



Consejo de Administración

341.ª reunión, Ginebra, marzo de 2021

Sección de Programa, Presupuesto y Administración

PFA

Actas de la Sección de Programa, Presupuesto y Administración

Índice

	Página
Segmento de Programa, Presupuesto y Administración	5
1. Propuestas de Programa y Presupuesto para 2022-2023 presentadas por el Director General (GB.341/PFA/1)	5
Presentación resumida, resultados funcionales y proyecto de presupuesto.....	5
Resultados en materia de políticas.....	13
Respuesta de la Oficina	18
Decisión	25
2. Repercusiones de la COVID-19 en la ejecución del Programa y Presupuesto para el bienio 2020-2021 (GB.341/PFA/2)	25
Decisión	29
3. Información actualizada sobre el proyecto de renovación del edificio de la sede (GB.341/PFA/3 (Rev. 1) y GB.341/PFA/3 (Add. 1)).....	30
Decisión	30
Resumen de los comentarios escritos recibidos durante el examen del punto por correspondencia	30
4. Delegación de autoridad en virtud del artículo 18 del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo (GB.341/PFA/4)	31
Decisión	31
5. Programa y Presupuesto para 2018-2019: Cuenta del presupuesto ordinario y Fondo de Operaciones al 31 de diciembre de 2019 (GB.341/PFA/5)	31

	Página
6. Programa y Presupuesto para 2018-2019: Informe financiero y estados financieros consolidados y comprobados del año que finalizó el 31 de diciembre de 2019 (GB.341/PFA/6)	31
Decisión	31
Resumen de los comentarios escritos recibidos durante el examen del punto por correspondencia	32
7. Escala de prorrateo de contribuciones al presupuesto para 2022 (GB.341/PFA/7)	32
Decisión	32
Resumen de los comentarios escritos recibidos durante el examen del punto por correspondencia	32
Segmento de Auditoría y Control	33
8. Informe del Comité Consultivo de Supervisión Independiente (GB.341/PFA/8) ..	33
Decisión	34
Resumen de los comentarios escritos recibidos durante el examen del punto por correspondencia	34
9. Informe del Auditor Interno Jefe para el año que finalizó el 31 de diciembre de 2020 (GB.341/PFA/9)	36
Decisión	36
Resumen de los comentarios escritos recibidos durante el examen del punto por correspondencia	36
10. Cuestiones relativas a la Dependencia Común de Inspección (GB.341/PFA/10) ..	38
Decisión	39
Resumen de los comentarios escritos recibidos durante el examen del punto por correspondencia	39
Segmento de Personal	42
11. Declaración de la Presidenta del Comité del Sindicato del Personal	42
12. Enmiendas al Estatuto del Personal	42
13. Informe de la Junta de Mandatarios del Fondo de Pagos Especiales (GB.341/PFA/13)	42
Decisión	42
14. Nombramientos para el Comité de Pensiones del Personal de la OIT (Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas) (GB.341/PFA/14 (Rev. 1))	42
Decisión	42
15. Cuestiones relativas al Tribunal Administrativo de la OIT	43
15.1. Propuestas de enmienda al Estatuto del Tribunal	43
Decisión	43
Resumen de los comentarios escritos recibidos durante el examen del punto por correspondencia	44

	Página
15.2. Composición del Tribunal (GB.341/PFA/15/2).....	45
Decisión	45
Resumen del comentario escrito recibido durante el examen del punto por correspondencia	47
16. Información actualizada sobre la Estrategia de Recursos Humanos 2018-2021: Agilidad, compromiso y eficiencia (GB.341/PFA/16)	47
Decisión	54

Segmento de Programa, Presupuesto y Administración

1. Propuestas de Programa y Presupuesto para 2022-2023 presentadas por el Director General (GB.341/PFA/1)

1. En su discurso de apertura de la reunión del Consejo de Administración, el Director General presenta sus propuestas de Programa y Presupuesto para 2022-2023. El texto íntegro de la intervención figura en el [anexo I](#).

