



NOVENO PUNTO DEL ORDEN DEL DIA

Informes de la Comisión de Programa, Presupuesto y Administración

Primer informe: Cuestiones financieras

Addendum

Anexo

Alocución introductoria del Director General, Sr. Juan Somavia, ante la Comisión de Programa, Presupuesto y Administración, 295.^a reunión del Consejo de Administración

Ginebra

23 de marzo de 2006

Distinguidos delegados,
Señores portavoces del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores,
Señoras y señores,

Estimados amigos:

Durante esta reunión del Consejo de Administración, su Comisión examinará una serie de cuestiones clave, todas ellas relacionadas con la reforma. Entre estas cuestiones figuran la gestión basada en los resultados, la estrategia revisada en materia de recursos humanos, y el informe sobre la aplicación del programa, así como las enseñanzas extraídas del mismo para la formulación del nuevo Programa y Presupuesto.

Me gustaría centrarme en tres áreas. En primer lugar, deseo establecer el contexto. En segundo lugar, quiero resumir algunas reformas fundamentales que ya están en curso para renovar la Organización y, en tercer lugar, me voy a centrar en 10 iniciativas específicas que estamos llevando adelante con la orientación de ustedes, destinadas a reforzar la OIT a corto plazo.

Hacer avanzar el Programa de Trabajo Decente gracias a la reforma

Nos reunimos en momentos en que la vitalidad y pertinencia política del Programa de Trabajo Decente hacen que éste figure cada vez más como tema prioritario en los debates internacionales, regionales y nacionales.

Al mismo tiempo, la cuestión de la reforma del sistema de las Naciones Unidas en su conjunto está ocupando un lugar central en el escenario público. Esa reforma ha estado pendiente desde hace mucho. Tras más de 60 años de existencia, era necesario emprender una revisión estructural de gran alcance. En la OIT acogemos con agrado este esfuerzo destinado a lograr que la familia de las Naciones Unidas colabore de manera mucho más eficaz y eficiente.

En mi opinión, la reforma de las Naciones Unidas representa un esfuerzo que abarca tres aspectos: la política, la gestión y las actividades. Para que la reforma global pueda tener éxito, es necesario ocuparse de estas tres áreas al mismo tiempo, como un todo integrado.

El aspecto político de la reforma se examinará en el Grupo de Trabajo sobre la Dimensión Social de la Mundialización, en el que abordaremos la cuestión de las repercusiones para la OIT del Documento Final, de amplio alcance, adoptado en la Cumbre Mundial 2005 de las Naciones Unidas.

Las cuestiones relativas a las actividades se han abordado en la discusión de la Comisión de Cooperación Técnica. Hoy, voy a centrarme principalmente en el aspecto relativo a la gestión. La próxima semana, al tratar el sexto punto del orden del día de esta reunión del Consejo, podremos evocar estos diferentes aspectos de manera conjunta.

Una historia de renovación

Hace dos semanas, se publicó el informe del Secretario General de las Naciones Unidas titulado «Invertir en las Naciones Unidas: en pro del fortalecimiento de la Organización en todo el mundo». Yo incluí este informe como punto del orden del día del Equipo de Dirección, con el fin de identificar las medidas más pertinentes para la OIT. Agradeceré asimismo los comentarios que ustedes deseen formular a este respecto.

Nosotros — al igual que todos aquellos a quienes les interesa asegurar la eficacia y el éxito del sistema de las Naciones Unidas — somos copartícipes de este esfuerzo de renovación. Para comenzar, cada organización debe tener su propio programa de reforma. En la OIT nos hemos adelantado en ese sentido.

Como ustedes saben, desde hace algunos años se ha prestado particular atención al desafío de renovar y dar un nuevo impulso a la OIT, siguiendo las orientaciones de esta Comisión. Las reformas que hemos logrado juntos, basadas en el diálogo y el establecimiento de prioridades, han sido indispensables para el avance y el éxito del Programa de Trabajo Decente.

Hemos seguido sus orientaciones; hemos escuchado sus ideas; hemos actuado juntos, y hemos logrado resultados. Ustedes han sentado las bases y abierto un camino para avanzar sin detenernos. Ahora tenemos que dar un paso decisivo para pasar al nivel siguiente, pues aún nos queda mucho por hacer.

