

ESTRATEGIA DE EQUIDAD E IGUALDAD RACIAL DE LA OIM



ÍNDICE

Lista de Cuadros	c
Glosario	1
Lista de Cuadros	2
Resumen	3
Introducción	7
Un Plan de Acción Para la Equidad y la Igualdad Racial en la OIM	12
Establecimiento de Metas	25
Apéndice I	26
Apéndice II	28

LISTA DE CUADROS

Cuadro 1. Resumen de los datos relativos al personal que ha participado en las consultas	27
Cuadro 2. Lugar de trabajo de los encuestados, por regiones	28
Cuadro 3. Minorización, desventaja, discriminación y acoso: respuestas a la encuesta realizada a todo el personal	29

GLOSARIO

<p>Racismo estructural</p> <p>Sistema en el que las políticas públicas, las prácticas institucionales, las representaciones culturales y otras normas operan de diversas maneras, a menudo reforzándose entre sí, para perpetuar la desigualdad entre los grupos raciales. Alude a aspectos de nuestra historia y nuestra cultura que han permitido que, a lo largo del tiempo, los privilegios asociados a la “piel blanca” y las desventajas asociadas a la “piel de color” perduren y evolucionen. El racismo estructural no es algo que solo practiquen unas cuantas personas o instituciones, sino que ha sido una característica de los sistemas sociales, económicos y políticos en los que todos vivimos.</p>	<p>Privilegio</p> <p>Entendido como un derecho, una ventaja o una inmunidad especial que se concede a una persona o grupo determinado, o de los que solo ellos disfrutaban, es un elemento importante que debe tenerse en cuenta en cualquier debate sobre el racismo, la diversidad y el respeto. Para los seres humanos, todo privilegio conlleva una responsabilidad. Sin embargo, a menudo no somos conscientes de nuestro propio privilegio. Además, es posible gozar de determinados privilegios y experimentar, simultáneamente, ciertas formas de opresión. En los debates sobre el racismo (y en nuestras acciones), siempre es importante tener en cuenta nuestros propios privilegios y asegurarnos de hablar y actuar siendo conscientes de ello.</p>
<p>Discriminación racial</p> <p>Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública.</p>	<p>Racismo</p> <p>Creencia de que los seres humanos pueden clasificarse en grupos biológicos diferenciados e independientes denominados “razas”; que existe una relación causal entre los rasgos físicos heredados y la personalidad, el intelecto, la moralidad y otras características culturales y comportamientos; y que algunas razas son intrínsecamente superiores a otras.</p>
<p>Microagresiones</p> <p>Actos cotidianos de desprecio, agravio, humillación e insulto que las personas de color, las mujeres, las personas LGBTIQ+, las personas con discapacidad y los grupos marginados experimentan en sus interacciones diarias con otras personas. Estas microagresiones adoptan a menudo la forma de una queja o broma sin importancia, se dan con cierta frecuencia y encierran un insulto velado, y a menudo muy arraigado, sobre un grupo de personas.</p>	<p>Interseccionalidad</p> <p>Concepto que reconoce que las personas experimentan la discriminación de forma diferente en función de las distintas identidades que confluyen en ellas (edad, género, orientación sexual, nacionalidad, origen étnico, idioma, religión, discapacidad, etc.), entre las que también pueden figurar la situación contractual, el lugar que ocupan en la jerarquía institucional y otras características personales.</p>
<p>Discapacidades no manifiestas</p> <p>Discapacidades que no son evidentes ni visibles. Hay muchos tipos de discapacidades no manifiestas, como la fatiga crónica, la sensibilidad a múltiples agentes químicos o medioambientales, las alergias graves, las discapacidades psicosociales (como los trastornos depresivos o de ansiedad) o las discapacidades neurológicas.</p>	<p>Minorizado</p> <p>Concepto que, a diferencia de “minoría”, pone el acento en los procesos institucionales que convierten a determinados grupos religiosos, raciales y culturales en una minoría, sin que esa condición derive de una identidad previa o intrínseca.</p>

RESUMEN

Adoptar un enfoque antirracista exige que las organizaciones cuestionen los prejuicios raciales sistémicos que existen en la sociedad en general, que se reproducen y trasladan al lugar de trabajo. El enfoque antirracista requiere que las organizaciones examinen su propio lugar de trabajo, su cultura, sus políticas y sus prácticas para identificar y eliminar los prejuicios raciales inherentes a sus operaciones y resultados.

Hay tres aspectos analíticos clave que permiten analizar la equidad racial en el lugar de trabajo:

LOS SISTEMAS DE EMPLEO

Las políticas y los procesos y las prácticas en la toma de decisiones que afectan a todos los aspectos de la carrera profesional de las personas en las organizaciones.

LA CULTURA INSTITUCIONAL

Las pautas organizativas relacionadas con la comunicación, las relaciones sociales informales, la toma de decisiones, las normas y la respuesta de los empleadores a los incidentes de discriminación o acoso.

LA REPRESENTACIÓN NUMÉRICA Y LA DISTRIBUCIÓN

De las personas que tienen una identidad racial o étnica desfavorecida.



CONCLUSIONES

La investigación llevada a cabo por medio de la consulta sobre equidad e igualdad racial revela que un número considerable de miembros del personal y empleados no pertenecientes a la plantilla han sido, y siguen siendo, discriminados por motivos de raza u origen étnico. Aunque algunos de ellos consideran que la discriminación que han sufrido se debe a la ignorancia de las personas, otros apuntan a problemas de naturaleza sistémica en el seno de la OIM que dan lugar o pueden dar lugar a discriminación por motivos de raza u origen étnico.

Cabe señalar que, en general, los miembros del personal y los empleados no pertenecientes a la plantilla tienen una percepción positiva del compromiso de la Organización con la equidad y la igualdad racial y están dispuestos a apoyarla en su decisión de servir como referente mundial en la defensa de la equidad y la igualdad racial, lo cual plantea una serie de retos específicos.

DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA QUINQUENAL DE EQUIDAD E IGUALDAD RACIAL

Es importante hacer hincapié en la necesidad de luchar continuamente contra el racismo en el lugar de trabajo, teniendo en cuenta cómo operan los sistemas, así como los prejuicios individuales y los modelos de comportamiento positivos. Dicho de otro modo, para diseñar una Estrategia quinquenal de equidad e igualdad racial que sea apropiada y eficaz, es importante tener en cuenta el carácter sistémico del racismo y la discriminación por origen étnico, así como los elementos estructurales que los facilitan en el seno de la OIM.

Para promover el compromiso de la OIM con la equidad y la igualdad racial, la Estrategia quinquenal de equidad e igualdad racial identifica **cinco pilares clave de intervención** basados en las conclusiones generales de la investigación que se describen en la sección IV, junto con las **medidas** propuestas y los **objetivos generales**. Estos pilares son los siguientes:

1

Representación en todos los niveles de la OIM

Garantizar el uso sistemático de procedimientos inclusivos de contratación, retención y promoción en toda la Organización y todos los niveles de la carrera profesional.

2

Creación de una cultura institucional de la que todos podamos formar parte

Desarrollar una cultura institucional inclusiva que fomente el sentido de pertenencia y promueva el respeto hacia todos los empleados y asociados y hacia la comunidad en general.

3

Rendición de cuentas en el seno de la Organización

Promover la rendición de cuentas en las medidas encaminadas a lograr la equidad racial en toda la Organización para asegurar la cohesión, la coherencia y la unidad de propósito.

4

Comunicación

Establecer una comunicación y un diálogo claros con el personal de todas las categorías para que la puesta en marcha del plan de igualdad racial vaya acompañada de una política urgente y sólida de comunicación interna.

5

Inversión en equidad racial

Asegurar que la labor relacionada con la equidad racial se reconozca, se valore y se dote de los recursos necesarios a fin de que se traduzca en un cambio significativo.

RECOMENDACIONES

1 La OIM debería utilizar y **establecer una definición de trabajo de racismo y discriminación racial en el lugar de trabajo**. Muchas minorías racializadas sufren desventajas y formas de discriminación de muy diversa índole en el trabajo y en el mercado laboral. Las políticas de lucha contra el racismo y la discriminación deben diseñarse teniendo en cuenta sus verdaderas repercusiones en las personas.

2 La OIM debería **recopilar más datos desglosados por raza, origen étnico, religión y situación socioeconómica**. Dados los indicios que existen sobre la presencia de una “penalización por pertenecer a una raza” determinada en distintos segmentos de la sociedad y la diversidad que caracteriza a las minorías racializadas, las categorías que se emplean en la OIM no permiten reflejar la experiencia de los diversos grupos de empleados de la Organización. Es necesario explicar con claridad para qué y cómo se utilizarán estos datos, además de garantizar su carácter confidencial y anónimo.

3 La OIM debería **fijarse un objetivo para reducir las desigualdades raciales en la carrera profesional, como mecanismo para asegurar la aplicación de la Estrategia quinquenal de equidad e igualdad racial y los avances en este ámbito**. Esto significa que debemos reconocer las ventajas de contar con una plantilla inclusiva y diversa en la que nadie quede excluido por razón de su raza.

4 **Desarrollar políticas específicas** en la Organización sobre la intimidación, la discriminación y el acoso por motivos de raza. Estas políticas deben determinar cómo responderá la OIM a las quejas que se reciban por comportamientos racistas o discriminatorios.

5 Partiendo de su firme y loable compromiso de empezar a trabajar sobre la equidad racial y la lucha contra el racismo, la OIM debería **adoptar esta estrategia más amplia para hacer frente a las desigualdades que afectan particularmente a los empleados y las mujeres de ascendencia africana**. Este debería ser un pilar central de su estrategia contra el racismo. Combatir las desigualdades en

materia de salarios, perspectivas de carrera y ascenso de este grupo infrarrepresentado mejorará la situación de todos los grupos excluidos o susceptibles de ser marginados.