Presentación resumida, resultados funcionales y proyecto de presupuesto

2. **La portavoz del Grupo de los Empleadores** afirma que las actuales propuestas de Programa y Presupuesto para 2022-2023 no satisfacen las expectativas de su grupo ni en la forma ni en el fondo. A pesar de las peticiones formuladas por su grupo en la reunión anterior del Consejo de Administración, en las actuales propuestas no se ha manifestado ninguna intención de desarrollar una estrategia integral sobre el crecimiento de la productividad. La referencia al trabajo decente y la productividad, cuestiones sometidas a discusión en el marco de otro punto del orden del día de la presente reunión, resulta insuficiente y no refleja la importancia que se otorga a estas cuestiones en la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (Declaración del Centenario). Además, en las propuestas no se ha tenido en cuenta la petición de su grupo de incluir un resultado específicamente dedicado a las organizaciones de los interlocutores sociales. La principal preocupación de su grupo en relación con el actual proyecto se refiere a la programación y al reconocimiento de la importancia del tripartismo en la OIT, más que al nivel de los recursos. Teniendo en cuenta que la OIT es la única organización del sistema multilateral en la que los interlocutores sociales actúan como mandantes, su presupuesto debería dar cabida y responder a las prioridades, peticiones y necesidades reales de los mandantes. Por lo tanto, es decepcionante que la estructura del actual proyecto de presupuesto haya cambiado poco con respecto a la del bienio anterior, antes de que estallara la crisis de la COVID-19.
3. En cuanto a las reasignaciones presupuestarias previstas, no queda claro si la propuesta de crear ocho nuevos puestos técnicos se ha realizado sobre la base de un análisis de las necesidades de los mandantes y la dotación de recursos humanos existentes. Reitera la petición del Grupo de los Empleadores de que se creen puestos de especialistas en productividad tanto en la sede como en los equipos de trabajo decente. Dado que las funciones de la nueva unidad propuesta, que se encargaría de fomentar la innovación y la difusión de conocimientos en toda la Organización, podrían solaparse con las funciones del actual Equipo de Coordinación de la Gestión de Conocimientos, sería más eficaz actualizar la función de este equipo que crear una nueva unidad. Como alternativa, y tras reiterar la necesidad de asumir un compromiso claro en las discusiones al respecto, su grupo propondría la creación de una unidad de productividad. El Grupo de los Empleadores también desea reiterar su petición de que se aumenten los recursos asignados al producto 1.1: mayor capacidad institucional de las organizaciones empresariales y de empleadores.
4. Las propuestas actuales no responden a la petición de su grupo de que los presupuestos sean transparentes tanto a nivel de los productos como de los resultados, por lo que no es posible valorar la adecuación del presupuesto propuesto para cada esfera de política. En el cuadro 2 del documento se presenta el presupuesto estratégico asignado a nivel de los resultados únicamente, y no queda claro qué parte del gasto extrapresupuestario

estimado para el resultado 1 se destinaría a actividades para los empleadores. Si bien la parte del presupuesto operativo ordinario asignado a las actividades de los empleadores figura en el anexo 1, no se consigna información sobre los gastos extrapresupuestarios correspondientes a cada resultado. La oradora pide a la Oficina que confirme si las actividades previstas en el marco del producto 1.1 se beneficiarán del aumento significativo en las previsiones de los gastos extrapresupuestarios estimados para los resultados 1, 2, 5, 7 y 8. La información que figura en el anexo 4 sobre la asignación de recursos con cargo al presupuesto ordinario para los resultados en materia de políticas también se refiere únicamente a los resultados y no es muy esclarecedora. En cuanto al marco de resultados, es de lamentar que la Oficina no haya propuesto aún un indicador para el resultado 1. Para concluir, la oradora señala que las decisiones del Consejo de Administración relativas a la productividad, las cadenas mundiales de suministro y la seguridad y salud en el trabajo podrían cambiar radicalmente la forma en que la Oficina aborda estas cuestiones para prestar apoyo a los mandantes, por lo que podría ser necesario realizar una revisión del marco de resultados y ampliar el alcance de las aspiraciones de cambio a nivel operativo y de las políticas.

