



联合国
粮食及
农业组织

Food and Agriculture
Organization of the
United Nations

Organisation des Nations
Unies pour l'alimentation
et l'agriculture

Продовольственная и
сельскохозяйственная организация
Объединенных Наций

Organización de las
Naciones Unidas para la
Alimentación y la Agricultura

منظمة
الغذية والزراعة
للأمم المتحدة

S

CONSEJO

160.º período de sesiones

Roma, 3-7 de diciembre de 2018

**Actualización del Plan de acción para lograr la paridad de género
y la distribución geográfica equitativa del personal de la FAO**

1. En su 159.º período de sesiones, el Consejo pidió al Director General que presentara ante su próximo período de sesiones un plan de acción detallado sobre la consecución de una distribución geográfica equitativa y de la paridad de género del personal de la FAO.
2. Atendiendo a las observaciones recibidas durante el 173.º período de sesiones del Comité de Finanzas, celebrado en noviembre de 2018, en este documento actualizado se presentan dos planes de acción detallados. En el primero se incluyen las iniciativas encaminadas a lograr la distribución geográfica equitativa y en el segundo se recogen las iniciativas relativas a la consecución de la paridad de género del personal. Los planes de acción facilitan información sobre los indicadores, los plazos y el estado de ejecución de las distintas actividades.

Las consultas sobre el contenido esencial de este documento deben dirigirse a:

Sr. Fernando Serván
Director de la Oficina de Recursos Humanos
Tel.: +39 06 570 52299

*Es posible acceder a este documento utilizando el código de respuesta rápida impreso en esta página.
Esta es una iniciativa de la FAO para minimizar su impacto ambiental y promover comunicaciones más verdes.
Pueden consultarse más documentos en el sitio www.fao.org.*



PLAN DE ACCIÓN

Plan de acción para lograr la paridad de género y la distribución geográfica equitativa del personal de la FAO

En su 159.º período de sesiones, el Consejo pidió “al Director General que presentara ante su próximo período de sesiones un plan de acción detallado sobre la consecución de una distribución geográfica equitativa y de la paridad de género del personal de la FAO”.

En las páginas siguientes se presentan los dos planes de acción detallados; en el primero se incluyen las iniciativas encaminadas a lograr la distribución geográfica equitativa y en el segundo se recogen las iniciativas relativas a la consecución de la paridad de género. El sistema de presentación de informes mediante un código de colores que se resume a continuación indica el estado de ejecución de cada iniciativa con respecto a los plazos previstos.

Sistema de presentación de informes mediante un código de colores

La ejecución de la iniciativa ha concluido	■
La ejecución de la iniciativa está en marcha.	■
La ejecución de la iniciativa ha experimentado retrasos , pero se están tomando medidas correctivas y se ha revisado el plazo.	■
La ejecución satisfactoria de la iniciativa se ve amenazada.	■
La iniciativa no está en marcha todavía.	■

Plan de acción para lograr la distribución geográfica equitativa del personal de la FAO