6 Además, el racismo se entiende mejor en un contexto interseccional. En ciertos ámbitos, puede ser peligroso revelar la identidad sexual o étnica, por lo que pedir datos al respecto resulta inviable. **Los grupos de trabajo internos del personal que se dedican a la lucha contra el racismo, las cuestiones de género y las cuestiones LGBTQ+ deberían colaborar más estrechamente para crear una plataforma común que permita combatir toda forma de racismo o prejuicio**. No basta con que las personas cuestionen solo aquellas formas de discriminación que les perjudican de manera directa; la lucha contra la discriminación y la defensa de la equidad son principios universales que deben defenderse aunque ello no nos afecte personalmente. Las víctimas del racismo también pueden experimentar muchas desventajas asociadas a otras características protegidas, como el sexo, la religión o la discapacidad. Estas características también pueden agravar lo que se conoce como “racismo contra los negros”. Para luchar contra el racismo es necesario combatirlo en todas sus formas y entender el antirracismo como una postura más amplia en favor de los derechos humanos y la igualdad que implica asimismo defender a otros grupos que también son discriminados.

7 La alta dirección debería **velar por que se asignen recursos adecuados** para combatir eficazmente las desigualdades raciales en las políticas y estructuras de la Organización.

8 **Además de las sanciones organizativas por comportamientos racistas**, la Organización debería llevar a cabo intervenciones centradas en el personal, reparadoras y terapéuticas para ayudar a los colegas que han sido víctimas de actitudes racistas a superar el trauma. En pocas palabras, esto significa **ofrecer asesoramiento y apoyo para mejorar el bienestar de cualquier persona que se haya visto afectada por el racismo o la discriminación racial en el trabajo**.

9 El compromiso asumido por la OIM para prevenir el racismo en el lugar de trabajo debe incluir líneas de trabajo que cuestionen las creencias y actitudes hacia las minorías racializadas, tanto si son intencionadas como si no lo son. Esto implica **asegurarse de que todas nuestras políticas demuestren de manera coherente que no aceptamos la discriminación racial**. Para ello es preciso examinar los elementos centrales de la cultura institucional y procurar que todas las personas de la Organización compartan un mismo sentido de pertenencia.

10 Las comunicaciones internas de la OIM deben comunicar eficazmente cómo está avanzando la Organización y qué medidas está adoptando para luchar contra el racismo y asegurarse de que las comunicaciones lleguen a todo el personal, sea cual sea su nivel y tipo de contrato.

11 Revisar el **proceso de incorporación de los nuevos miembros del personal para incluir en él un componente de formación contra el racismo** y una introducción a la comunicación intercultural.

12 Revisar la **política de contratación para que los empleados no pertenecientes a la plantilla (consultores y otros) puedan considerarse candidatos internos** o tengan alguna ventaja sobre los candidatos que carecen de experiencia previa con la OIM.

13 Revisar las **prácticas actuales de contratación y colocación**, sobre todo cuando se trata de personal internacional al inicio de su carrera profesional y recién titulado que vaya a **gestionar personal nacional altamente especializado y cualificado**. Una de las preocupaciones expresadas por los miembros del personal nacional es que se recurre a personal internacional con menos experiencia e igual o menos cualificado que ellos.



INTRODUCCIÓN

ANTECEDENTES

A lo largo del último año, hemos analizado a fondo la equidad racial en la OIM, en colaboración con colegas de todos los puestos y grados nacionales e internacionales. En el proceso de consulta ha participado un grupo amplio y representativo del personal (desde miembros del personal de menor jerarquía que trabajan en las oficinas en países hasta el Director General). *En el Apéndice I puede consultarse un resumen de los datos relativos al personal que ha participado en las consultas.*

Aunque no es la primera vez que la OIM aborda la desigualdad racial en el lugar de trabajo, los acontecimientos recientes y las ramificaciones del movimiento Black Lives Matter contribuyeron a movilizar al personal de la OIM en torno a una auténtica voluntad generalizada de evaluar, abordar y proteger los principios de equidad racial en la cultura de la Organización. Este compromiso renovado no solo ayudará a mejorar el bienestar del personal en funciones, sino también el de los colegas que asuman la responsabilidad de cumplir el mandato de la OIM en los años venideros.

Antes del movimiento Black Lives Matter, la OIM ya había adoptado medidas importantes y proactivas para promover la equidad racial en toda la Organización. La diversidad en la contratación, el establecimiento de un pequeño programa inclusivo de pasantías y la firme decisión de invertir tiempo y recursos son todos ellos indicios de que esta Organización es consciente de que las mejores prácticas evolucionan. De hecho, las encuestas al personal y las reuniones abiertas confirman que los miembros del personal son conscientes de los progresos realizados, aunque también revelan algunas preocupaciones subyacentes por el ritmo al que se

está avanzando y las ramificaciones potencialmente perjudiciales de algunas iniciativas, sin duda bien intencionadas, como los nuevos requisitos de idiomas anunciados por la OIM (2021).

Sin embargo, el racismo puede seguir manifestándose de diferentes maneras, a menudo de forma intencionada y no intencionada, en instituciones que defienden al mismo tiempo valores de igualdad, y la OIM no es una excepción. Es importante que la investigación aborde las pautas de comportamiento que forman parte de la estructura social y administrativa de la OIM, en particular las que hacen posible y perpetúan la discriminación y las desventajas de unos y los privilegios de otros. Dicho de otro modo: para elaborar una estrategia de lucha contra el racismo que sea adecuada y eficaz, es importante identificar los aspectos sistémicos del racismo y la discriminación por motivos de origen étnico y los factores estructurales que los facilitan en el seno de la OIM.

Así pues, esta consulta sirve como modelo para seguir evolucionando y adoptar las mejores prácticas en el marco de un proceso esencial de diálogo y escucha activa en toda la Organización.

CONTEXTO INSTITUCIONAL

El éxito de la OIM como organización depende de nuestra capacidad para crear las condiciones que permitan proteger los derechos de los migrantes frente a grandes adversidades y retos externos. Este objetivo constituye un aspecto esencial de nuestra labor, y justifica inequívocamente, en el plano tanto institucional como ético, la necesidad de promover la equidad racial y nuestra lucha contra el racismo.

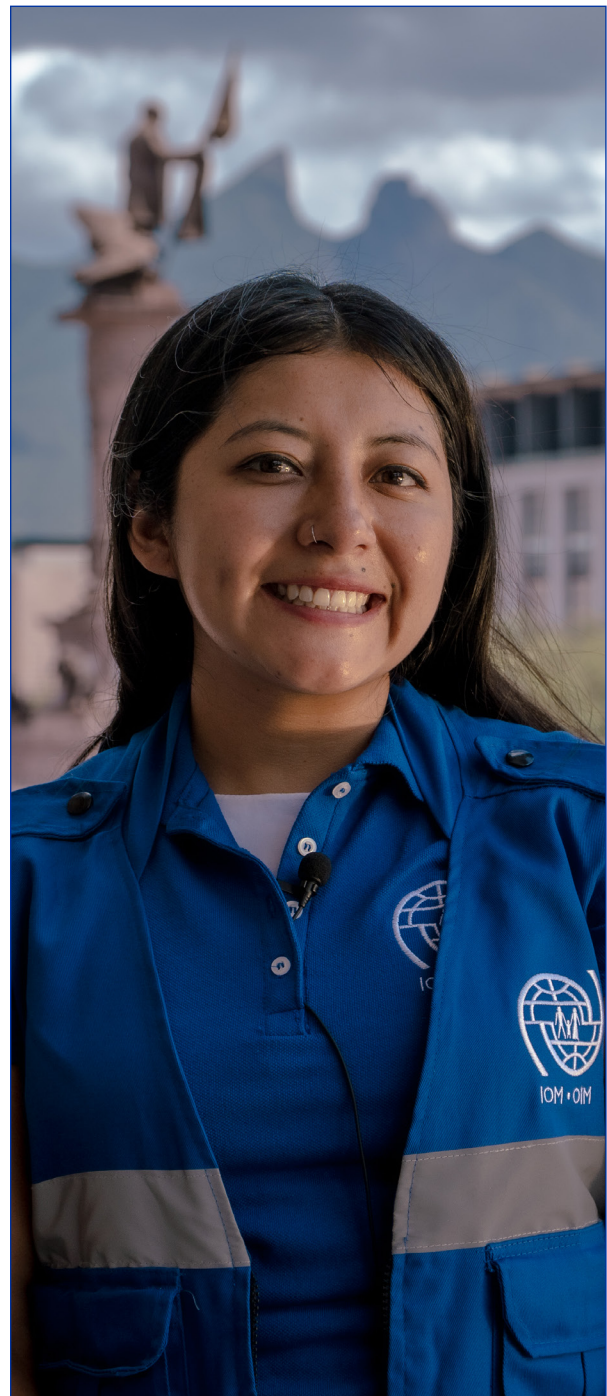
El racismo es una realidad que está presente en la sociedad. La OIM, y el sistema de las Naciones Unidas en general, no escapan a sus efectos. Las desigualdades asociadas al origen étnico son a menudo un legado del colonialismo y perduran hasta hoy en múltiples formas, algunas de ellas son explícitas y se pasan por alto, como “bromas” o “chistes”, y otras son menos evidentes, como la intimidación o la marginación veladas, que las personas racializadas sufren en ocasiones de manera desproporcionada en el trabajo.

Una de las ideas principales que se desprende de las consultas realizadas a los grupos focales, a menudo basada en la experiencia personal de los participantes, y que la opinión de los expertos externos confirma, es que la “industria de la ayuda” ha preservado y reproducido las estructuras, el legado y la mentalidad coloniales. Este fenómeno se explica ante todo por la desigualdad que ha caracterizado a la propia sociedad a lo largo de múltiples generaciones. Para ser un empleador verdaderamente inclusivo, tenemos que reconocer y afrontar estas desigualdades, así como los factores complejos y sistémicos que han impedido históricamente que el lugar de trabajo sea realmente inclusivo.