Ese esfuerzo constante es hoy más esencial que nunca. Nosotros, al igual que la familia de las Naciones Unidas en su conjunto, debemos adoptar nuevas medidas para

fortalecer el sistema, a fin de que éste responda de manera eficaz y eficiente a las prioridades internacionales que los Estados Miembros han convenido en impulsar. Convertir al trabajo decente en una realidad concreta en la vida de las personas es un aspecto fundamental de este programa global, en consonancia con lo preconizado en el Documento Final. Estamos preparados para sumar nuestros esfuerzos y compartir experiencias con los demás miembros de la familia de las Naciones Unidas, a fin de dar cumplimiento a nuestro mandato.

En esta perspectiva, reconocemos que nuestro trabajo orientado a potenciar la organización no ha consistido nunca en navegar a favor de los vientos políticos predominantes. Más bien, hemos reexaminado sistemáticamente la mejor manera de atender las necesidades del público y de nuestros mandantes, así como de aprovechar al máximo los limitados recursos puestos a nuestra disposición, los cuales provienen del sacrificado aporte fiscal de los contribuyentes. Esa es mi firme convicción, y esa es la forma en que hemos trabajado juntos desde un principio.

¿Cuál es, entonces, nuestro punto de partida para las próximas etapas?

El 8 de marzo de 1999, cuatro días después de asumir mis responsabilidades como Director General, presenté a ustedes una reforma radical de nuestro Programa y Presupuesto, que tenía por objeto modernizar a la OIT de cara al siglo XXI.

Con la aprobación de ustedes, hemos mejorado la focalización, la pertinencia y el impacto de nuestras actividades.

- Hemos sustituido un presupuesto administrativo complejo, de difícil gestión y poco flexible, por un presupuesto estratégico simple, bien definido y claramente orientado.
- Hemos definido cuatro objetivos estratégicos en los que se sustenta el Programa de Trabajo Decente.
- Hemos reformado la estructura administrativa.

Sobre esta base:

- Hemos intensificado, en el curso de cuatro bienios la gestión basada en la obtención de resultados. La Dependencia Común de Inspección reconoció estos esfuerzos en noviembre pasado. Además, los debates del Consejo nos han alentado a extender esta metodología y a buscar medios para aplicar la gestión basada en resultados a todas las funciones de la Oficina.

Hemos logrado avances considerables en la búsqueda del equilibrio de género en nuestro personal, especialmente en los puestos de nivel superior. Cuando asumí mi cargo, en 1999, el porcentaje de mujeres en los niveles D.1 y superiores era sólo del 13 por ciento. En la actualidad, gracias a los nombramientos directos que he efectuado, las mujeres ocupan el 31 por ciento de estos cargos.

En 1999, no había ninguna oficina subregional o nacional dirigida por una mujer en las regiones de Asia y América Latina y el Caribe, y sólo una en Africa. Hoy, la situación es diferente.

Las mujeres encabezan el 42 por ciento de esas categorías de oficinas en Africa, el 56 por ciento en Asia, y el 57 por ciento en América Latina y el Caribe.

A nivel mundial, las mujeres dirigen ahora alrededor del 52 por ciento de las oficinas subregionales y las oficinas en el terreno en las que estamos prestando servicios de asesoramiento y ejecutando programas de cooperación técnica.

- Las discusiones pormenorizadas sobre la gestión de los recursos humanos — en especial, en el seno de esta Comisión — han desembocado en la formulación de una estrategia revisada que ya ha comenzado a aplicarse. Esta incluye los procedimientos de contratación, el perfeccionamiento para la gestión y la formación del personal, la estructura de grados y las cuestiones relativas a la responsabilidad y la rendición de cuentas.
- Hemos reorganizado enteramente nuestra tecnología de la información, e introducido un nuevo sistema integrado que abarca la información relativa a las cuestiones financieras, la programación y los recursos humanos.
- Se ha creado una nueva subcomisión bajo la autoridad de la PFA, con el cometido de reforzar la gobernanza en materia de tecnología de la información y comunicaciones.
- Se ha creado una nueva unidad encargada de hacer que la evaluación, inclusive por entidades independientes, sea un requisito obligatorio para todos nuestros programas.
- Las funciones principales de la Oficina de Compras y Contratos (PROCUREMENT) se han transferido a la Oficina del Tesorero y Contralor de Finanzas, con el fin de asegurar una mayor claridad de las responsabilidades y la rendición de cuentas de las distintas funciones de la Oficina. Se ha introducido un procedimiento revisado de la declaración de interés para los funcionarios que intervienen en las operaciones de adquisición, y se ha revisado también la composición del Comité de Contratos a fin de asegurar una mayor transparencia en esta materia.
- Y, por supuesto, hemos revisado y reorganizado nuestra metodología de trabajo a nivel nacional, a través de los Programas de Trabajo Decente por País. Permítanme hacer hincapié en que estos Programas no sólo se ocupan de procesos. Su finalidad básica es potenciar el contenido esencial de nuestro trabajo, para hacerlo más pertinente, focalizado y coherente y, de esta manera, lograr un mayor impacto.
- He designado una Directora Ejecutiva de Gestión y Administración, que encabezará y supervisará el proceso de reforma.