1. Estrategia de imagen de marca del empleador			
<u>Resumen</u> La Organización se propone planificar, elaborar y poner en marcha una estrategia estructurada de imagen de marca del empleador para promover a la FAO como empleador preferente y atraer, contratar y retener a trabajadores altamente cualificados. Asimismo, está examinando su presencia en Internet a fin de alinearla con la estrategia de imagen de marca como empleador que se promueve a través de la página de empleo, los sitios web especializados y las redes sociales. La Oficina de Recursos Humanos está reforzando su personal con especialistas en adquisición de talento con miras a prestar apoyo a estas iniciativas.			
<u>Actividades</u>	<u>Indicadores</u>	<u>Plazo</u>	<u>Estado de ejecución</u>
1.1 Definición de la estrategia de imagen de marca del empleador			
<ul style="list-style-type: none"> Debates oficiosos con otros organismos de las Naciones Unidas sobre las mejores prácticas y los enfoques satisfactorios. 	Información recopilada.	Octubre de 2018	Finalizada
<ul style="list-style-type: none"> Definición de la estrategia de comunicación en colaboración con la Oficina de Comunicación Institucional. 	Estrategia de comunicación definida.	Enero de 2019	En curso
<ul style="list-style-type: none"> Evaluación de los recursos necesarios. 	Presupuesto establecido	Enero de 2019	El examen del presupuesto disponible está en curso
<ul style="list-style-type: none"> Aprobación de la estrategia de imagen de marca del empleador por parte del personal directivo superior. 	Estrategia aprobada.	Enero de 2019	En curso
1.2 Contratación de especialistas en adquisición de talento			
<ul style="list-style-type: none"> Publicación de la convocatoria de manifestaciones de interés. 	Publicación de la convocatoria de manifestaciones de interés en el sitio web de la FAO.	Junio de 2018	Finalizada
<ul style="list-style-type: none"> Proceso de selección y creación de una lista de especialistas en adquisición de talento cualificados. 	Cierre de la convocatoria en el sistema.	Septiembre de 2018	Finalizada

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Contratación de un especialista en adquisición de talento que se unirá al equipo de la Sede. 	Emisión del contrato de consultoría.	Noviembre de 2018	Finalizada
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Evaluación de la necesidad de contar con especialistas en adquisición de talento en las oficinas regionales. 	Evaluación aprobada por el personal directivo superior de recursos humanos.	Diciembre de 2018	En curso
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Contratación de especialistas en adquisición de talento para su incorporación a las oficinas regionales. 	Emisión de contratos de consultoría.	Enero de 2019	Después de la finalización de la evaluación de las necesidades y el examen del presupuesto disponible
2. Actividades de divulgación			
<p><u>Resumen</u> La Organización está intensificando sus esfuerzos por mejorar las actividades de divulgación encaminadas a promover los anuncios de vacantes a través de diferentes canales, con la finalidad de atraer a candidatos altamente cualificados y fomentar la representación geográfica. Las solicitudes recibidas son el punto de partida del proceso de selección y, a fin de aumentar el número de países equitativamente representados, resulta esencial aumentar el número de solicitudes recibidas de candidatos cualificados que sean originarios de países sin representación o infrarrepresentados.</p>			
<u>Actividades</u>	<u>Indicadores</u>	<u>Plazo</u>	<u>Estado de ejecución</u>
2.1 Modernización de la página web de empleo			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Debate inicial entre la Oficina de Recursos Humanos y la Oficina de Comunicación Institucional. 	Estrategia definida.	Octubre de 2018	Finalizada
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Evaluación de proveedores externos con miras a introducir un bot de charla en colaboración la División de Informática. 	Propuesta aprobada por el personal directivo superior de recursos humanos.	Febrero de 2019	En curso
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Definición del diseño y los contenidos de la página web de conformidad con la estrategia de imagen de marca del empleador en colaboración con la Oficina de Comunicación Institucional. 	Prototipo preparado.	Febrero de 2019	En curso
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Publicación de la nueva página web de empleo. 	Nueva página web de empleo publicada.	Marzo de 2019	En curso