Cambiar lleva tiempo. No se pueden modificar las estructuras de la noche a la mañana, y tampoco es fácil cambiar los comportamientos aprendidos o las normas culturales de la Organización. Pero debemos asegurarnos de crear las condiciones que nos permitan dejar un legado a la próxima generación de personal y empleados de la OIM, un legado que refleje la rica diversidad de la comunidad internacional de la que forma parte la Organización y de las comunidades de migrantes a las que sirve.

La Estrategia quinquenal de equidad e igualdad racial y su plan de acción complementario se han elaborado con el fin de definir una hoja de ruta para alcanzar

los objetivos, permitiendo al personal directivo dar prioridad a las recomendaciones y obtener mejores resultados a corto plazo. El personal directivo de la OIM podrá así centrarse en aplicar medidas inmediatas y en obtener resultados rápidos que permitan a los empleados avanzar de manera positiva y estar preparados para planificar a medio plazo y asumir como propio el proceso de transformación.



ENFOQUE INICIAL

La OIM empezó a trabajar de forma deliberada y decidida en la equidad racial y la lucha contra el racismo en 2020. Ello le llevó a encargar a un consultor externo que elaborase una estrategia quinquenal de equidad e igualdad racial. Esta es el fruto de una labor de reflexión de distintos equipos dentro de la OIM en respuesta al mandato del Director General, y ha contado con el apoyo de colegas de toda la Organización.

Como sucedió en otras muchas organizaciones en 2020, tras el asesinato de George Floyd en los Estados Unidos, los miembros del personal de la OIM comenzaron a reivindicar en el lugar de trabajo un progreso más tangible en materia de justicia y equidad racial.

Todo proceso de cambio institucional exige planificar y prestar gran atención a los detalles. Puede decirse que el aspecto más importante de cualquier estrategia es que los empleados de toda la Organización se impliquen de lleno en ella y que las partes interesadas pertinentes la perciban como propia y auténtica. En este sentido, para lograr una transformación que sea orgánica y significativa, una estrategia debe contemplar puntos de encuentro que tengan eco en los distintos niveles de la institución.

La Estrategia quinquenal de equidad e igualdad racial de la OIM gira en torno a cinco esferas estratégicas generales de intervención:

- 1 Representación en todos los niveles de la OIM
- 2 Desarrollo de una cultura institucional de la que todos podamos formar parte
- 3 Rendición de cuentas y gobernanza
- 4 Comunicación
- 5 Inversión en equidad racial en toda la Organización

PROGRESOS REALIZADOS

Una muestra del compromiso de larga data de la OIM con la diversidad y con la inclusión en general es la labor realizada para promover la diversidad en la contratación, la creación de la Unidad de Coordinación de Cuestiones de Género y Diversidad (anteriormente conocida como la Unidad de Coordinación de Cuestiones de Género), el establecimiento del punto focal para las personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero, queer, intersexuales y asexuales (LGBTQIA+), la contratación de un Oficial de Diversidad e Inclusión y la importante implicación del personal organizado en el Comité de la Asociación Mundial del Personal y los Comités Nacionales de la Asociación del Personal y en sus actividades.

Por sí misma, la diversidad en el lugar de trabajo no implica ni garantiza necesariamente que vayan a desaparecer los prejuicios raciales en el plano estructural. Esto último solo puede lograrse si se entiende que la desigualdad racial es un fenómeno estructural, y no una simple consecuencia de actos racistas o prejuicios individuales.

Conscientes de que, además de las iniciativas para promover la diversidad y la inclusión, era necesario “planificar” cómo acabar con las desigualdades raciales en el lugar de trabajo, la Oficina del Director General, el Departamento de Gestión de Recursos Humanos y el Comité de la Asociación Mundial del Personal encargaron **la elaboración de una estrategia quinquenal de equidad e igualdad racial sobre la base de iniciativas más recientes en este ámbito, entre las que cabe mencionar:**

- Las iniciativas encaminadas a diversificar la plantilla mediante políticas y prácticas de contratación que corrijan el predominio histórico de unas nacionalidades frente a otras;
- Las iniciativas encaminadas a asegurar la representación de los Estados Miembros no representados en la plantilla de la OIM;
- La inversión en capacidad de liderazgo en toda la Organización;
- La colaboración en materia de igualdad racial entre los distintos grupos de empleados, como los grupos que trabajan sobre cuestiones relacionadas con la discapacidad y la comunidad LGBTQI+;

- El nombramiento de miembros del personal para que actúen como puntos focales para el personal en cuestiones como la protección contra la explotación y los abusos sexuales o la discriminación por motivos de género y orientación sexual;
- La puesta en marcha de la plataforma “We Are All In” para la presentación confidencial de denuncias con objeto de facilitar la denuncia de faltas de conducta e identificar el origen de la información sobre los diferentes tipos de conductas indebidas;
- La iniciativa para crear un entorno laboral respetuoso.
- La colaboración con el Gobierno de los Países Bajos para apoyar y acoger a los profesionales subalternos de los países en desarrollo. El trabajo directo del Comité de la Asociación Mundial del Personal y del Departamento de Gestión de Recursos Humanos con el personal y los empleados, en particular mediante la recopilación de testimonios y la creación de un programa de podcast;
- El apoyo prestado a grupos de trabajo contra el racismo en los Estados Unidos y el Reino Unido y su promoción en otras regiones, en particular mediante la elaboración de una guía sobre cómo crear uno de estos grupos;
- El establecimiento de la red de países promotores de la equidad racial;
- La elaboración por encargo de la encuesta sobre equidad e igualdad racial a todo el personal (2021);
- La elaboración por encargo de una estrategia quinquenal de equidad e igualdad racial y el compromiso de aplicar esta estrategia;
- La organización de debates abiertos en línea sobre la equidad racial;
- La incorporación de materiales de aprendizaje sobre equidad racial y lucha contra el racismo en la plataforma de aprendizaje en línea de la OIM;
- La posibilidad de que los participantes en la encuesta mundial sobre la contratación de personal 2021 indicaran su identidad o identidades raciales, lo cual permite analizar los resultados desglosados por raza.

LA TAREA POR DELANTE

Al diseñar la Estrategia quinquenal de equidad e igualdad racial se tuvieron en cuenta diversas actividades en las que participó el personal, como entrevistas individuales, grupos focales, la encuesta sobre equidad e igualdad racial llevada a cabo entre todo el personal y la mesa redonda con el personal directivo. También se tuvieron en cuenta las políticas, mecanismos y prácticas pertinentes de la OIM, así como la experiencia de las organizaciones mundiales, incluidas organizaciones sin ánimo de lucro, empresas transnacionales y otros organismos de las Naciones Unidas.

De las actividades en que participó el personal se deduce que muchos miembros del personal y empleados no pertenecientes a la plantilla han sido discriminados por razón de raza u origen étnico. *El apéndice II ofrece un resumen de la discriminación sufrida por los miembros del personal y los empleados no pertenecientes a la plantilla, desglosado por identidad racial y étnica y tipo de contrato (nacional o internacional).*

Se recomienda a la OIM que aborde los principales aspectos que se han identificado, a saber:

- La ausencia de una definición de racismo clara y común;
- La desconfianza respecto del sistema de presentación de denuncias;
- La falta de representación en los puestos directivos;
- Las desigualdades relacionadas con la situación contractual, las vías de contratación y el acceso a ciertas oportunidades, como las pasantías;
- El fomento de un debate sobre el enfoque adoptado por el Gobierno de los Países Bajos para apoyar a los profesionales subalternos de los países en desarrollo o los países infrarrepresentados como modelo de mejores prácticas;
- Las desigualdades entre los miembros del personal internacional y nacional;
- La percepción de que las personas que pertenecen a una raza, origen étnico o nacionalidad determinados gozan de una situación de privilegio.

Entre las esferas clave que los miembros del personal identificaron para mejorar la equidad e igualdad racial en la OIM cabe mencionar las siguientes:

- Prácticas de contratación más transparentes;
- La importancia del proceso de incorporación al servicio para que quienes empiezan su carrera profesional en la OIM compartan una cultura antirracista, el entendimiento intercultural y la misma interpretación de la definición de racismo;
- Recopilación y análisis de datos sobre la identidad para medir y verificar los avances;
- Formación obligatoria en materia de lucha contra el racismo para todos los gestores y supervisores;

- Rendición de cuentas y sanciones eficaces;
- Apoyo a las competencias y experiencia del personal nacional, y reconocimiento de este último;
- Programa de asesoramiento y gestión de talentos.

La Estrategia quinquenal de equidad e igualdad racial identificó cinco ámbitos de intervención clave sobre la base de los resultados generales de la investigación que se describen en la siguiente sección, junto con las medidas propuestas en cada uno de los cinco pilares de intervención.



UN PLAN DE ACCIÓN PARA LA EQUIDAD Y LA IGUALDAD RACIAL EN LA OIM

Las medidas se presentan y examinan atendiendo a los cinco ámbitos estratégicos generales de intervención que se han identificado por medio de un proceso cuantitativo y cualitativo de participación del personal, la investigación documental y consultas con el Comité de la Asociación Mundial del Personal y el Departamento de Gestión de Recursos Humanos.

