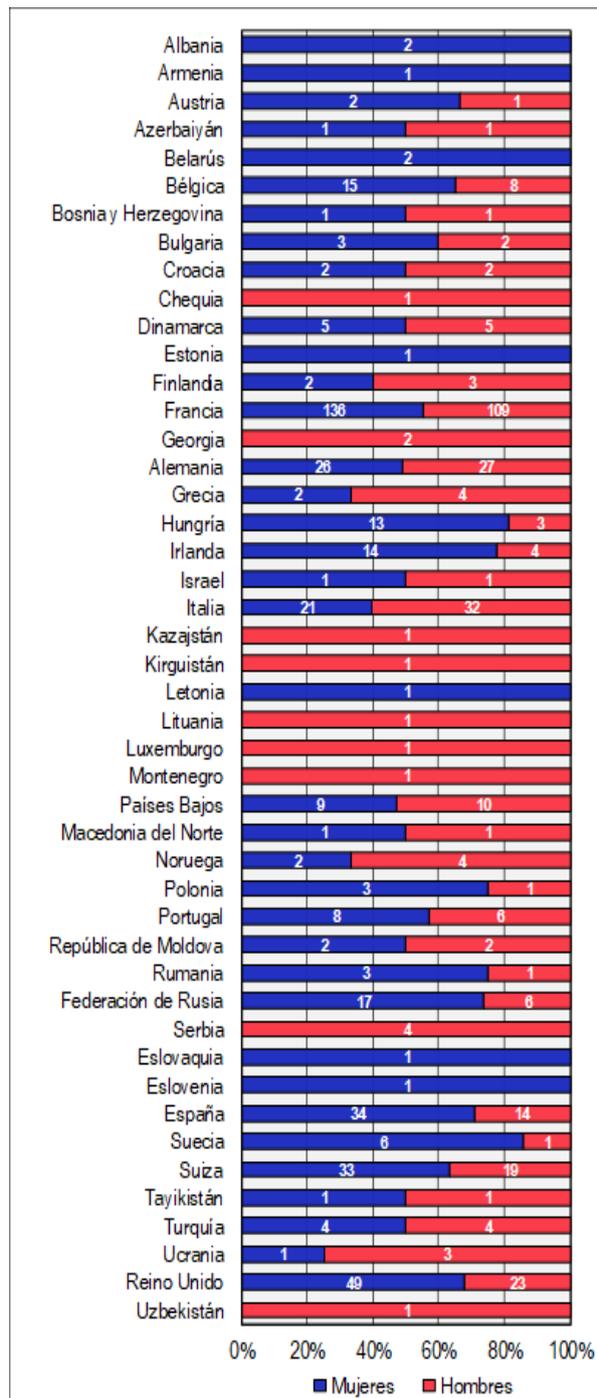
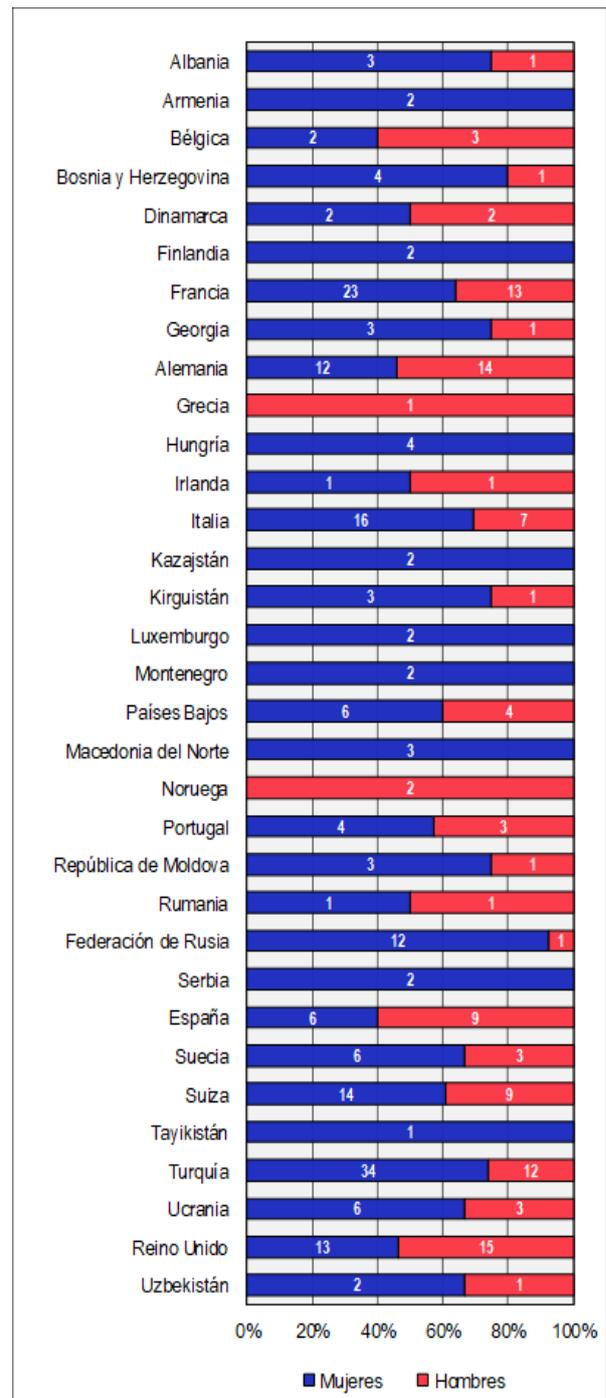