- 5. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** dice que las medidas de recuperación de la crisis provocada por la COVID-19 han de abordar tanto las consecuencias directas de la pandemia como los fallos del actual modelo de desarrollo. La OIT debe ayudar a sus mandantes a recuperarse de la pandemia y a reforzar su resiliencia, de acuerdo con las disposiciones de la Declaración del Centenario. La promoción de la ratificación y la aplicación de las normas se ha integrado acertadamente en todos los resultados. La libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva deberían ser una prioridad en todas las regiones; razón por la cual los párrafos del documento en los que se definen las prioridades regionales deberían actualizarse en consecuencia. Su grupo acoge con satisfacción los indicadores de productos 3.1.3 y 6.3.1, que establecen metas relacionadas con la elaboración de normas. Sin embargo, lamenta que, a excepción de los indicadores correspondientes al resultado 1, solo tres indicadores de productos se refieran a políticas desarrolladas en cooperación con los interlocutores sociales. En el marco de resultados, así como en las notas técnicas detalladas a las que se hace referencia en el párrafo 22, debería subrayarse la necesidad de recurrir al diálogo social a la hora de formular políticas.
- 6.** La oradora celebra que, en el marco de cada uno de los resultados, se haga referencia al fortalecimiento de la capacidad de los interlocutores sociales, y apoya el importante papel que desempeña el Centro Internacional de Formación de la OIT (Centro de Turín), que debería preservarse. La Oficina tendría que lograr un equilibrio adecuado entre las actividades digitales y las presenciales. La lista de prioridades en todas las regiones, y no solo en Europa y Asia Central, debería incluir el desarrollo de políticas macroeconómicas y de fomento del empleo, teniendo en cuenta el impacto de las cadenas mundiales de suministro en el trabajo decente. Señala el creciente número de referencias a la innovación en los últimos programas y presupuestos, en particular las herramientas y los mecanismos específicos de innovación. A ese respecto, le gustaría saber qué manera la nueva unidad propuesta para impulsar el conocimiento y la innovación añadiría valor a los mecanismos existentes. Reitera la importancia de hacer frente a la brecha digital y de considerar la digitalización desde la perspectiva del usuario. Considera positivo que se esté incrementando la reglamentación del trabajo en plataformas y el teletrabajo en América Latina. Además, no puede ignorarse el impacto ambiental que tiene la creciente dependencia de las herramientas digitales.
- 7.** El Grupo de los Trabajadores toma nota con reconocimiento de que se proponga un presupuesto de crecimiento real cero, y se congratula de que así sea en vista de las

restricciones financieras experimentadas por los Estados Miembros como consecuencia de la pandemia de COVID-19. Acoge con agrado el aumento de asignaciones presupuestarias destinadas a los resultados en materia de políticas y los programas regionales, la redistribución de fondos resultantes de las reducciones de costos y la propuesta de ocho nuevos puestos técnicos. Los coordinadores residentes de las Naciones Unidas deberían colaborar eficazmente con las organizaciones de trabajadores y de empleadores para que las prioridades de estas y las normas internacionales del trabajo se tengan en cuenta en los Marcos de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible (Marcos de Cooperación) y en las prioridades de los países. Está de acuerdo con la creación de un puesto de funcionario encargado de las cuestiones de ética a tiempo completo y apoya las inversiones en los sistemas de tecnología de la información de la Oficina. Tras señalar que existen diferencias regionales en la asignación de recursos atribuida a los ocho resultados en materia de políticas, pregunta por qué el resultado 5 acapara el mayor porcentaje de asignaciones regionales mientras que al resultado 2 registra el porcentaje el más bajo, lo que parece ir en contra del objetivo de integrar las normas en las actividades de la OIT.