En todos estos ámbitos, se han aprovechado los aportes que ustedes han hecho en el marco de las extensas consultas, diálogos y discusiones que hemos mantenido.

Próximos pasos

A pesar de los progresos que hemos obtenido a la hora de renovar y dar un nuevo impulso a la OIT, aún no ha llegado el momento de descansar. Es momento de proseguir los esfuerzos de modernización, fortalecimiento y cimentación. Y, a este respecto, deseo concentrarme en cuestiones específicas.

En primer lugar me referiré a la **gestión del cambio**. Un cambio profundo y duradero exige una transformación explícita de la estrategia de gestión y de la asignación de los recursos. Con este fin, he creado un Comité asesor sobre cambios organizativos, en el que participan miembros de la alta dirección de toda la Oficina. Se ha atribuido una responsabilidad adicional a la Oficina de Programación y Gestión, a fin de que prepare y aplique las principales recomendaciones para la gestión del cambio que formule dicho Comité. La Oficina ha comenzado a analizar la experiencia de otras organizaciones de las

Naciones Unidas en materia de gestión del cambio. También participamos activamente en los exámenes sobre la eficacia de los organismos que llevan a cabo los principales países donantes.

En segundo lugar, quiero referirme a la **difusión de los conocimientos**. Nuestra intervención en este campo está destinada a consolidar la estrategia de la Oficina en materia de conocimientos, abordando para ello cuatro dimensiones.

El Comité de Investigaciones y Publicaciones, creado el año pasado, es el encargado de elaborar una estrategia de investigación y publicaciones que servirá para concentrar los recursos en las cuestiones laborales fundamentales que se plantean a nuestros mandantes. Estamos introduciendo un sistema de gestión electrónica de los documentos que servirá de soporte para la difusión de los conocimientos, tanto en el seno de la propia Oficina como entre los mandantes y asociados. IRIS ha hecho posible un enfoque más transparente de la gestión de los recursos, permitiendo así que el personal de la OIT dedique sus esfuerzos a cuestiones de interés común. Y procederemos a reorganizar nuestro programa de estadísticas, a fin de proporcionar unas estadísticas más oportunas y pertinentes.

En tercer lugar, deseo abordar la cuestión del **desarrollo del personal**. En la actualidad estamos invirtiendo en el desarrollo del personal cerca del 2 por ciento de nuestro presupuesto total en concepto de gastos de personal. Ahora tenemos la posibilidad de convertir el programa de desarrollo del personal en un elemento no sólo de la estrategia de recursos humanos, sino también de las estrategias globales relacionadas con el cambio en materia de organización, la gestión, los conocimientos, la tecnología y el género de las personas. Procederemos a evaluar periódicamente nuestro programa de desarrollo del personal y a aplicarlo como una herramienta más en el contexto de las demás estrategias. Deseo destacar en particular la necesidad de mejorar nuestra formación en materia de gestión y de lograr una mejor comprensión de la base de conocimientos y calificaciones del personal que se necesita en este período de cambio, aprovechando también la experiencia del Centro de Turín a este respecto.

En cuarto lugar, me referiré a **la tecnología de la información**. El éxito obtenido con la introducción del sistema IRIS conlleva un enorme potencial en lo que atañe a la mejora de la calidad de la gestión, a través de la integración transparente de los recursos financieros y humanos y de la información en materia de programación. Este sistema puede servir de punta de lanza en lo que atañe al cambio de los procesos administrativos y a la eficacia en función de los costos. Permite obtener mejoras sustanciales en lo que se refiere al desarrollo del programa de la OIT y a la presentación de informes al respecto, a través de la no menos importante integración de los distintos aspectos de los programas de trabajo decente por país. Se convertirá en una herramienta básica para la planificación de las labores y la presentación de informes a escala de toda la Oficina, utilizando para ello un soporte común. A medida que se extienda a las estructuras exteriores, su eficacia será aún mayor. La integración del sistema no ha sido fácil, pero creo que ya estamos alcanzando el punto de estabilización.