Gráfico 14. Europa

a) Personal de plantilla



b) Personal de cooperación para el desarrollo



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

Cuadro 13.

Grado	Hasta 35 años		36-45 años		46-55 años		Más de 55 años		Total
	M	H	M	H	M	H	M	H	
Servicios orgánicos total	44	19	120	100	158	192	86	134	853
DG	DD							1	1
DGA	DD						1	2	3
SDG	DD				1		2	3	6
D.2	DD				1	2	1		4
	SLT				1	4	6	6	17
D.1	DD				4	10	4	13	31
	SLT					1	8	7	16
DIR	DD			1	1	1	2	1	6
P.5	DD		3	7	20	39	10	24	103
	SLT			5	5	29	51	34	41
P.4	DD	6		53	44	34	35	3	17
	SLT			14	11	29	21	11	10
P.3	DD	14	8	31	23	15	7	1	1
	SLT			7	2	13	13	2	3
P.2	DD	23	11	6	5	1	1		47
	SLT			1	1	1	1	1	5
P.1	DD	1							1
Servicios orgánicos nacionales total	4	3	18	17	34	25	21	14	136
CORR	DD			4	3	3	1	1	12
NC	SLT			1	1		1		3
NB	DD	3		5	2	6	7	1	24
	SLT			6	1	9	10	11	5
NA	DD	1	3	4	9	7	2		26
	SLT			3		8	3	7	8
Servicios generales y categorías conexas total	28	17	121	65	193	101	122	58	705
G.7	DD		1		1				2
	SLT			9	3	33	10	35	7
G.6	DD	7	3	7	12	7	1	4	41
	SLT	4	1	28	14	73	22	37	11
G.5	DD	10	5	8	4	14	3	4	48
	SLT	2	1	40	8	48	17	30	7
G.4	DD	2	1	9	3	3	5	4	27
	SLT	1	1	15	2	14	19	7	13

Grado		Hasta 35 años		36-45 años		46-55 años		Más de 55 años		Total
		M	H	M	H	M	H	M	H	
G.3	DD	1	1	1	5	1		1	1	11
	SLT	1	1	3	4		11		13	33
G.2	DD		2		3		3			8
	SLT			1	6		9		6	22
G.1	SLT						1			1
Total general		76	39	259	182	385	318	229	206	1 694

Gráfico 15. Distribución del personal de la categoría de servicios orgánicos y superiores por género