2.2 Renovación de la presencia en Internet de la FAO como empleador			
<ul style="list-style-type: none"> Renovación de las asociaciones con los principales sitios web internacionales sobre empleo: ReliefWeb, Devex, Development Aid e Impact Pool. 	Asociaciones renovadas.	Agosto de 2018	Finalizada
<ul style="list-style-type: none"> Aumento del uso de las redes sociales institucionales (LinkedIn, Facebook y Twitter) para promover los anuncios de vacantes en colaboración con la Oficina de Comunicación Institucional. 	Uso de las redes sociales reforzado.	Septiembre de 2018	Finalizada
<ul style="list-style-type: none"> Armonización del uso de las redes sociales con la estrategia de imagen de marca relativa al empleo. 	Uso de las redes sociales armonizado con la estrategia de marca relativa al empleo.	Febrero de 2019	En curso
<ul style="list-style-type: none"> Armonización del uso de los sitios web sobre empleo con la estrategia de imagen de marca relativa al empleo. 	Uso de los sitios web sobre empleo armonizado con la estrategia de imagen de marca relativa al empleo.	Febrero de 2019	En curso
<ul style="list-style-type: none"> Evaluación de los efectos de la presencia renovada de la FAO en Internet (número de visitas, número de solicitudes procedentes de fuentes en línea y número de solicitudes de candidatos específicos procedentes de fuentes en línea). 	Presentación del informe de evaluación al personal directivo superior de recursos humanos.	Junio de 2019	
<ul style="list-style-type: none"> Introducción de medidas de ajuste a las actividades en línea sobre la base de los resultados de la evaluación. 	Medidas de ajuste introducidas.	Agosto de 2019	
2.3 Asociación con publicaciones periódicas sectoriales			
<ul style="list-style-type: none"> Publicación de determinados anuncios de vacantes en publicaciones periódicas sectoriales. 	Determinados anuncios de vacantes publicados en publicaciones periódicas sectoriales.	Determinado en función de cada caso	En curso
<ul style="list-style-type: none"> Evaluación de las campañas que se prevé lanzar en publicaciones periódicas sectoriales con arreglo a la estrategia de imagen de marca del empleador. 	Asociación con publicaciones periódicas sectoriales definida.	Febrero de 2019	En curso

▪ Evaluación de costos	Presupuesto establecido	Enero de 2019	El examen del presupuesto disponible está en curso
▪ Evaluación de los efectos de la asociación con publicaciones periódicas sectoriales.	Presentación del informe de evaluación al personal directivo superior de recursos humanos.	Junio de 2019	
▪ Introducción de medidas de ajuste a la asociación con publicaciones periódicas sectoriales sobre la base de los resultados de la evaluación.	Medidas de ajuste introducidas.	Agosto de 2019	
2.4 Asociación con proveedores de servicios de contratación locales			
▪ Evaluación de los requisitos específicos de las oficinas regionales.	Requisitos de las oficinas regionales definidos.	Enero de 2019	En curso
▪ Establecimiento de asociaciones con proveedores de servicios de contratación locales.	Asociaciones establecidas.	Marzo de 2019	Evaluación en curso
▪ Evaluación de los efectos de la asociación con proveedores de servicios de contratación locales.	Presentación del informe de evaluación al personal directivo superior de recursos humanos.	Junio de 2019	
▪ Introducción de medidas de ajuste a la asociación con proveedores de servicios de contratación locales sobre la base de los resultados de la evaluación.	Medidas de ajuste introducidas.	Agosto de 2019	
2.5 Eventos de contratación			
▪ Participación en eventos de contratación en países infrarrepresentados a través de la red descentralizada (personal de oficinas regionales o de enlace).	Asistencia a los principales eventos de contratación de 2018.	Noviembre de 2018	Finalizada
▪ Determinación de los eventos de contratación apropiados de 2019 a través de la red descentralizada (personal de oficinas regionales o de enlace).	Asistencia a los eventos de contratación de 2019.	Determinado en función de cada caso	En curso