8. El Grupo de los Trabajadores apoya los tres resultados funcionales revisados. El uso de herramientas digitales debería ir acompañado de políticas relativas a la privacidad y la vigilancia en el lugar de trabajo. Sin embargo, sería importante consultar al Sindicato del Personal a fin de elaborar políticas y mecanismos eficaces en materia de recursos humanos. Pregunta si el despliegue de expertos técnicos al que se hace referencia en el párrafo 233 conllevará la contratación de nuevos miembros del personal, o si se procederá a una reasignación temporal del personal actual. Tras tomar nota con reconocimiento de la labor que lleva a cabo el Grupo de Tareas de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación sobre el futuro de la fuerza de trabajo del sistema de las Naciones Unidas, subraya que la OIT tendría que seguir concediendo contratos permanentes a algunos miembros del personal y garantizar condiciones de trabajo decentes para el personal con contratos de corta duración. Por último, pregunta cómo funcionaría el centro de operaciones de seguridad al que se hace referencia en el párrafo 236, quiénes lo integrarían y desde dónde operaría.
9. **Hablando en nombre del grupo de África**, una representante del Gobierno de Eswatini está de acuerdo en que el Programa y Presupuesto para 2022-2023 debe estar en consonancia con la Declaración del Centenario y dar cumplimiento al Plan Estratégico de la OIT para 2022-2025. Tras señalar que los resultados funcionales revisados tienen en cuenta los contextos regionales y nacionales y las necesidades de los mandantes, destaca que las actividades en África deberían llevarse a cabo en el marco de la Declaración de Abiyán, relativa a la configuración del futuro del trabajo en África. Es necesaria una mayor cooperación entre la OIT y los mandantes a nivel nacional. Los Marcos de Cooperación deberían promover sinergias entre los programas de desarrollo sostenible y los Programas de Trabajo Decente por País.
10. La oradora se congratula de la reasignación de fondos para un mayor uso de las tecnologías de la información, y alienta a la Oficina a seguir desplegando esfuerzos para reducir la brecha digital y mantener el diálogo social en favor de los afectados por las restricciones aplicadas en materia de reuniones y de viajes como consecuencia de la pandemia de COVID-19. Pregunta de qué manera la unidad propuesta para fomentar la innovación y la difusión de conocimientos aportará valor añadido al marco existente, con cuántos miembros de personal contará y si estos están incluidos entre los ocho nuevos puestos técnicos mencionados en el documento. Por último, apoya la creación de un

puesto a tiempo completo de un funcionario encargado de las cuestiones de ética y de cinco puestos para apoyar la ejecución de los programas regionales.

- 11. Hablando en nombre del grupo de los Estados de América Latina y el Caribe (GRULAC)**, un representante del Gobierno de Barbados toma nota de los vínculos existentes entre el Programa y Presupuesto para 2022-2023 y el Plan Estratégico de la OIT para 2022-2025, así como de la importancia de la Declaración del Centenario en la labor de la OIT centrada en la recuperación de la pandemia de COVID-19.
- 12.** Por lo que respecta a los ocho resultados en materia de políticas, existe un buen equilibrio entre la continuación de la aplicación de la Declaración del Centenario y la adaptación de las actividades para hacer frente a los retos que plantea la crisis de la COVID-19. Las secciones dedicadas a cada uno de esos resultados, en las que se abordan los desafíos persistentes, las nuevas necesidades y las oportunidades, contribuyen en gran medida a lograr dicho equilibrio. Los resultados en materia de políticas deben seguir basándose en un enfoque centrado en las personas, incluso y con perspectiva de género.
- 13.** El orador celebra que se reconozca la necesidad de adaptar las actividades de apoyo y cooperación de la OIT a las necesidades y realidades regionales y nacionales, y destaca los objetivos prioritarios para su región expuestos en el párrafo 30. Además, la OIT debería seguir participando activamente en el proceso de reforma de las Naciones Unidas. La redistribución de los recursos prevista en el marco del proyecto de presupuesto para el bienio permitiría a la Oficina abordar mejor las cuestiones relacionadas con la salud y seguridad en el trabajo, la protección social, las estadísticas y la innovación. Valora favorablemente la contratación a tiempo completo prevista de un funcionario encargado de las cuestiones de ética, que debe ser independiente y seguir las directrices de las Naciones Unidas. La OIT debe dar ejemplo de la mejora constante del bienestar de su personal y de una cultura de la salud en el trabajo.
- 14.** Pese a los esfuerzos por lograr un presupuesto de crecimiento real cero, incrementar la eficiencia y generar ahorros, el aumento nominal del 1,6 por ciento planteará dificultades a algunos Estados Miembros. Pide a la Oficina que confirme si ese aumento se financiará con cargo a las contribuciones voluntarias, o si se presentarán propuestas con objeto de evitar o reducir dicho aumento. Pregunta si se han tenido en cuenta las enseñanzas extraídas de la modificación de los métodos de trabajo como consecuencia de la pandemia, y si las propuestas de presupuesto prevén un margen de flexibilidad que permita la adaptación a posibles cambios futuros, como los requeridos por la pandemia de COVID-19. Solicita a la Oficina que facilite aclaraciones sobre el proceso de redistribución de recursos y prioridades, que ha generado un ahorro de más de 10 millones de dólares de los Estados Unidos. Por último, acoge con agrado la información que se proporciona en los anexos del documento en relación con el seguimiento de los resultados y las correspondencias con las metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).
- 15. Hablando en nombre del grupo de Asia y el Pacífico (ASPAG)**, un representante del Gobierno de China agradece a la Oficina los esfuerzos realizados para mejorar el documento, en particular mediante la celebración de consultas informales entre reuniones. Observa con satisfacción que la estructura general de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2022-2023 está en consonancia con la del Programa y Presupuesto para 2020-2021, lo que permitirá a los mandantes hacer un seguimiento de los progresos logrados y analizar las enseñanzas extraídas. Agradece a la Oficina que haya incluido una comparación de los recursos asignados para el bienio en curso y para el próximo bienio. Acoge con agrado la información complementaria proporcionada y el