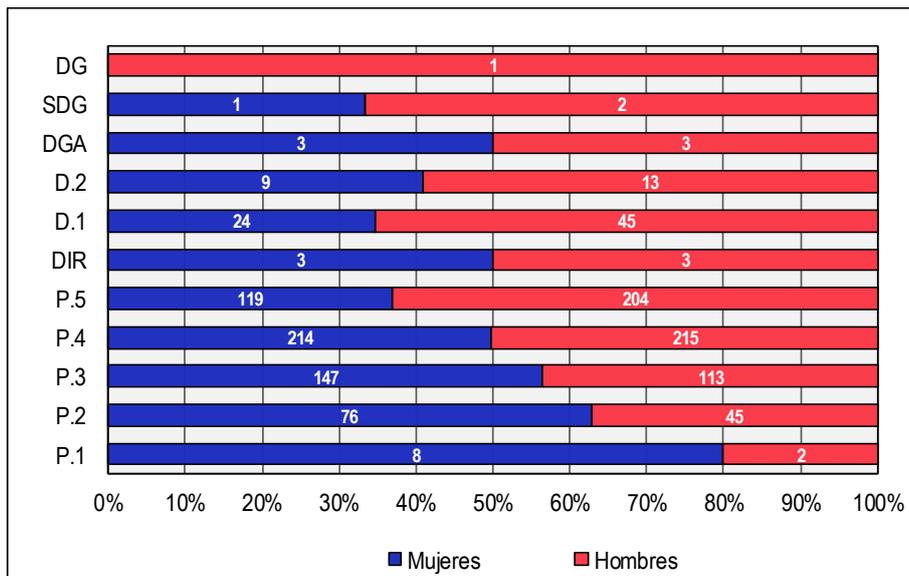


Gráfico 16. Distribución del personal de la categoría de servicios orgánicos y superiores (personal de plantilla) por género

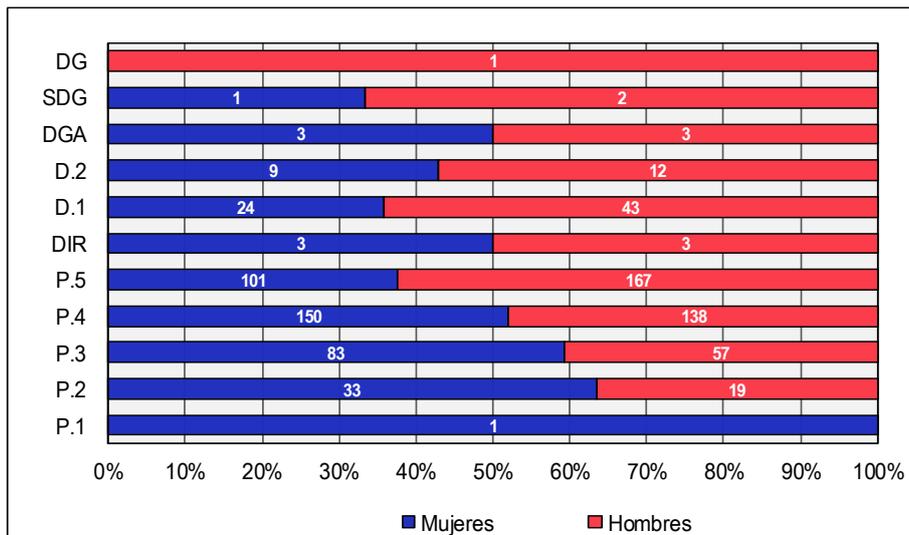
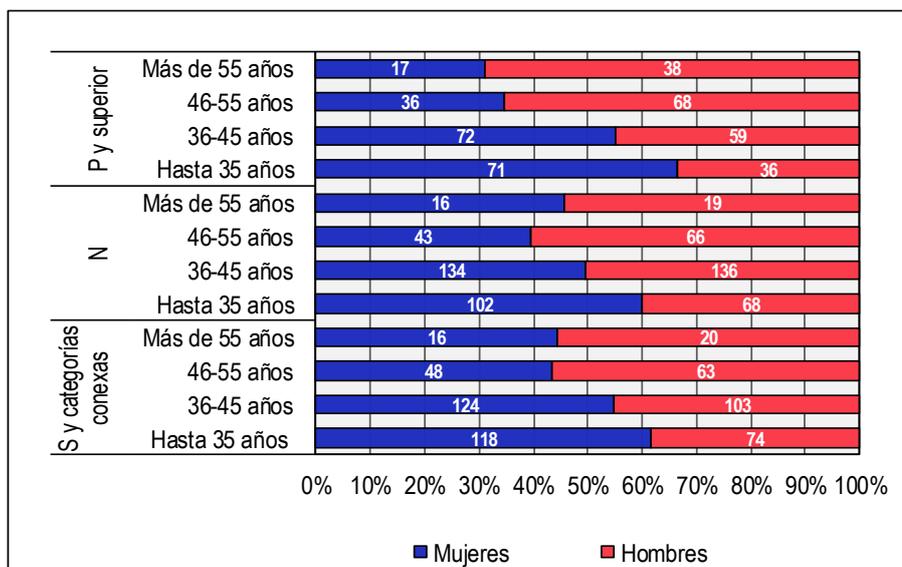
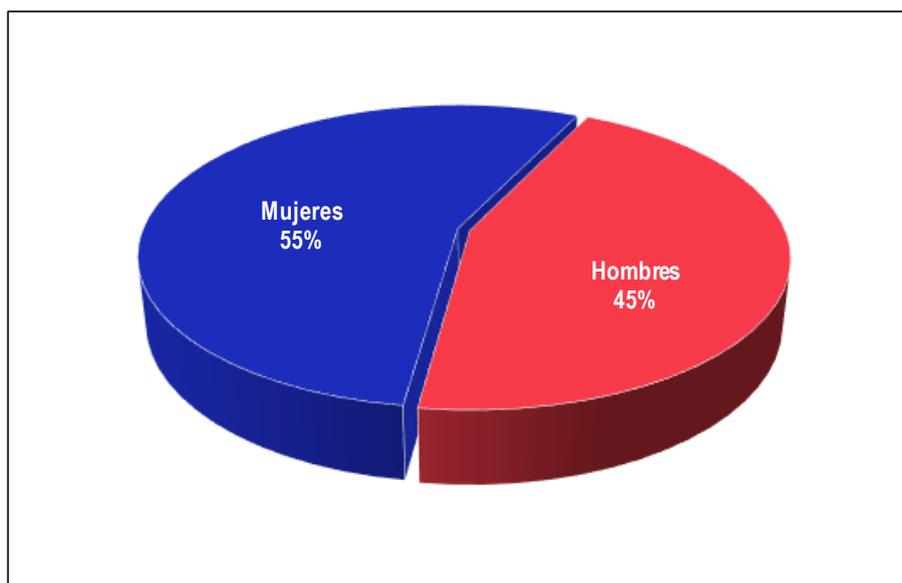