2.6 Campañas específicas en Internet			
<ul style="list-style-type: none"> Análisis de campañas similares llevadas a cabo por otros organismos de las Naciones Unidas. 	Presentación del informe de evaluación al personal directivo superior de recursos humanos.	Septiembre de 2018	Finalizada
<ul style="list-style-type: none"> Evaluación de las propuestas formuladas por proveedores externos. 	Presentación del informe de evaluación al personal directivo superior de recursos humanos.	Septiembre de 2018	Finalizada
<ul style="list-style-type: none"> Lanzamiento de campañas específicas en Internet. 	Campañas específicas en Internet lanzadas.	Marzo de 2019	En curso
3. Red de empleo de la FAO			
<p><u>Resumen</u> La Organización se está dedicando a establecer la red de empleo de la FAO como canal principal para dar difusión a los anuncios de vacantes con el objetivo de aumentar los mensajes de divulgación de la FAO. La participación de los representantes de la FAO, los representantes regionales y los representantes permanentes en estas actividades resulta fundamental para garantizar que existan mejores medios de contacto con los candidatos locales y para promocionar a la FAO como un empleador de primer nivel en todo el mundo.</p>			
<u>Actividades</u>	<u>Indicadores</u>	<u>Plazo</u>	<u>Estado de ejecución</u>
3.1 Elaboración de instrumentos específicos para la red de empleo de la FAO			
<ul style="list-style-type: none"> Creación de una cuenta de correo electrónico especial (talent-link@fao.org) 	Cuenta de correo electrónico creada	Junio de 2018	Finalizada
<ul style="list-style-type: none"> Elaboración de documentación de información 	Documentación de información publicada	Diciembre de 2018	En curso
<ul style="list-style-type: none"> Apertura de la convocatoria para la presentación de candidaturas espontáneas y publicación de oportunidades en el marco del Programa de jóvenes profesionales a nivel subregional 	Convocatoria para la presentación de candidaturas espontáneas abierta	Enero de 2019	En curso

3.2 Participación de los representantes de la FAO y los representantes regionales y subregionales			
<ul style="list-style-type: none"> Enlace con los representantes de la FAO y los representantes regionales y subregionales para dar difusión a los anuncios de vacantes 	Documentación compartida con los Representantes Permanentes y Representantes Regionales	Determinado en función de cada caso	En curso
3.3 Participación de los Representantes Permanentes			
<ul style="list-style-type: none"> Enlace con los Representantes Permanentes para dar difusión a los anuncios de vacantes 	Documentación compartida con los Representantes Permanentes	En función de cada caso	En curso
4. Programas específicos			
<u>Resumen</u> La Organización se propone elaborar programas específicos para atraer a candidatos cualificados por medio de oportunidades de pasantías y becas para los países sin representación o infrarrepresentados. El objetivo principal es aumentar la concienciación acerca de la labor de la Organización en estos países y ofrecer a los profesionales oportunidades para que puedan conocer el entorno de trabajo de la FAO y los procesos de selección que sigue la Organización.			
<u>Actividades</u>	<u>Indicadores</u>	<u>Plazo</u>	<u>Estado de ejecución</u>
4.1 Formulación de oportunidades de pasantías y becas			
<ul style="list-style-type: none"> Examen del Programa mundial de pasantías, voluntarios e investigadores invitados de la FAO 	El Programa mundial de pasantías, voluntarios e investigadores invitados revisados se puso en marcha en la Oficina de Recursos Humanos (OHR)	Octubre de 2018	Finalizada
<ul style="list-style-type: none"> Evaluación de las oportunidades actuales de pasantías y becas específicas y evaluación de las mejoras 	Programas específicos puestos en marcha	Marzo de 2019	En curso
<ul style="list-style-type: none"> Evaluación de las repercusiones de los programas específicos 	Presentación de informes a los funcionarios directivos superiores de recursos humanos.	Junio de 2019	

5. Cultura institucional			
<u>Resumen</u> La Organización está preparando una campaña de comunicación interna para fomentar los beneficios de un entorno de trabajo variado. Los contenidos y recursos específicos se compartirán con los empleados de la FAO para promover una cultura institucional que valore la diversidad. Los responsables de la contratación tendrán, además, acceso a recursos específicos sobre cómo gestionar una fuerza de trabajo heterogénea y cómo valorar de forma efectiva la diversidad en la oficina.			
<u>Actividades</u>	<u>Indicadores</u>	<u>Plazo</u>	<u>Estado de ejecución</u>
5.1 Campaña de comunicación interna			
▪ Elaboración de contenidos y recursos específicos en colaboración con la Oficina de Comunicación Institucional (OCC)	Contenidos y recursos específicos elaborados	Febrero de 2019	En curso
▪ Realización de la campaña de comunicación interna	Campaña de comunicación interna realizada	Abril de 2019	En curso
5.2 Recursos en línea para los responsables de la contratación			
▪ Elaboración de contenidos específicos	Contenidos finalizados	Febrero de 2019	En curso
▪ Publicación de los recursos en línea	Recursos en línea disponibles	Junio de 2019	En curso