En concreto, las medidas que se articulan y se desarrollan en los cinco ámbitos son las siguientes:

1

Representación en todos los niveles de la OIM

- Acelerar la equidad profesional entre el personal de la OIM en puestos de nivel inicial
- Acelerar la equidad profesional entre el personal de la OIM en puestos intermedios
- Acelerar la equidad profesional entre el personal directivo de la OIM
- Garantizar la igualdad de oportunidades mediante programas de acción positiva

2

Desarrollo de una cultura institucional de la que todos podamos formar parte:

- Hablar de raza y de racismo
- Fomentar el aprendizaje continuo

3

Comunicación

- Comunicación interna
- Comunicación externa

4

Rendición de cuentas y gobernanza

- Compromiso interno contra el racismo
- Fomento de una cultura de “hablar sin miedo y escuchar con atención” para asegurar que los responsables de tomar decisiones estén realmente atentos
- Transparencia y seguimiento de los avances realizados
- Adopción e incorporación del factor raza en las prácticas de protección
- Estructuras de gobernanza y rendición de cuentas
- Asociados externos

5

Inversión en equidad racial en toda la Organización

- Recursos financieros
- Inversión en investigación y conocimientos especializados

En este documento se presentan las medidas propuestas, junto con una breve introducción de cada uno de los cinco pilares estratégicos que tiene en cuenta el mandato de la OIM, su misión global y el contexto dinámico en el que opera.

En el plan de acción, que se presenta en un documento separado, se indican los plazos para aplicar las medidas, así como las metas, los indicadores y las funciones de los diferentes departamentos.

Habida cuenta del punto del que parte la labor de la OIM, será necesario aplicar al plan de acción un enfoque en dos fases o escalonado. Proponemos que se definan las medidas básicas iniciales que puedan llevarse a cabo en uno o dos años, y posteriormente, en el tercer año, se ejecuten otras nuevas sobre la base de las recomendaciones de la primera fase y, preferiblemente, tras una evaluación externa.

El éxito de las recomendaciones generales y del plan de acción también dependerá de que el personal directivo aclare cuáles son las estructuras que determinarán el nivel adecuado de rendición de cuentas respecto de esas recomendaciones y medidas.



REPRESENTACIÓN EN TODOS LOS NIVELES DE LA OIM

La OIM debe abordar los obstáculos que dificultan la participación laboral igualitaria en todos los niveles de la Organización, ya sea en puestos de nivel inicial, intermedio o directivo.

Las políticas destinadas a abordar las manifestaciones de discriminación racial y acabar con ellas también servirán para mejorar considerablemente la situación de los grupos minoritarios.

Objetivo general

Garantizar la aplicación sistemática de procedimientos inclusivos de contratación, retención y promoción en toda la Organización y todos los niveles de la carrera profesional, no solo en los puestos de nivel inicial. Cualquier meta que se adopte para alcanzar este objetivo debe reflejar un equilibrio de las medidas en los puestos de nivel inicial, los puestos intermedios y los puestos directivos de la Organización. Las medidas también deben hacerse extensivas a nuestros asociados, que desempeñan un papel en la diversidad de la plantilla de la Organización.

Acelerar la equidad profesional entre el personal de la OIM en puestos de nivel inicial

Medidas

- Analizar y publicar las diferencias salariales por género y por origen étnico, si es posible por categorías de contratación nacionales e internacionales (especialmente en las categorías sin grado asignado, cuyo salario se determina en función de las circunstancias de cada caso);
- Utilizar hojas de vida (curriculum vitae) anónimas, e insistir en que no se adjunten fotografías;
- Rechazar las listas iniciales de candidatos que no sean representativas y las listas de candidatos preseleccionados que reflejen poca o ninguna diversidad;

- Garantizar que el personal internacional sea representativo de las comunidades en las que opera la OIM y de los lugares en los que trabaja. En el plano nacional, la OIM debe procurar obtener datos sobre el mercado de trabajo, si los hubiere, y cualquier otra información que permita conocer la demografía de la población local, nacional y regional;
- Evitar la tendencia a contratar a candidatos procedentes de ciertos centros académicos y universidades, especialmente en el caso de los pasantes. El Departamento de Gestión de Recursos Humanos debería examinar de forma crítica los requisitos de acceso a la Organización, prestando especial atención al rendimiento potencial de la persona en vez de ceñirse exclusivamente a la universidad o institución académica en la que cursó sus estudios. Esto servirá además para diversificar la clase y el origen social de los candidatos. Es posible que la lista de instituciones acreditadas que utiliza por defecto el Departamento esté suponiendo un obstáculo para contratar a una más amplia gama de profesionales;
- Medir la capacidad de los supervisores para facilitar el progreso profesional de las minorías como indicador clave del desempeño;
- Asegurar que todas las personas de la Organización se responsabilicen de avanzar en el ámbito de la equidad racial, y no interpretar que esta tarea es competencia exclusiva de los equipos directivos o de recursos humanos;
- Buscar un perfil laboral que implique garantizar, antes de que finalice la estrategia quinquenal, que entre el personal nacional contratado haya un porcentaje mínimo de personas pertenecientes a minorías y que entre el personal internacional esté representado el 55 % de los Estados miembros de la OIM. Para lograr este objetivo, se deberá implantar un sistema que permita a los candidatos indicar su identidad racial, de manera que se pueda hacer un seguimiento;
- Ampliar el programa de pasantías existente a profesionales subalternos procedentes de países que no forman parte del Comité de Asistencia para el Desarrollo de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE). Para obtener financiación, se recomienda tantear a donantes que ya están sobrerrepresentados en la OIM o a Estados miembros interesados en promover la diversidad en la Organización.

Acelerar la equidad profesional entre el personal de la OIM en puestos de nivel intermedio

Medidas

- Llevar a cabo una auditoría detallada sobre contratación recurriendo a consultores externos especializados en diversidad e inclusión;
- Analizar a fondo los datos sobre la distribución de la plantilla actual y la carrera profesional para comprobar en qué medida los contratos precarios afectan de manera desproporcionada al personal y los empleados minorizados;
- Utilizar datos para identificar cualquier tendencia que revele un reparto desigual de la carga de trabajo y las oportunidades de desarrollo profesional y para corregir esa situación;
- Dado el modelo de asignación de gastos a proyectos con que trabaja la OIM, estudiar cuánto deberían prolongarse los contratos de consultoría y sin grado asignado, y valorar si esto constituye un obstáculo permanente para las perspectivas profesionales del personal perteneciente a determinados grupos;
- Exigir que los miembros del comité de selección reciban capacitación previa, por ejemplo para evitar sesgos en la contratación y saber cómo esos sesgos pueden influir en ellos y en las listas de candidatos preseleccionados;
- Ofrecer capacitación sobre contratación inclusiva y prejuicios inconscientes a los supervisores a cargo de la contratación;
- Formar comités de selección que sean diversos y rechazar por norma las listas de candidatos preseleccionados que no lo sean. Examinar e introducir unos criterios mínimos para constituir los comités de selección y confeccionar las listas de candidatos preseleccionados;
- Evaluar las repercusiones que los requisitos de idiomas anunciados en 2021 han tenido en diferentes grupos de personas y mitigar las consecuencias indirectas o imprevistas en los grupos racializados;

- Incluir en el programa de orientación inicial destinado al personal internacional materiales que le permitan tomar conciencia de la interculturalidad y comprenderla mejor antes de incorporarse al servicio;
- Llevar a cabo una auditoría sobre las competencias necesarias para planificar la futura plantilla, incluidas las competencias lingüísticas;
- Formular una política lingüística más inclusiva, teniendo en cuenta la repercusión que esta tendrá en la plantilla, en particular para determinados grupos como los ciudadanos de Asia Meridional y Sudoriental, los ciudadanos de Asia Oriental que no hablan mandarín o los que proceden de países angloparlantes de África.

Acelerar la inclusión y la equidad profesional entre el personal directivo de la OIM

Medidas

- Hacer que la labor de desarrollo del talento se centre en la contratación de candidatos para los puestos directivos incidiendo en su diversidad;
- Desarrollar programas de mentoría que reconozcan y faciliten la labor de los mentores (y que no supongan que el personal minorizado deba asumir una carga adicional para afrontar las desigualdades raciales).

Igualdad de oportunidades mediante programas de acción positiva

Por último, para lograr un cambio a un ritmo que resulte reconocible y visible, puede ser útil apoyar de manera específica a los grupos infrarrepresentados o invertir directamente en comunidades de color de bajos ingresos. Algunas medidas que se podrían adoptar son:

Medidas

- Ampliar el Programa de Pasantías para la Diversidad a nacionales procedentes de países que no forman parte del Comité de Asistencia para el Desarrollo de la OCDE, y ayudar a los

participantes cuyo desempeño sea satisfactorio a ascender a puestos de nivel inicial en la Sede, las oficinas regionales y las oficinas de mayor tamaño;

- Organizar campañas de contratación más selectivas y asistir a ferias de trabajo organizadas fuera de las capitales y las universidades de élite de los países de la OCDE;
- Poner en marcha un plan de acción positiva adaptado a las mujeres procedentes de regiones o países determinados (por ejemplo, mujeres de ascendencia africana y mujeres de Medio Oriente y África del Norte), de manera coherente con el apoyo de la OIM al anuncio de las Naciones Unidas de establecer el Foro Permanente sobre los Afrodescendientes, que reconoce las “desigualdades complejas” y la “marcada marginación política y socioeconómica” que afecta a los africanos y a las personas afrodescendientes en numerosos países;¹
- Utilizar datos para analizar el progreso de la carrera profesional, la igualdad salarial y la retención por grupos demográficos;
- Poner en marcha sistemas internos para que los aspirantes a un puesto de trabajo puedan comunicar de manera voluntaria datos demográficos, como la raza o el origen étnico, lo cual permitiría elaborar informes sobre el tipo de profesionales que se postulan a las vacantes de la OIM y las personas que no contemplan la posibilidad de trabajar para la Organización;
- Revisar y, en caso necesario, cancelar los programas de pasantías con universidades de los países miembros del Comité de Asistencia para el Desarrollo de la OCDE (principalmente, de los Estados Unidos y el Reino Unido), programas que ofrecen a los alumnos de esas instituciones un acceso directo a los programas de pasantías de la OIM y que constituyen una de las principales vías para que entren a trabajar en la Organización nuevos talentos pertenecientes a un grupo homogéneo de profesionales, en su mayoría ciudadanos de países miembros del Comité de Asistencia para el Desarrollo de la OCDE.