hecho de que en el documento se mencionen las repercusiones de la pandemia de COVID-19; A ese respecto, dice que el Programa y Presupuesto para 2022-2023 debe canalizar los esfuerzos de los mandantes hacia una recuperación sostenible de la crisis provocada por la COVID-19. La Oficina debería seguir las orientaciones impartidas por el Consejo de Administración durante su debate acerca de un posible documento final de la 109.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre una respuesta global para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 (GB.341/INS/4), y asignar los recursos presupuestarios necesarios para alcanzar los objetivos establecidos en dicho documento, y también para dar respuesta a las necesidades específicas de cada país.

16. El orador encomia la creación de ocho nuevos puestos técnicos y de un nuevo puesto a tiempo completo de un funcionario encargado de las cuestiones de ética, y toma nota con satisfacción de la propuesta de establecer una nueva unidad para impulsar el conocimiento y la innovación, así como de la propuesta de transferir más recursos de funciones administrativas a las actividades de primera línea para reforzar el apoyo sobre el terreno. Aunque celebra que en la presentación resumida del documento se incluyan referencias a los contextos regionales, lamenta que la cuestión del desarrollo de competencias y el aprendizaje permanente no figure en la lista de prioridades para su región. También debería prestarse más atención a las nuevas formas de empleo, como la economía de plataformas y la economía digital. Señala además que su región recibe solo el 34,7 por ciento del total de recursos asignados a programas, actividades exteriores y alianzas, a pesar de que en ella vive el 61 por ciento de la población activa mundial. Este hecho debería tenerse en cuenta a la hora de asignar recursos en el próximo Programa y Presupuesto. Toma nota de que, debido a las dificultades financieras a las que se enfrentan muchos Estados Miembros como consecuencia de la pandemia de COVID-19, se ha mantenido un presupuesto de crecimiento real cero y pide a la Oficina que siga maximizando la eficiencia y la eficacia y garantizando el uso óptimo de los recursos en toda la Organización.
17. Por lo que respecta a los resultados funcionales, el ASPAG está a favor de que la OIT proporcione más productos de investigación de vanguardia que respondan a las necesidades de los Estados Miembros y las regiones en el marco del resultado A, en colaboración con los socios pertinentes a nivel mundial. Hace hincapié en las metas relacionadas con el reforzamiento de las alianzas (producto A.4) y pide a la Oficina que intensifique sus esfuerzos para alcanzar los objetivos de recaudación de fondos previstos en el marco de resultados. Tras expresar su apoyo al resultado B, subraya que la Oficina debe seguir aprendiendo de la experiencia y apoyar al Consejo de Administración en el cumplimiento de su mandato, especialmente en el contexto de las reuniones virtuales. Reconoce las ventajas que genera una función reforzada de control y evaluación. Expresa el apoyo de su grupo al resultado C, en particular al objetivo de la diversidad de la fuerza de trabajo (producto C.3) y subraya la importancia de reflejar mejor la diversidad y la representación geográficas.
18. **Hablando en nombre del grupo de países industrializados con economía de mercado (PIEM)**, una representante del Gobierno del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte agradece a la Oficina que, una vez más, haya distribuido el documento con suficiente antelación a la reunión, y reafirma el apoyo inquebrantable del PIEM a la labor de la Oficina. Acoge favorablemente las propuestas de Programa y Presupuesto para 2022-2023 y elogia los esfuerzos constantes de la Oficina por mejorar la eficiencia y el desempeño de la Organización. El PIEM apoya firmemente los objetivos de fortalecer la capacidad de investigación y la base de conocimientos de la OIT. A ese respecto, agradecería recibir más información sobre la nueva unidad propuesta encargada de