Plan de acción para lograr la paridad de género del personal de la FAO

1. Capacidad de dirección y rendición de cuentas			
<u>Resumen</u> El apoyo del personal directivo superior es fundamental para ejecutar este plan con eficacia. Por lo tanto, la Organización está aplicando diferentes medidas para garantizar que los responsables de la contratación sean plenamente conscientes de la función que cumplen para lograr la paridad de género y rindan cuentas a este respecto.			
<u>Actividades</u>	<u>Indicadores</u>	<u>Plazo</u>	<u>Estado de ejecución</u>
1.1 Publicación de las Directrices revisadas para la contratación			
▪ Examen de las directrices actuales y formulación del nuevo enfoque	Nuevo enfoque formulado	Octubre de 2018	Finalizada
▪ Publicación de directrices revisadas para reforzar la función de los responsables de contratación en cuanto a la meta de género en los diferentes pasos del proceso de selección	Directrices revisadas publicadas	Enero de 2019	En curso
1.2 Recursos específicos para los funcionarios directivos superiores acerca de cómo promover un lugar de trabajo con igualdad de género			
▪ Debates entre la OHR, la División de Políticas Sociales e Instituciones Rurales (ESP) y la Oficina de Apoyo a las Oficinas Descentralizadas (OSD)	Enfoque y objetivos comunes establecidos	Enero de 2019	En curso
▪ Evaluación de costos	Presupuesto establecido	Febrero de 2019	El examen del presupuesto disponible está en curso.
▪ Elaboración de contenidos específicos	Contenidos finalizados	Marzo de 2019	En curso
▪ Publicación de recursos en línea	Recursos en línea disponibles	Abril de 2019	En curso

2. Contratación, retención, adelanto profesional y gestión del talento			
<u>Resumen</u> La FAO está poniendo en práctica medidas para eliminar los prejuicios inconscientes en los diferentes pasos del proceso de selección y está introduciendo iniciativas específicas para respaldar a las mujeres profesionales en el progreso de su carrera.			
<u>Actividades</u>	<u>Indicadores</u>	<u>Plazo</u>	<u>Estado de ejecución</u>
2.1 Eliminación de información personal no esencial de los candidatos durante el proceso de selección			
<ul style="list-style-type: none"> Examen de las prácticas actuales y formulación del nuevo enfoque 	Nuevo enfoque formulado	Enero de 2019	En curso
<ul style="list-style-type: none"> Eliminación de datos personales de los candidatos durante el proceso de selección, como el estado civil y el número de hijos 	Eliminación de datos personales de los perfiles personales disponibles para los comités de selección	Febrero de 2019	En curso
2.2 Base de datos y reserva compartidas con los organismos que tienen sede en Roma			
<ul style="list-style-type: none"> Debates entre los organismos con sede en Roma para examinar la situación actual y formular un nuevo enfoque 	Enfoque y objetivos comunes establecidos	Enero de 2019	En curso
<ul style="list-style-type: none"> Creación de base de datos y reserva compartidas de candidatas cualificadas 	Base de datos y reserva compartidas establecidas	Marzo de 2019	En curso
2.3 Campañas de divulgación específicas			
<ul style="list-style-type: none"> Evaluación de propuestas de proveedores externos 	Presentación del informe de evaluación a los funcionarios directivos superiores de recursos humanos	Septiembre de 2018	Finalizada
<ul style="list-style-type: none"> Análisis de campañas similares realizadas por otros organismos de las Naciones Unidas 	Presentación del informe de evaluación al personal directivo superior de recursos humanos	Septiembre de 2018	Finalizada
<ul style="list-style-type: none"> Realización de campañas específicas para candidatas 	Campañas específicas realizadas	Marzo de 2019	En curso
<ul style="list-style-type: none"> Realización de campañas específicas para candidatas de categoría superior 	Campañas específicas realizadas	Marzo de 2019	En curso