1 <https://news.un.org/en/story/2021/08/1096932>.

DESARROLLO DE UNA CULTURA INSTITUCIONAL DE LA QUE TODOS PODAMOS FORMAR PARTE

Para cambiar la cultura institucional, es preciso sensibilizar, educar a otras personas y modificar la actitud y el comportamiento de los empleados que encarnan la “cultura” de la Organización, junto con sus políticas y procedimientos. La manera en que hablamos y discutimos sobre el racismo importa. Si bien hay que cumplir, como mínimo, unas normas necesarias, como evitar los insultos, las bromas, los estereotipos degradantes y las microagresiones de carácter racista, es preciso adoptar medidas más positivas para crear una cultura antirracista sólida y firme en la Organización. La meta no debe ser cumplir unos mínimos; este es solo el punto de partida.

Para infundir “seguridad psicológica” en este ámbito, tenemos que trascender esos mínimos.

Crear un espacio “seguro” para los empleados implica animar a las personas a que hablen abiertamente sobre la raza y no lo consideren un tabú ni un tema sobre el que hayan de guardar silencio para no parecer “alborotadores”. En otros casos, esos espacios seguros pueden consistir, por ejemplo, en organizar una serie de diálogos sobre el tema de la raza en momentos clave del trabajo, o en animar a los compañeros blancos a que participen en estos diálogos. Otra opción es ayudar a los supervisores a crear estos espacios seguros, e incluso animar al personal a que pregunte sin miedo por temas de

actualidad, como el desarrollo del movimiento de Black Lives Matters u otros movimientos parecidos a nivel local.

Los directivos pueden recurrir a otras medidas más sutiles para crear espacios seguros, tales como animar a los empleados a que se sientan seguros vistiendo la indumentaria de su país o su cultura, sin sentir que su atuendo es motivo de conversación. También es necesario escuchar a todos los miembros del personal que participen en las reuniones, dedicando el mismo tiempo y consideración a las opiniones expresadas por los colegas nacionales e internacionales. Por otra parte, los supervisores no deberían adoptar por sistema prácticas eurocentristas en las reuniones, ni en el trabajo en general.

Como organización, la OIM debe centrar sus esfuerzos en debatir sobre el racismo con confianza, lo que pasa por adoptar primero una definición institucional clara y comprensible de raza y discriminación. Recomendamos emplear la amplia definición de las Naciones Unidas, tomada de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (1965). Para aclarar el significado de los conceptos de racismo y discriminación en un contexto social y normativo, tanto en la sociedad como en el lugar de trabajo, proponemos utilizar esta definición de trabajo:

Se entiende por racismo toda distinción, exclusión, restricción o preferencia en contra de minorías racializadas (o percibidas como tales) que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública.

La definición, por lo tanto, no solo refleja lo que la OIM considera la mejor descripción analítica del racismo y la discriminación, sino que también sugiere nuestras recomendaciones sobre cómo responder a ellos en el lugar de trabajo.

Objetivo general

Desarrollar una cultura institucional inclusiva que fomente el sentido de pertenencia y promueva el respeto hacia todos los empleados y asociados y hacia la comunidad en general, medida por el mayor sentido de pertenencia expresado por el personal en las encuestas.

La labor encaminada a la equidad racial no es asunto que pueda dejarse en manos de unas cuantas personas, sino una responsabilidad de todos y cada uno nosotros.

Hablar de raza y de racismo

Hay demasiada gente que se siente incómoda al hablar de la raza, y esto tiene que cambiar.

Más allá de aclarar formalmente la definición de racismo, es importante hablar con los empleados sobre el lenguaje apropiado que debe utilizarse al hablar de raza y origen étnico, ya sea en conversaciones individuales con empleados, en las comunicaciones más amplias en el trabajo o en la comunicación con el público externo.

Tanto la definición de racismo como las políticas en la materia deben dejar claro que el lenguaje racista es inadmisibles, incluido el persistente problema de las “bromas” o los chistes, aspectos de la discriminación que algunas personas pueden considerar inofensivos. Las bromas con connotaciones racistas no se pueden calificar nunca de “inofensivas” o “chistosas”, al igual que sucede con las conductas sexistas, que ahora se consideran improcedentes y pueden dar lugar a duras medidas disciplinarias.

El comportamiento racista o discriminatorio hacia grupos racializados puede ser involuntario, inconsciente o incluso responder a motivaciones supuestamente benignas; no se puede esgrimir este argumento para excusar las conductas racistas o discriminatorias. El racismo no comprende únicamente las acciones que podrían calificarse de “extremas”, fuera de lo común o violentas, sino también estereotipos y prejuicios

cotidianos y culturales, así como el racismo estructural y sistémico. En las Naciones Unidas no se toleran, ni siquiera en broma, los estereotipos racistas sobre las personas afrodescendientes o de color, que se consideran perjudiciales y extremadamente nocivos para la misión principal de la OIM. Asimismo, debemos ser cuidadosos al emplear términos relacionados con la raza y el origen étnico en la Organización.



Medidas

- Crear un foro para que el personal hable periódicamente sobre la lucha contra el racismo y los colegas puedan plantear problemas y proporcionar información al respecto;
- Ofrecer orientación y formación sobre cómo proporcionar y recibir información sobre la equidad racial;
- Organizar una serie de diálogos sobre el tema de la raza, por ejemplo en momentos clave del trabajo;
- Prever y proporcionar herramientas y espacios para que los colegas blancos contribuyan al diálogo sobre la raza;
- Ayudar a los supervisores a saber cómo se crea un lugar seguro.

Fomentar el aprendizaje continuo

Partiendo de la premisa de que los empleados de la OIM provienen de distintas regiones, culturas y religiones, y tienen diferentes visiones del mundo, será preciso concienciar mejor a todos nuestros colegas sobre la existencia de comunidades diferentes y sobre las repercusiones que pueden tener sus actos y sus palabras a fin de crear una cultura más acogedora y segura, y de acabar con las microagresiones.

Medidas

- Organizar periódicamente foros contra el racismo para el personal que permita a los colegas aprender, intercambiar opiniones, plantear problemas y proporcionar información sobre el tema;
- Ofrecer orientación y formación sobre cómo proporcionar y recibir información sobre la equidad racial;
- Alentar al personal a hacer preguntas sobre temas de actualidad, como el desarrollo del movimiento Black Lives Matter o movimientos similares en su país o región, y no rehuir esas preguntas;
- Organizar módulos de formación contra el racismo a disposición de todos los miembros del personal y supervisar el cumplimiento por unidades, departamentos, oficinas en países y regiones;

- Crear desde los puestos de gestión un entorno en el que los empleados puedan ser ellos mismos en el lugar de trabajo y no traten de emular a personas de otro origen racial o cultural ni se comporten como ellas;
- Revisar el proceso de incorporación de nuevos miembros del personal e impartir una orientación inicial que cree una cultura específica de pertenencia en toda la OIM con la que se identifiquen todos los miembros del personal.

RENDICIÓN DE CUENTAS Y GOBERNANZA

Objetivo general

Promover la rendición de cuentas en las medidas encaminadas a lograr la equidad racial en toda la Organización para asegurar la cohesión, la coherencia y la unidad de propósito.

Compromiso interno contra el racismo

Nuestro cometido en este ámbito es conseguir que la lucha contra el racismo y por la equidad racial sea una responsabilidad de todos.

El objetivo de este pilar de nuestra estrategia es capacitar a todos los equipos y personas para que actúen y rindan cuentas de los avances realizados hacia nuestros objetivos.

Medidas

- Impartir formación obligatoria en materia de lucha contra el racismo a todos los gestores y supervisores;
- Elaborar y difundir de manera centralizada planes de acción por divisiones;
- Exigir que cada miembro del equipo directivo informe trimestralmente sobre los avances realizados;
- Establecer un objetivo de inclusión obligatorio para todo el personal en 2022.

“Hablar sin miedo, escuchar con atención”

También deberíamos tomar medidas para que todas las personas se sientan seguras al plantear sus opiniones y preocupaciones.

Medidas

- Exigir que colegas y supervisores practiquen una escucha activa y no ignoren las experiencias personales de racismo o discriminación;
- Prestar formación y herramientas (diseño y aplicación) para que los supervisores puedan luchar contra el racismo;
- Investigar para comprender mejor qué trabas en concreto impiden a las personas informar sobre el racismo y explorar soluciones;
- Ampliar las estructuras en que el personal organizado pueda ser escuchado y se puedan atender las preocupaciones, por ejemplo por medio de las actividades del Comité de la Asociación Mundial del Personal y los Comités Nacionales de la Asociación del Personal o concediendo a los grupos de trabajo contra el racismo una condición formal que les permita formular propuestas y recomendaciones para mejorar;
- Facilitar un diálogo periódico sobre la raza y el racismo por medio de campañas o eventos internos concretos;
- Asegurar que los avances y los objetivos en materia de equidad racial se basan en la experiencia vivida por los empleados, para complementar los enfoques basados en datos.

Transparencia y seguimiento de los avances realizados

Debemos publicar los objetivos a los que aspiramos, ser transparentes sobre los avances realizados y rendir cuentas al respecto.

Hay que empezar por lo básico. Sin datos, es imposible que rindamos cuentas ni que comprobemos cómo estamos avanzando hacia nuestros objetivos y metas. Tenemos que desarrollar prácticas de gestión de datos que nos permitan recabar información sólida para comprender y evaluar nuestro desempeño en materia de raza e inclusión.