En quinto lugar, trataré de **la planificación y la programación**. Nuestro ciclo de programación tiene que adaptarse mejor a la gobernanza de nuestra Organización, así como a los marcos generales de cooperación internacional al desarrollo en los que también se inscribe su labor. Estoy de acuerdo con el punto planteado por varios de ustedes respecto de la necesidad de unas herramientas de medición de los resultados que sean más precisas y abarquen un horizonte más amplio, con una combinación adecuada de indicadores cualitativos y cuantitativos. También tenemos que establecer un vínculo más claro entre la evaluación y la presentación de informes sobre la aplicación. Tengo previsto formular propuestas concretas en el mes de noviembre sobre estas cuestiones, en el marco de una estrategia global en materia de gestión basada en los resultados. Tenemos que mejorar nuestra capacidad para medir la repercusión de lo que hacemos. Esto no es tarea

fácil para una institución que proporciona asesoramiento sobre políticas y procesos en los que se ven implicados numerosos actores, pues se trata de un campo en el que resulta difícil determinar, e incluso impropio reivindicar, la repercusión de la contribución realizada por la OIT. A pesar de ello, confío en que, con su apoyo y experiencia, seamos capaces de resolver con éxito esta cuestión.

En sexto lugar, **la cooperación técnica y la movilización de recursos**. La estrategia de movilización de recursos y de cooperación técnica de la Oficina necesita ser revisada a la luz de los nuevos enfoques de los donantes, de la experiencia adquirida con los programas de trabajo decente por país (PTDP) y de la participación en marcos comunes de cooperación para el desarrollo, tales como el Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo (MANUD) y los documentos de estrategia de lucha contra la pobreza (DELP), o nuevas estructuras resultantes de la reforma de la ONU. Los PTDP ofrecen la plataforma apropiada para combinar recursos del presupuesto ordinario con recursos extrapresupuestarios y movilizar fondos de los donantes en el contexto de una asistencia integrada a los países en un marco basado en los resultados. En su reunión de junio, la Conferencia Internacional del Trabajo llevará a cabo una discusión sobre la función de la cooperación técnica, y espero que esta discusión promueva enfoques innovadores que tengan en cuenta la arquitectura que está emergiendo en la prestación de asistencia para el desarrollo en los países, y que a la vez la enriquezca con nuestra experiencia tripartita.

En séptimo lugar, **diversidad e inclusión**. La OIT ha recibido elogios dentro del sistema de las Naciones Unidas por la manera eficaz en que ha integrado las cuestiones de género en las políticas y el pensamiento analítico de la Oficina y en su proceso de programación, así como por la acción innovadora que realiza, por ejemplo, a través de las auditorías de género. Luchamos constantemente por mejorar nuestros resultados en materia de género y, sobre la base de nuestra experiencia, debemos ampliar este enfoque para captar una diversidad más amplia, con inclusión de una mayor diversidad regional y cultural. La inclusión también se aplica a las personas con discapacidades. Este enfoque más amplio de la diversidad y la inclusión enriquecerá a la Organización y aumentará su sensibilidad y su capacidad de respuesta respecto de la realidad de la que debe ocuparse.

En octavo lugar, **transparencia y responsabilización**. He creado un Grupo de Trabajo especial para que me dé orientaciones sobre las prácticas óptimas en materia de transparencia y responsabilización.

A través de nuestra participación en el Comité de Alto Nivel sobre Gestión, dentro de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación (JJE), la OIT está colaborando activamente con el Examen Global de Responsabilización y Transparencia que se está llevando a cabo actualmente en el sistema de las Naciones Unidas. Los nuevos procedimientos para la selección del Auditor Externo están en conformidad con las prácticas óptimas internacionales. Sobre la base de las propuestas de nuestro Auditor Interno Jefe, trataremos de encontrar la mejor manera de ampliar, en los casos en que haga falta, la capacidad de investigación de la Oficina. Ya se ha iniciado una revisión completa de nuestras instrucciones y directrices en materia de compras y contratos.

En noveno lugar, **integridad y normas éticas**. Se están examinando varias iniciativas para fomentar el profesionalismo, la dedicación y el grado de compromiso de todos los funcionarios de la OIT respecto de los valores de la Organización, y para garantizar la adhesión del personal y de la dirección a las normas de conducta definidas por la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI), así como por el Estatuto del Personal de la OIT, que deben reflejar las prácticas óptimas y unos procedimientos más claros. Las medidas previstas incluyen la promoción de una mayor sensibilización a través de la formación, la introducción de procedimientos mejorados para abordar los conflictos de interés potenciales, y disposiciones sobre declaraciones financieras. Como un importante

paso adelante, he decidido nombrar a un funcionario especializado en cuestiones éticas, a fin de mejorar la cultura de la integridad y mantener unas altas normas éticas dentro de la Oficina. También reforzaremos los medios destinados a proteger a las personas que denuncian irregularidades.