3. Entorno propicio

Resumen

La Organización ya ha hecho suyas las Directrices sobre un entorno propicio para el sistema de las Naciones Unidas y ha asumido el compromiso de mantener y reforzar medidas específicas para crear un entorno de trabajo que ponga en valor la diversidad y flexibilidad, proporcione igualdad de oportunidades, reconozca que los miembros del personal también son miembros de una familia y una comunidad y garantice un entorno de trabajo seguro. Ya se han establecido y se aplican políticas relativas al hostigamiento y el abuso de autoridad, la ética, la resolución de conflictos y la protección contra las represalias, y la FAO participa activamente en el Equipo de tareas de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación (JJE) sobre el hostigamiento sexual en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. La FAO ya ha puesto en práctica una política sobre lactancia materna y ha introducido modalidades de trabajo flexibles, como horarios de trabajo flexibles, teletrabajo, empleo a jornada parcial, horario de trabajo comprimido y jubilación gradual.

<u>Actividades</u>	<u>Indicadores</u>	<u>Plazo</u>	<u>Estado de ejecución</u>
3.1 Políticas relativas a la prevención del hostigamiento y el abuso de autoridad, la ética, la resolución de conflictos y la protección contra las represalias			
<ul style="list-style-type: none"> Publicación de módulos obligatorios de aprendizaje electrónico sobre las políticas relativas a la prevención del hostigamiento y el abuso de autoridad, la ética, la resolución de conflictos y la protección contra las represalias 	Curso de aprendizaje electrónico publicado	Octubre de 2018	Finalizada
<ul style="list-style-type: none"> Formulación de políticas relativas a la prevención del hostigamiento y el abuso de autoridad, la ética, la resolución de conflictos y la protección contra las represalias 	Políticas formuladas	Marzo de 2019	En curso
3.2 Modalidades de trabajo flexibles			
<ul style="list-style-type: none"> Formulación de políticas de modalidades de trabajo flexibles, como horarios de trabajo flexibles, teletrabajo, empleo a jornada parcial, horario de trabajo comprimido y jubilación gradual 	Políticas formuladas	Antes de 2018	Finalizada

4. Cultura institucional			
<u>Resumen</u> La Organización está elaborando una campaña de comunicación interna para fomentar los beneficios de un entorno de trabajo variado. Los contenidos y recursos específicos se compartirán con los empleados de la FAO para promover una cultura institucional que valore la diversidad. Los responsables de la contratación tendrán, además, acceso a recursos específicos sobre cómo gestionar una fuerza de trabajo heterogénea y cómo valorar de forma efectiva la diversidad en la oficina.			
<u>Actividades</u>	<u>Indicadores</u>	<u>Plazo</u>	<u>Estado de ejecución</u>
4.1 Campaña de comunicación interna			
▪ Debates iniciales entre la OHR y la OCC	Estrategia común formulada	Enero de 2019	En curso
▪ Elaboración de contenidos y recursos específicos	Contenidos y recursos específicos elaborados	Febrero de 2019	En curso
▪ Realización de la campaña de comunicación interna	Campaña de comunicación interna realizada	Abril de 2019	En curso
4.2 Recursos en línea para los responsables de la contratación			
▪ Elaboración de contenidos específicos	Contenidos finalizados	Febrero de 2019	En curso
▪ Evaluación de costos	Presupuesto establecido	Enero de 2019	El examen del presupuesto disponible está en curso
▪ Publicación de los recursos en línea	Recursos en línea disponibles	Junio de 2019	En curso