fomentar la innovación y la difusión de conocimientos, incluida su ubicación y dotación de personal, y sobre cómo se garantizará la participación de expertos en políticas pertinentes en toda la Oficina. El PIEM aprecia los esfuerzos realizados para contener los costos y destinar los recursos a las prioridades de la Organización; asimismo, acoge con agrado el hecho de que importantes inversiones en infraestructuras puedan financiarse dentro del presupuesto de crecimiento cero propuesto.

- 19.** El PIEM celebra que se hayan revisado los tres resultados funcionales. El resultado A es fundamental para la labor de la OIT, y la publicación titulada *Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo* es prueba de que la OIT puede proporcionar investigaciones y datos valiosos, oportunos y fiables a los mandantes para fundamentar la formulación de políticas. Efectivamente, cuando se colabora, el resultado es a menudo mayor que la suma de sus partes. Por lo que respecta al resultado B, la oradora señala que la adopción por parte de la Conferencia Internacional del Trabajo de un documento final sobre una respuesta a la COVID-19 demostrará el liderazgo de la OIT. Su grupo valora positivamente la aplicación por parte de la OIT del modelo de las «tres líneas de defensa» para la gestión de riesgos y el control interno, adoptado por el Comité de Alto Nivel sobre Gestión de las Naciones Unidas, en particular la atención prestada a los principales riesgos que plantea la pandemia de COVID-19 para la financiación del trabajo decente, así como los riesgos de los ciberataques y la ciberdelincuencia. El resultado C es particularmente importante dada la enorme presión financiera que está soportando la economía mundial debido al impacto de la pandemia de COVID-19. Estos resultados, junto con el fortalecimiento de la gestión del conocimiento, son prioridades institucionales básicas adecuadas, que optimizarán la aplicación de la Declaración del Centenario.
- 20. Hablando en nombre de la Unión Europea y de sus Estados miembros**, una representante del Gobierno de Alemania dice que Macedonia del Norte, Montenegro, Albania y Noruega suscriben su declaración y la del PIEM. Acoge favorablemente la propuesta integrada que incluye los gastos con cargo a los recursos ordinarios y los recursos extrapresupuestarios, y elogia la continuidad en la presentación del marco de resultados. También celebra la aplicación coherente del principio de crecimiento real cero. La Unión Europea alienta a la Oficina a buscar financiación con recursos extrapresupuestarios. La recuperación de la pandemia de COVID-19 requiere la adopción de políticas basadas en datos empíricos. La labor de la OIT en el ámbito de la investigación, las estadísticas y la gestión del conocimiento es esencial para promover enfoques integrados en materia de políticas que impulsen una recuperación económica y social inclusiva y sostenible. A pesar de la necesidad de garantizar la continuidad de las actividades, la flexibilidad para adaptar el presupuesto en respuesta a la pandemia ha sido especialmente encomiable. Pide que se faciliten más detalles sobre la manera en que las propuestas permitirán contrarrestar los efectos de la pandemia. En general, el Programa y Presupuesto que se propone proporcionará la orientación que necesita la Oficina, permitiendo al tiempo cierto grado de flexibilidad. Por lo que respecta al resultado funcional A, la Oficina debería editar publicaciones multilingües cuando sea necesario. En aras de la transparencia y la rendición de cuentas, la información sobre los estudios debería darse a conocer al mismo tiempo a todos los interesados, en lugar de transmitirse primero a los periodistas y después a los Gobiernos.
- 21. Un representante del Gobierno de Bangladesh** expresa su apoyo a la declaración del ASPAG. Acoge favorablemente las propuestas y dice que las consultas informales celebradas con anterioridad a la reunión han sido especialmente útiles. Celebra en particular los esfuerzos desplegados por la Oficina por aumentar la eficiencia, redefinir los perfiles de los puestos existentes y reasignar recursos a los servicios técnicos de