Una de las formas más eficaces de crear una cultura inclusiva es establecer mecanismos que mitiguen las formas directas e indirectas de racismo, y para ello hay que empezar por utilizar los datos para verificar las hipótesis sobre el grado de inclusión al que podemos aspirar como organización. Servirse de los datos como punto de partida es una de las maneras más convincentes de mejorar la rendición de cuentas respecto de los resultados obtenidos en materia de equidad racial en la Organización. Y no disponer de datos puede llevar a la situación inversa: los incidentes racistas, ya sean directos o indirectos, no se denunciarán o serán ignorados, y el racismo y la discriminación en el trabajo no se tratarán con la seriedad que merecen.

Los datos nos permiten hacer un seguimiento de los progresos logrados en la consecución de nuestros objetivos de equidad racial.

Medidas

- Establecer y publicar las metas previstas;
- Publicar datos que muestren los progresos realizados. Utilizar los datos de la encuesta mundial sobre la contratación de personal, que incluye desde 2021 indicadores relativos a la identidad racial;
- Tratar de animar a los empleados a que revelen su origen étnico. Establecer mecanismos en el nuevo sistema de planificación de los recursos institucionales para que los empleados que lo deseen puedan revelar su identidad racial y étnica;
- Publicar los datos sobre el origen étnico (y el sexo), desglosados por puestos con grado asignado, para mostrar los avances;
- Publicar los datos sobre origen étnico (y sexo), desglosados por puestos sin grado asignado y por país, para mostrar los avances;
- Desarrollar conjuntos de datos y publicar informes anuales basados en datos tanto cualitativos como cuantitativos para orientar las decisiones, abordar las desigualdades salariales y de promoción profesional, y promover una cultura de seguridad psicológica en relación con el tema de la raza;
- Utilizar los datos para impulsar una cultura de transparencia sobre nuestros resultados en todos los aspectos del plan estratégico;

- Asegurarse de que el personal directivo apoye las metas principales;
- Facilitar la participación de los directivos en programas de mentoría inversa para compartir experiencias y ofrecer mayores oportunidades, y dar a conocer en los informes anuales cómo se han obtenido resultados, en particular los directores generales y los directores generales adjuntos en los informes anuales;
- Trabajar con el personal minorizado en todos los aspectos concernientes al desarrollo del plan.

Adoptar e incorporar el factor raza en las prácticas de protección

Para crear una cultura sólida de rendición de cuentas, también será preciso definir la “raza” como característica protegida distintiva en las prácticas de protección actuales, estableciendo claramente las estructuras de denuncia responsables de investigar las denuncias de racismo y discriminación, así como las consecuencias, sanciones y procedimientos disciplinarios correspondientes. Nuestros empleados deben poder confiar en un sistema de denuncia sólido que permita detectar las manifestaciones sutiles de racismo y la cambiante naturaleza de este fenómeno, así como su interseccionalidad con señas de identidad socioeconómicas, de género o de otra índole. La finalidad que persigue este plan permitirá a nuestros empleados denunciar el racismo sin miedo ni temor a posibles reacciones adversas.

Medidas

- Definir y establecer qué significa sentirse “seguro” desde la perspectiva de la raza;
- Establecer una política que sea clara y fácil de entender (y de aplicar) para documentar los incidentes de racismo directo e indirecto, incluida la intimidación y el uso de lenguaje racista y ofensivo;
- Generar confianza en el personal demostrando de manera visible que la Organización está comprometida con la lucha contra el racismo y la eliminación de todas las formas de racismo en el lugar de trabajo;

- Adaptar la plataforma “We are all In” de modo que pueda utilizarse para denunciar malas praxis relacionadas con la raza o el origen étnico;
- Supervisar cómo se denuncian los incidentes, ofreciendo garantías y confianza en un proceso de denuncia que demuestre que sirve para proteger a las víctimas y que no las expone a ningún riesgo o penalización en el ámbito profesional;
- Ofrecer ayuda a las personas afectadas por manifestaciones directas de racismo para velar por su bienestar y ayudarlas a superar el trauma;
- Establecer un mecanismo de denuncia claro que tenga consecuencias para los responsables de actos racistas, incluidas sanciones y procedimientos disciplinarios;
- Trabajar con las instancias que se ocupan de gestionar los conflictos en el lugar de trabajo (el Departamento de Gestión de Recursos Humanos, la Oficina del Mediador, la Oficina del Inspector General y la Oficina de Ética y Conducta), asegurándose de que estén bien informadas sobre cómo luchar contra el racismo para que puedan entender y abordar correctamente las denuncias, reduciendo cualquier sesgo al mínimo; de que su propio personal proceda de grupos raciales diversos; y de que expresen con claridad en sus esfuerzos de comunicación y divulgación su voluntad de combatir la discriminación racial como falta de conducta.

Estructura de gobernanza y rendición de cuentas

Para llevar a cabo nuestro plan de acción sobre equidad racial en toda la Organización, también será necesario establecer una nueva estructura de gobernanza y una línea clara de rendición de cuentas. En estos momentos, los equipos necesitan conocer mejor las estructuras de la nueva Unidad de Coordinación de Cuestiones de Género y Diversidad y qué departamento es responsable de dar seguimiento a los avances en materia de género, inclusión social y diversidad e inclusión, respectivamente.

Para que tenga éxito, la labor en el ámbito de la equidad racial necesita no solo que la Administración en su conjunto actúe de forma concertada, sino que los miembros del personal de la OIM se impliquen y comprometan a título individual. La aplicación de la Estrategia quinquenal de equidad e igualdad racial requerirá definir el papel de los miembros del personal a título individual, y de aquellos en particular que se identifican como miembros de grupos infrarrepresentados, en cada función e intervención.

No obstante, dependiendo de la nueva estructura, será urgente e importante que se vea que el Director General y su equipo directivo encabezan la Estrategia quinquenal de equidad e igualdad racial, contando con un Grupo de acción para la equidad racial que se comprometa con la estrategia y defina cómo se aplicará, y que exija a la Organización rendir cuentas de sus avances.

Presidirán este Grupo la Directora General Adjunta o la persona responsable de la Unidad de Coordinación de Cuestiones de Género y Diversidad. También formarán parte de él dos representantes de distintas redes de empleados (incluidos promotores de la equidad racial) y del Comité de la Asociación Mundial del Personal.

Una vez se haya elegido la estructura, será más fácil encontrar promotores y oficiales superiores para cada una de las intervenciones estratégicas de la Estrategia quinquenal de equidad e igualdad racial.

Medidas

- Crear un Grupo de Acción sobre Equidad Racial presidido por la Directora General Adjunta y el equipo directivo;
- Se recomienda encarecidamente promover una mayor implicación de los órganos que representan al personal, como el Comité de la Asociación Mundial del Personal y los Comités Nacionales de la Asociación del Personal de la OIM;
- Asegurar que la Estrategia de equidad racial se traduzca en un plan de acción.

Asociados externos

La estrategia antirracista de la OIM debe extenderse a nuestra política de contratación para garantizar que trabajamos con proveedores y contratistas externos que estén igualmente comprometidos con el logro de la igualdad racial dentro de sus organizaciones. En los procesos de adquisición, la OIM debería pedir a los proveedores que demuestren su responsabilidad social empresarial, su participación en iniciativas de lucha contra el racismo y otro tipo de actividades que hagan de ellos candidatos aptos para trabajar con la Organización.

La OIM también debe velar por que el personal y los empleados no pertenecientes a la plantilla que trabajan en estrecha colaboración con organizaciones externas, como los interlocutores gubernamentales, los asociados en la ejecución, los donantes y otros terceros, estén protegidos contra el racismo y la discriminación racial, mientras que supervisores y gestores deberán abordar de forma proactiva cualquier incidente o abuso, acoso o discriminación racial.

Medidas

- Mejorar nuestras cadenas de suministro adoptando una o varias de las siguientes medidas: colaborar más con aquellos asociados que se comprometan de manera expresa con la diversidad, la inclusión y la lucha contra el racismo; estrechar la colaboración de la OIM con grupos que estén infrarrepresentados; trabajar únicamente con asociados que cuenten con planes de mejora de la diversidad y la inclusión; o asociarse con empresas que pertenezcan al menos en un 51 % a personas o colectivos de grupos tradicionalmente infrarrepresentados;
- Dar prioridad a los proveedores que cumplan unas normas mínimas en materia de responsabilidad social (incluida la lucha contra el racismo) que la Organización deberá definir;
- No trabajar con proveedores que no puedan cumplir normas mínimas en materia de responsabilidad social. En los contextos geográficos y nacionales donde no sea posible, la OIM debe hacer cuanto esté en su mano por transmitir las normas previstas y fomentar su observancia a fin de promover el cambio y la sensibilización;

- Informar a todos los asociados de la política de tolerancia cero hacia el abuso y la discriminación racial de la OIM y avisarles de que la tolerancia cero debe formar parte de cualquier contrato o acuerdo;
- Asegurar que los acuerdos con los asociados en la ejecución y con cualquier organización externa incluyan disposiciones que indiquen claramente que el racismo y otros comportamientos contrarios a las Normas de Conducta y los principios éticos de la OIM serán sancionados o darán lugar a la rescisión del acuerdo en cuestión.

COMUNICACIÓN

Objetivo general

Establecer una comunicación y un diálogo claros con el personal de todas las categorías para que la puesta en marcha del plan de igualdad racial vaya acompañada de una política urgente y sólida de comunicación interna.

Comunicación interna

La OIM debe asegurarse de que las comunicaciones relativas a, por ejemplo, cambios de política, reestructuraciones organizativas, derechos del personal, canales de denuncia y oportunidades de formación, lleguen al conjunto de los miembros del personal, de todos los niveles y tipos de contrato. Lo más recomendable sería que hubiera un proceso iterativo para garantizar que todo el personal comprenda las implicaciones de todos los cambios, novedades, derechos y prestaciones, y que los supervisores y gestores se encarguen de efectuar el seguimiento de los progresos.

Para dar a conocer los objetivos de la Estrategia quinquenal de equidad e igualdad racial, será necesario desarrollar una estrategia de comunicación eficaz.