Gráfico 17. Distribución del personal que no es de plantilla por género, desglosada por categoría, edad y grado



3.3. Distribución de los pasantes por género

Gráfico 18. Proporción de mujeres y hombres



4. Contratación y movilidad del personal

19. 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 2019 con contratos financiados con cargo al presupuesto ordinario y sujetos a la distribución geográfica. Una rotación del personal considerablemente baja, el reducido número de jubilaciones y la deseabilidad de progresión profesional para el personal interno han seguido siendo factores clave que han limitado la capacidad de la Oficina para mejorar la diversidad de su fuerza de trabajo mediante nuevas contrataciones en este tipo de puestos.

4.1. Anuncios de puestos vacantes en 2015-2019 – Categoría de servicios orgánicos (personal de plantilla)

Gráfico 19. Número de concursos efectuados con el sistema RAPS

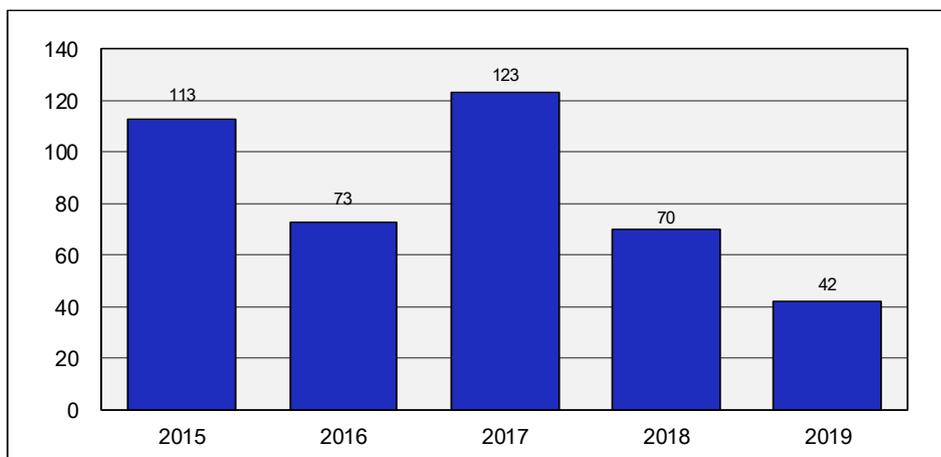


Gráfico 20. Número de vacantes por categoría en 2015-2019

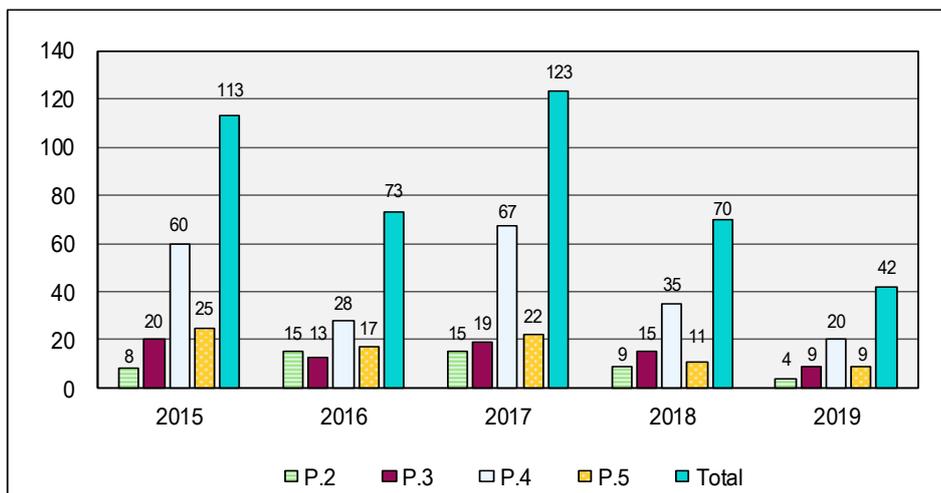


Gráfico 21. Distribución de anuncios de puestos vacantes cubiertos interna y externamente en 2019

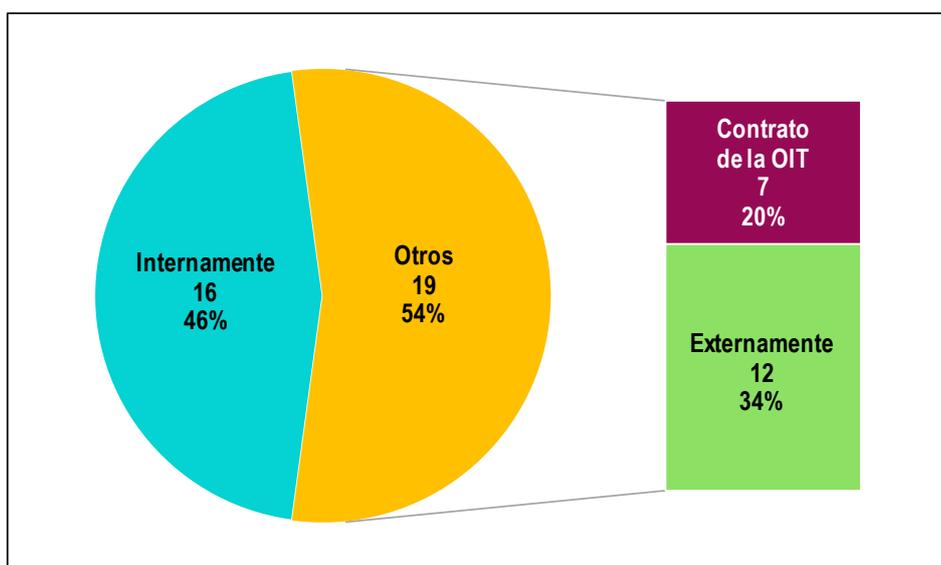
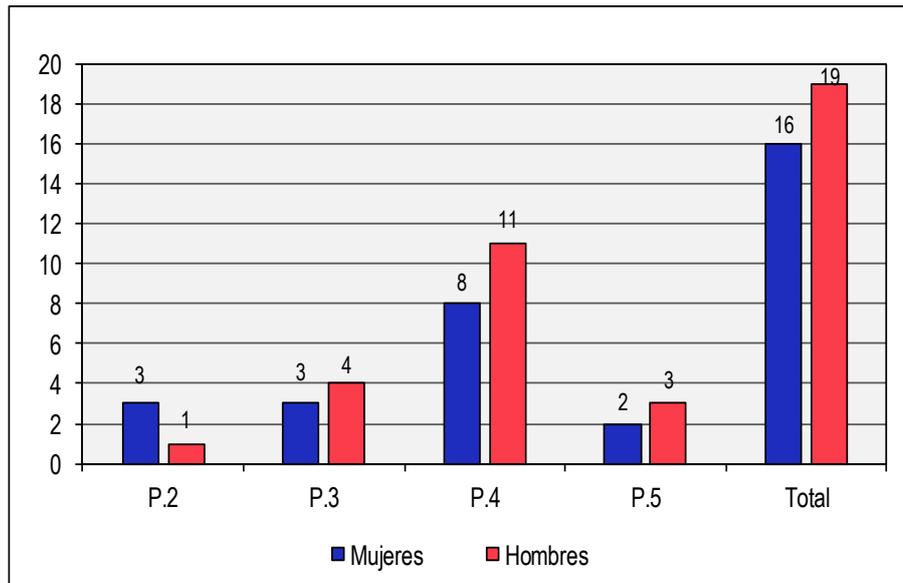


