



**La fuerza laboral diversa del gobierno está 'mejor posicionada' para adaptarse a los desafíos futuros, dice la Comisión de Servicios Públicos de Australia**

Foro Mundial de Gobierno

Escrito por: Mia Hunt

Puede consultar la versión original [aquí](#)

Las agencias australianas que son diversas e inclusivas producirán mejores resultados en materia de políticas y prestación de servicios y estarán mejor posicionadas para abordar los desafíos futuros, según un informe de la Comisión de Servicios Públicos de Australia titulado "Nuestras diferencias nos hacen más fuertes".

El informe inaugural, que incluye datos del censo de empleados del Servicio Público Australiano (APS), la base de datos de empleo y encuestas de agencias, ha brindado una instantánea de la diversidad y la inclusión en el servicio público con miras a impulsar mejoras y permitirle medir el progreso a lo largo de los años. tiempo. "La investigación es clara: la diversidad y la inclusión son un poderoso facilitador del desempeño", escribió Peter Woolcott, Comisionado de Servicios Públicos de Australia.

"Los entornos de trabajo que demuestran integridad cultural impulsan mejores resultados en el desarrollo de políticas y la prestación de servicios, para satisfacer mejor las necesidades de la comunidad australiana".

Los datos presentados en el informe muestran que el 60,2 % de la fuerza laboral de APS son mujeres, el 3,5 % son pueblos de las Primeras Naciones, el 4,1 % tiene una discapacidad y el 7,0 % se identifica como LGBTQIA+.

Si bien algunas de estas proporciones son aproximadamente las mismas que en la población australiana en su conjunto y están aumentando, el servicio público está perdiendo representación en algunas áreas. Por ejemplo, mientras que los pueblos aborígenes e isleños del Estrecho de Torres constituían el 3,3 % de la población del país en 2016, como se refleja en el servicio público, el 31,7 % de los pueblos de las Primeras Naciones que trabajan para el gobierno están en prácticas, mucho más que en cualquier grado superior.

De hecho, la APS necesitará duplicar con creces la representación de los empleados de las Primeras Naciones en los dos niveles superiores del servicio público para alcanzar su objetivo del 3 % para 2024.

**'Más que cumplir objetivos'**

Además de brindar una descripción general de la diversidad en la APS y establecer los objetivos del gobierno, el informe, que está diseñado para ayudar a los profesionales de recursos humanos y otros encargados de promover la



inclusión, destacó estudios de casos y oportunidades para que las agencias realicen cambios.

Las secciones incluyen el reclutamiento y la retención, las percepciones del liderazgo inclusivo, la brecha salarial de género y la planificación de la fuerza laboral, mientras que los estudios de casos exploran áreas como el papel de un defensor de la diversidad, el desarrollo de capacidades de salud mental y el trabajo compartido.

El informe recomendó que las agencias trabajen para aumentar la adopción de medidas de contratación afirmativa; recopilar y analizar los datos de las entrevistas de salida de manera más consistente; mejorar la accesibilidad de las oportunidades de aprendizaje y desarrollo; y realizar investigaciones para mejorar la comprensión de las experiencias de los empleados discapacitados.

“Aumentar la diversidad y la inclusión en el APS es mucho más que cumplir con los objetivos de representación de los empleados”, dijo el informe, y agregó que “esforzarse por” un APS más diverso e inclusivo se trata de reconocer y aceptar “las discrepancias que existen en el APS para los empleados”. que se identifican con diferentes grupos de diversidad” y tomando medidas para abordarlos.

“La APS se esfuerza por ser un servicio público más inclusivo, donde todos los empleados se sientan valorados, respetados, puedan aportar sus puntos de vista; y tener igualdad de acceso a oportunidades y recursos dentro del lugar de trabajo”, concluyó.