Hay que diseñar instrumentos de comunicación específicos para informar y dar garantías al personal sobre cómo se utilizarán los datos relativos a las identidades racializadas (y cómo ello permitirá planificar una plantilla inclusiva), así como para aclarar cómo se almacenarán, protegerán y anonimizarán esos datos.

La OIM también debe comunicar eficazmente, de manera franca y transparente, qué progresos está realizando y qué medidas está adoptando para luchar contra el racismo, así como su compromiso con el antirracismo.

La comunicación es un aspecto fundamental de cualquier estrategia de promoción. Si se mejoran las comunicaciones internas, será más fácil transmitir cualquier mensaje a todo el personal y los empleados, unir a las distintas partes de la Organización, recabar apoyos entre los aliados en la lucha contra el racismo y argumentar de forma convincente la necesidad de que algunas políticas importantes (como la Estrategia quinquenal de equidad e igualdad racial) se sometan al proceso de toma de decisiones de la Organización.

Una de las maneras más importantes de afianzar la lucha contra el racismo es hacer un uso mayor y más eficaz de las comunicaciones internas para fomentar el compromiso de la OIM contra el racismo desde dentro y ayudar a sus dirigentes a que refuercen las medidas para luchar contra este fenómeno. Este objetivo no se logra solamente reflexionando sobre cuán a menudo contribuye la OIM al diálogo sobre la raza, sino también sobre las historias que contamos, la narrativa que creamos y el tono empleado. Con independencia de lo “buena” que sea, nuestra estrategia antirracista perderá valor si no se refuerza con la comunicación interna.

Medidas

- Revisar las comunicaciones internas para asegurar que lleguen a todo el personal, cualquiera que sea su nivel y tipo de contrato;
- Desarrollar una estrategia de comunicación global eficaz en varios idiomas para informar al personal y promover la aplicación de la Estrategia quinquenal de equidad e igualdad racial;
- Elaborar un plan claro para recabar apoyos, conseguir la ayuda de otros directivos y motivar al personal;
- Desarrollar una comunicación decidida y coherente que facilite información, datos y contexto para comprender la Estrategia quinquenal de equidad e igualdad racial y el grado de progreso de la Organización;

- Estudiar y debatir, como primer paso, los estereotipos raciales que pueden identificarse en el lenguaje corriente en la sociedad y en qué medida ese elemento se está reforzando en la OIM;
- Revisar las líneas directrices generales de la OIM sobre imágenes, ética de los contenidos y formas de representar a las personas de modo que las imágenes que utilicemos y las historias que contemos no contribuyan al racismo, aunque sea de manera no intencionada.
- Examinar las publicaciones, el contenido del sitio web, las redes sociales y los documentos de política internos para detectar:
 - Palabras o imágenes que refuercen los estereotipos;
 - Lenguaje que trivialice las experiencias de jóvenes y familias, especialmente las de color;
 - Mensajes que refuercen la cultura o las normas dominantes de la población blanca.

Comunicación externa

Sería conveniente que la OIM entablase un diálogo sobre el racismo con los Estados Miembros y los donantes. Se podría justificar la participación de la OIM en ese diálogo aduciendo su papel singular como líder mundial en el ámbito de las migraciones, un fenómeno que está inexorablemente ligado a la discriminación, incluida la racial.

La OIM podría tomar la iniciativa en este diálogo, con el que trataría de lograr que donantes y Estados miembros se comprometieran a ayudar a la Organización a cumplir su ambicioso objetivo de convertirse en líder mundial y modelo de referencia en el ámbito de la equidad e igualdad racial, en especial para otros organismos internacionales.

Por ejemplo, una medida que podría ser muy eficaz sería “traspasar” durante un breve periodo de tiempo las plataformas institucionales para que las personas que pertenecen a comunidades infrarrepresentadas puedan recuperar su autonomía y su voz sobre las historias que se narran.

Medidas

- Diseñar una estrategia para la comunicación externa con las partes interesadas, los asociados y los Estados Miembros;
- Desarrollar la capacidad del personal minorizado creando espacios y oportunidades para que expongan ideas, reflexiones y propuestas desde su propia perspectiva, por ejemplo entablando un debate interno y público con representantes del mundo académico y el sector sin ánimo de lucro, y cediendo el control de una de las plataformas de la OIM en los medios sociales, durante siete días, a siete mujeres que vivan y trabajen en contextos distintos;
- Hacer público el compromiso de la OIM contra el racismo y darlo a conocer en su sitio web, resumiendo su posición y los compromisos que se derivan de esta estrategia.

INVERTIR EN EQUIDAD E IGUALDAD RACIAL EN TODA LA ORGANIZACIÓN

Para financiar las diversas líneas de trabajo de la Estrategia quinquenal de equidad e igualdad racial se necesitarán más recursos. Si bien es cierto que algunas medidas no precisan de recursos financieros, sería irresponsable poner en marcha una estrategia contra el racismo (o cualquier estrategia institucional) sin invertir recursos que garanticen su sostenibilidad y eficacia, ni prever un plan para recaudar fondos que permitan llevar a cabo la Estrategia de equidad e igualdad racial.

Objetivo general

Asegurar que la labor relacionada con la equidad racial se reconozca, se valore y se dote de los recursos necesarios a fin de que se traduzca en un cambio significativo.

Recursos financieros

Medidas

- Obtener recursos de toda la Organización para que los equipos de la OIM puedan aplicar la Estrategia quinquenal de equidad e igualdad racial, pidiendo a los departamentos que destinen un presupuesto teórico a las actividades de equidad racial (12.000 dólares EE.UU.), y asignar además 340.000 dólares EE.UU. con cargo a los fondos esenciales de la OIM para llevar a cabo tareas para aplicar la Estrategia;
- Adoptar una estrategia para recaudar fondos de donantes de la Sede que probablemente quieran financiar estas iniciativas, con el fin de obtener recursos básicos para consolidar la labor antirracista de la OIM a nivel interno (por valor de 570.000 dólares EE.UU.) y de elaborar presupuestos más ambiciosos para la labor programática, que debe contemplar actividades de lucha contra el racismo y en favor de la igualdad y la equidad.

Invertir en investigación y conocimientos especializados

Al igual que sucede con la equidad de género y la inclusión social, invertir en competencias sobre el racismo permitirá avanzar y actuar en este ámbito. Es importante que los equipos trabajen para desarrollar competencias internas sobre la equidad racial que promuevan la transformación institucional, y que empiecen a incorporar prácticas inclusivas al ADN de la OIM. Para desarrollar competencias sobre el racismo y entender cómo se puede acabar con este fenómeno o crear y promover culturas más inclusivas, la Organización tendrá que asignar recursos, invirtiendo tanto tiempo como dinero, y comprometerse a cambiar las prácticas y políticas vigentes. Al igual que sucede con la equidad de género y la inclusión social, invertir en competencias sobre el racismo permitirá avanzar y actuar en este ámbito. Es importante que los equipos trabajen para desarrollar competencias internas sobre la equidad racial que promuevan la transformación institucional, y que empiecen a incorporar prácticas inclusivas al ADN de la OIM.

Para desarrollar competencias sobre el racismo y entender cómo se puede acabar con este fenómeno o crear y promover culturas más inclusivas, la Organización tendrá que asignar recursos, invirtiendo tanto tiempo como dinero, y comprometerse a cambiar las prácticas y políticas vigentes.

Medidas

- Tratar de desarrollar competencias internas para determinar la mejor manera de impulsar la transformación institucional en el ámbito de la equidad racial, incorporando prácticas inclusivas en el ADN de la Organización;
- Crear un equipo de expertos en equidad racial que colabore con los departamentos y equipos de todo el personal de la OIM para apoyar la ejecución de este Plan;
- Establecer una coalición, poner en común las mejores prácticas y aprender de los colegas y los expertos;
- Considerar la posibilidad de invertir, en colaboración con el sistema de las Naciones Unidas, en investigación sobre la raza y la racialización, de modo que podamos comprender mejor los retos comunes existentes y responder a ellos;
- Pedir a las oficinas nacionales que recopilen datos sobre las estadísticas del mercado de trabajo (a nivel nacional y regional) como primer paso para realizar un seguimiento;
- Investigar las experiencias concretas vividas por el personal nacional e internacional en la Organización. Mientras que el personal internacional denuncia casos de discriminación, los miembros del personal nacional apuntan de forma unánime al personal internacional como la razón por la que no pueden progresar en su carrera profesional;
- Recopilar en las oficinas nacionales, siempre que sea posible, datos desglosados por género, raza y origen étnico para ayudar a elaborar, a su debido tiempo, datos que permitan medir las diferencias salariales entre hombres y mujeres, y entre unas razas y otras.

ESTABLECIMIENTO DE METAS

En el anexo con la matriz del plan de acción de la Estrategia de equidad e igualdad racial que acompaña a este documento se resumen las medidas correspondientes a cada intervención estratégica, indicando las personas y departamentos responsables de aplicar esas medidas. La matriz puede utilizarse para identificar objetivos, establecer indicadores y plazos, y definir actividades y métodos de seguimiento y evaluación.

A continuación se exponen los objetivos generales de cada pilar:

OBJETIVOS GENERALES

1

Representación en todos los niveles de la OIM:

- Garantizar la aplicación sistemática de procedimientos inclusivos de contratación, retención y promoción en toda la Organización y todos los niveles de la carrera profesional, no solo en los puestos de nivel inicial. Cualquier meta que se adopte para alcanzar este objetivo debe reflejar un equilibrio de medidas en los puestos de nivel inicial, los puestos intermedios y los puestos directivos de la Organización. Las medidas deben hacerse extensivas a nuestros asociados, que contribuyen a la diversidad de la plantilla de la Organización.