En décimo lugar, **la estructura de oficinas exteriores**. Como se indica en el Programa y Presupuesto para 2006-2007, en el transcurso del presente bienio se iniciará un examen de la estructura de las oficinas exteriores. Prepararé criterios para efectuar ese examen, que les presentaré para su consideración, de modo que podamos avanzar contando con un sólido consenso tripartito y un mandato del Consejo de Administración. Uno de los criterios importantes en el contexto de este examen debe ser la necesidad de disponer de los mejores dispositivos posibles en el terreno para brindar un apoyo eficaz a los PTDP, y de una integración eficaz en el marco de los esfuerzos de todo el sistema de las Naciones Unidas.

A este respecto, se tomará en consideración la evolución de las disposiciones organizativas de la estructura de las oficinas exteriores del sistema de las Naciones Unidas a escala regional, subregional y nacional, y la medida en que ofrecen nuevas oportunidades para nuestra presencia sobre el terreno. Ese examen también debería basarse en las conclusiones del Grupo de Alto Nivel sobre la coherencia en todo el sistema de las Naciones Unidas, creado por el Secretario General. En este contexto, debemos tener en cuenta el carácter tripartito y las competencias específicas de la OIT, así como la especial estructura de gobernanza de la Organización.

Las decisiones y las propuestas respecto de cada uno de esos ámbitos figurarán en el examen preliminar de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2008-2009, que tendrá lugar en noviembre.

Además, en todos los casos en que podamos encontrar recursos suficientes, avanzaremos aún más rápido. De hecho, ya lo estamos haciendo.

Un proceso continuo de reforma

Al presentar los progresos realizados, cabe recordar que la reforma no es un fin en sí misma. Esa labor se refiere a la promoción de instrumentos con miras a que la Organización disponga de los conocimientos, recursos y herramientas necesarios para cumplir su mandato y responder a los mandantes de manera más eficaz.

Las Naciones Unidas y sus organismos especializados tienen que ofrecer lo que la gente espera de ellos, es decir, solucionar los problemas concretos de la vida cotidiana, en particular para las muchas personas que siguen librando una dura batalla para satisfacer sus aspiraciones y necesidades humanas básicas y para que se respeten sus derechos fundamentales.

La prioridad absoluta de la OIT es garantizar que las políticas económicas y sociales tengan resultados tangibles para las personas en lo que atañe al empleo y la protección social, los derechos, la representación y el diálogo. Las iniciativas que he mencionado antes intentarán consolidar la posición de la OIT como centro mundial de excelencia en lo que se refiere a las políticas y los procesos relacionados con el mundo del trabajo.

Estoy convencido de que podemos aportar una contribución importante al logro de una alianza sólida y una mayor coherencia entre todas las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. Nuestra estructura tripartita nos confiere una autoridad insustituible en el mundo del trabajo, que no debería verse menoscabada y que puede ser muy útil para todo el sistema. A su vez, la OIT no puede sino beneficiarse de un sistema de las Naciones Unidas más fuerte y eficaz.

A medida que avanzamos en el proceso continuo de reforma, cabe recordar una vez más la relación que existe entre la gestión, las actividades y los progresos en materia de política. Si las organizaciones internacionales no cuentan con políticas que vayan en la misma dirección, las reformas encaminadas a conseguir una mayor eficacia en la gestión y el funcionamiento de todo el sistema de las Naciones Unidas podrían resultar rápidamente insuficientes. Para asegurar esa coherencia, deberían tenerse en cuenta las discusiones sobre las reformas que se están manteniendo en el FMI, el Banco Mundial y la OMC, ya que forman parte de un sistema multilateral reestructurado.

Estimados amigos:

Agradecería que aportaran ideas sobre la manera de reforzar la OIT, una responsabilidad que comparten el Consejo de Administración y la Oficina.

Mis colegas y yo escucharemos con atención lo que se diga en esta reunión, pues es la primera de las muchas consultas que culminarán en la elaboración del próximo Programa y Presupuesto.

Aprovechemos esta oportunidad para hacer del trabajo decente una realidad nacional mediante un firme liderazgo tripartito en el marco de un sistema renovado de las Naciones Unidas.

Gracias por su atención.

* * *