Gráfico 22. Distribución de anuncios de puestos vacantes cubiertos por grado y género



4.2. Composición del personal contratado entre el 1.º de enero y el 31 de diciembre de 2019 en la categoría de servicios orgánicos y superiores (personal de plantilla)

20. En 2019, se contrató a 30 miembros del personal no lingüístico sujeto a la distribución geográfica, de los cuales seis procedían de países insuficientemente representados.

Cuadro 14.

Insuficientemente representados ¹		Adecuadamente representados ²		Más que adecuadamente representados ³	
País	Total	País	Total	País	Total
Brasil	1	Alemania	2	Croacia	1
Chequia	1	Canadá	2	El Salvador	1
Estados Unidos	2	Eritrea	1	Francia	4
Japón	1	México	1	India	2
República de Corea	1	Namibia	1	Italia	4
		Suecia	1	Nueva Zelandia	1
		Uganda	1	Sri Lanka	1
		Venezuela (República Bolivariana de)	1		
Total	6	Total	10	Total	14

¹ Número de funcionarios contratados que proceden de Estados Miembros con un número insuficiente de nacionales representados en el personal de la OIT a fines de 2019.

² Número de funcionarios contratados que proceden de Estados Miembros con un número adecuado de nacionales representados en el personal de la OIT a fines de 2019.

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 fines de 2019.

4.3. Movilidad del personal (personal de plantilla)

Cuadro 15.

Tipo de movimiento	2018				2019				Total
	P		G		P		G		
	M	H	M	H	M	H	M	H	
Movilidad geográfica	34	36			5	14			89
De oficinas exteriores a la sede	12	8			3	3			26
De la sede a oficinas exteriores	10	8				5			23
Entre oficinas exteriores	12	20			2	6			40
Traslado dentro de un mismo grado	49	52	7	22	15	18	11	6	180
En el marco del presupuesto ordinario	33	35	6	16	9	11	8	6	124
De la cooperación para el desarrollo	9	12	1	3	2	4	3		34
A la cooperación para el desarrollo	7	5		3	4	3			22
Movilidad interinstitucional	3	4	2	1	6	3			19
De organismos de las Naciones Unidas	2	4	2		5	2			15
A organismos de las Naciones Unidas	1			1	1	1			4
Ascensos	18	25	1	3	21	17	11	4	100
Dentro de una misma unidad	4	9		3	11	7	8	4	46
A raíz de un traslado	14	16	1		10	10	3		54
Cese en el servicio	23	23	15	21	17	20	21	11	151
Jubilaciones	9	6	12	13	1	4	1	1	47
Otros	14	17	3	8	16	16	20	10	104

P: categoría de servicios orgánicos y superiores (incluida la categoría de servicios orgánicos nacionales).

G: categoría de servicios generales.

4.4. Jubilaciones – Categoría de servicios orgánicos y superiores (personal de plantilla)

Gráfico 23.