2

Creación de una cultura institucional de la que todos podamos formar parte:

- Desarrollar una cultura institucional inclusiva que fomente el sentido de pertenencia y promueva el respeto hacia todos los empleados y asociados y hacia la comunidad en general, medida por el mayor sentido de pertenencia expresado por el personal en las encuestas.
- La labor encaminada a la equidad racial no es competencia de unas cuantas personas, sino una responsabilidad de todos y cada uno de nosotros.

3

Rendición de cuentas y gobernanza:

- Promover la rendición de cuentas en las medidas encaminadas a lograr la equidad racial en toda la Organización para asegurar la cohesión, la coherencia y la unidad de propósito.

4

Comunicación:

- Comunicar con urgencia será fundamental para mantener la motivación y la inspiración en la labor colectiva hacia los objetivos de equidad racial.
- Establecer una comunicación y un diálogo claros con el personal de todas las categorías para asegurar que la puesta en marcha del plan de igualdad racial se acompañe de una política urgente y sólida de comunicación interna.

5

Inversión en equidad racial en toda la Organización:

- Para lograr cambios efectivos y concretos es preciso disponer de recursos. Hay que asegurarse de que la labor relacionada con la equidad racial se reconozca, se valore y se dote de los recursos necesarios a fin de que se traduzca en un cambio significativo.

APÉNDICE I

ACTIVIDADES EN LAS QUE PARTICIPÓ EL PERSONAL

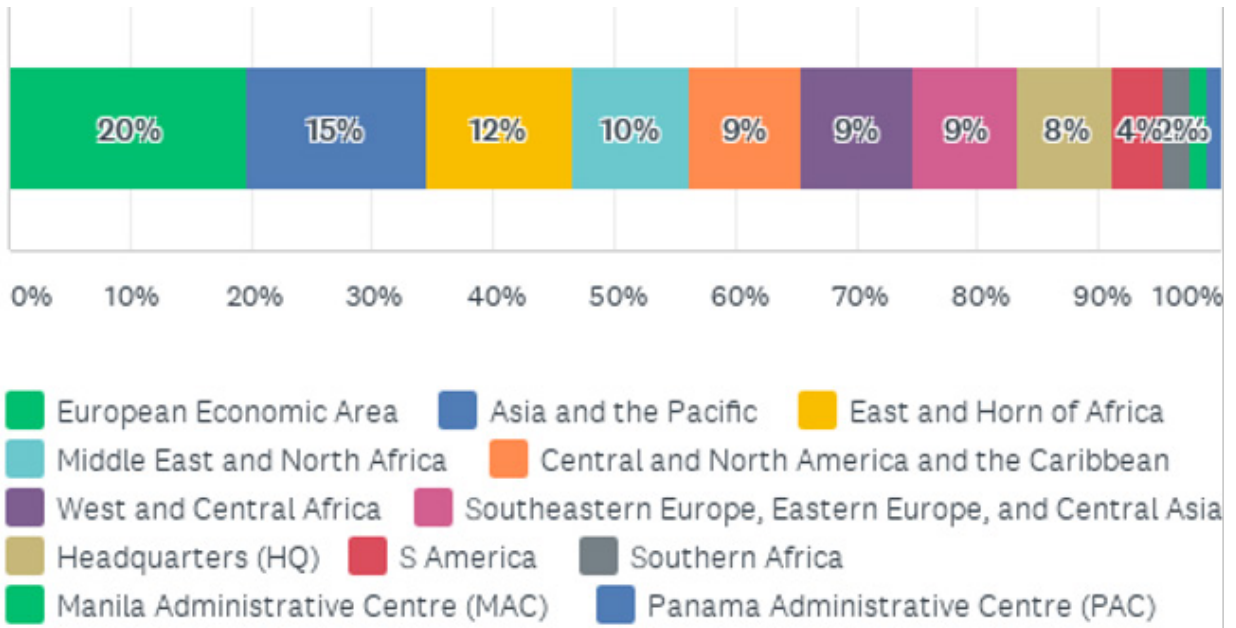
Los cuadros que figuran a continuación ofrecen algunos datos destacados sobre las características demográficas y el lugar de trabajo del personal, recabados durante las actividades en las que este participó. El cuadro 1 muestra el número total de miembros del personal que participaron en las entrevistas individuales y en los grupos focales, así

como el porcentaje de respuestas a la encuesta sobre equidad e igualdad racial realizada a todo el personal, desglosado por género (según consta en el documento oficial de identidad), situación contractual en la OIM y percepción propia de la identidad racial y étnica. El cuadro 2 recoge únicamente el lugar de trabajo de los encuestados.

Cuadro 1. Resumen de los datos relativos al personal que ha participado en las consultas

Datos sobre la identidad y el lugar de trabajo		Entrevistas individuales 25 entrevistados Número de personas	Encuesta 960 encuestados porcentaje	Grupos dirigidos de discusión Número de personas
Género según el documento oficial de identidad	Mujer	16	44.0%	8
	Hombre	9	55.0%	7
Situación contractual y cargo	Internacional	15	64.0%	8
	Nacional	6	36.0%	7
	Consultor	1	3.0%	0
	Sin grado asignado	3	35.0%	2
	Pasante	1	3.0%	0
Percepción propia de la identidad racial	Persona de ascendencia Africana	8	22.0%	4
	Medio Oriente y África Septentrional	2	7.0%	4
	Latino, hispano	3	12.0%	3
	Blanco	5	32.0%	0
	Asia Meridional	2	7.0%	1
	Asia Sudoriental	1	7.0%	1
	Asia Oriental	1	3.0%	1
	Multirracial	1	3.5%	0
	Indígena	1	1.5%	1
	Asia Central	0	1.0%	0
	Persa o túrquico	0	1.0%	0
	Prefiere no indicarlo	1	3.0%	0

Cuadro 2. Lugar de trabajo de los encuestados, por regiones



APÉNDICE II

EXPERIENCIA PERSONAL DE DISCRIMINACIÓN EN EL LUGAR DE TRABAJO

El cuadro 3 presenta las respuestas a cuatro preguntas de la encuesta sobre equidad e igualdad racial realizada a todo el personal acerca de su propia experiencia de discriminación por motivos raciales o étnicos: a) minorización; b) desventaja; c) discriminación; y d) intimidación, acoso o abuso.

Los datos se presentan atendiendo a esas categorías y se desglosan en función de la identidad racial o étnica declarada por el personal nacional e internacional. Es importante desglosar los datos, porque el bajo porcentaje de personal que

se declara blanco y afirma haber experimentado racismo o haberlo denunciado reduce considerablemente el promedio de los datos correspondientes a todo el personal, lo cual ofrece una imagen engañosa de los presuntos incidentes de racismo experimentados, por ejemplo, por el personal que se identifica como afrodescendiente.

Los datos resaltados en naranja indican que se trata de datos poco fiables, debido al escaso número de encuestados en esa categoría.

Cuadro 3. Minorización, desventaja, discriminación y acoso: Respuestas a la encuesta realizada a todo el personal

		Persona de Ascendencia Africana	Oriente Medio y África Septentrional	Asia Meridional	Asia Sudoriental	Asia Oriental	Latino o hispano	Blanco	Multirracial	Asia Central	Indígena	Persa o túrquico
Encuestados nacionales												
Número de encuestados		146	44	43	41	4	72	144	19	12	7	5
Minorización	Sí	23%	20%	21%	17%	0%	6%	1%	26%	0%	71%	43%
	No sabe	14%	7%	14%	20%	25%	13%	6%	21%	33%	14%	14%
	No	63%	73%	65%	63%	75%	81%	93%	53%	67%	15%	43%
Desventaja	Sí	28%	14%	14%	12%	25%	4%	2%	21%	8%	29%	20%
	No sabe	7%	7%	12%	17%	0%	1%	2%	16%	25%	14%	0%
	No	65%	79%	74%	71%	75%	95%	96%	63%	67%	57%	80%

Discriminación	Sí	24%	7%	14%	8%	0%	3%	1%	16%	17%	43%	20%
	No sabe	6%	5%	9%	13%	13%	6%	1%	16%	8%	0%	0%
	No	70%	88%	77%	79%	87%	91%	98%	68%	75%	57%	80%
Intimidación, acoso	Sí	19%	16%	16%	5%	0%	3%	1%	16%	25%	29%	20%
	No sabe	7%	7%	12%	8%	0%	4%	3%	11%	0%	0%	0%
	No	74%	77%	72%	87%	100%	93%	96%	73%	75%	71%	80%
Encuestados internacionales												
Número de encuestados		45	19	17	18	12	30	139	14	7	5	4
Minorización	Sí	43%	42%	47%	61%	67%	27%	7%	36%	29%	40%	25%
	No sabe	14%	16%	24%	11%	16%	0%	9%	14%	0%	40%	25%
	No	43%	42%	29%	28%	17%	73%	84%	50%	71%	20%	50%
Desventaja	Sí	44%	37%	41%	39%	33%	30%	8%	29%	29%	40%	0%
	No sabe	9%	0%	12%	22%	17%	3%	12%	29%	0%	40%	25%
	No	47%	63%	47%	30%	50%	67%	80%	42%	71%	20%	75%
Discriminación	Sí	33%	37%	35%	28%	67%	17%	14%	43%	43%	40%	0%
	No sabe	2%	0%	6%	17%	0%	7%	8%	14%	0%	20%	25%
	No	65%	63%	59%	55%	33%	79%	78%	57%	57%	20%	75%
Intimidación, acoso	Sí	34%	24%	27%	22%	42%	7%	10%	14%	0%	60%	0%
	No sabe	5%	18%	7%	28%	8%	3%	4%	29%	14%	20%	25%
	No	61%	58%	66%	50%	50%	90%	86%	57%	86%	20%	75%
Leyenda		Cifras poco fiables debido al bajo porcentaje de respuesta										

 www.iom.int
 gdc@iom.int

17 Route des Morillons
P.O. Box 17, 1211 Geneva 19
Switzerland