primera línea. La Oficina debería seguir mejorando su desempeño utilizando los recursos financieros y humanos existentes. El enfoque centrado en las personas para la recuperación de la pandemia de COVID-19 se ha plasmado adecuadamente en los resultados en materia de políticas. Debe tenerse debidamente en cuenta el hecho de que la pandemia está afectando de forma desproporcionada a los países en desarrollo, en particular a los menos adelantados. Desearía que se proporcionara información sobre las medidas adoptadas por la Oficina para proteger, durante la pandemia, los derechos de los trabajadores migrantes y otros grupos vulnerables de trabajadores, especialmente los que se encuentran en zonas afectadas por conflictos.

22. El orador celebra la creación de nuevos puestos y señala que debe mantenerse la política de distribución geográfica justa y equitativa en la dotación de personal a nivel global y regional. Agradecería que se facilitara más información sobre el modo de financiación de la nueva unidad de innovación y gestión del conocimiento. Debería considerarse la posibilidad de establecer una correlación entre la situación de los derechos laborales en cada país y su perfil socioeconómico, salud macroeconómica y cultura del trabajo, en el contexto de la aplicación de la Declaración del Centenario, con el fin de reducir las diferencias entre los Estados Miembros en lo que respecta a la aplicación de las normas del trabajo.
23. **Una representante del Gobierno de los Estados Unidos de América** encomia en particular la flexibilidad y la innovación de las que ha dado muestra la OIT y que le han permitido mantener sus actividades durante un año muy difícil. Las propuestas reflejan la pertinencia del mandato, la misión y la labor de la OIT mientras el mundo se afana por recuperarse de la pandemia de COVID-19. Con respecto al presupuesto de crecimiento real cero propuesto, su Gobierno aprecia que el Director General sea consciente de las restricciones presupuestarias a las que se enfrentan los países, en particular como resultado de las medidas de respuesta a la pandemia de COVID-19. Aunque su Gobierno es un firme defensor del Programa de Trabajo Decente, respalda el crecimiento nominal cero en el sistema de las Naciones Unidas y, por tanto, insta a la Oficina a financiar cualquier posible aumento del nivel del presupuesto con los ahorros derivados de una mayor eficiencia. Debería presentarse a los Estados Miembros un planteamiento de crecimiento nominal cero, y determinarse las esferas en las que se podría lograr una mayor eficiencia.
24. **Un representante del Gobierno de la Federación de Rusia** celebra que se haga hincapié en la aplicación de la Declaración del Centenario, la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la recuperación de la pandemia de COVID-19. Aunque las propuestas se basan en un crecimiento real cero, no se ha tenido en cuenta el tipo de cambio actual entre el dólar de los Estados Unidos y el franco suizo, que podría alterar las cifras y dar lugar a un presupuesto cuyo montante real sería alrededor de 50 millones de dólares de los Estados Unidos superior al previsto. Le gustaría saber por qué no se ha utilizado el tipo de cambio real. Acoge con agrado la creación de la nueva unidad de innovación y gestión del conocimiento y solicita más información sobre su dotación de personal, mandato y fuentes de financiación. También celebra la creación de nuevos puestos. Asimismo, debería facilitarse información clara sobre la dotación de personal aprobada por la Oficina, en particular con respecto al número de puestos, la reclasificación de los puestos existentes y la aprobación de nuevos puestos. El sistema de coordinadores residentes de las Naciones Unidas debería financiarse con los ahorros derivados de una mayor eficiencia o con contribuciones voluntarias. Deberían justificarse de forma más pormenorizada las razones para invertir en tecnología de la información para la Oficina. Deben asignarse recursos adecuados al multilingüismo, lo

que implica que las secciones de traducción cuenten con personal suficiente para garantizar la realización de un trabajo de la calidad requerida.

- 25. Un representante del Gobierno de China** suscribe la declaración del ASPAG y, a continuación, expresa su agradecimiento por los esfuerzos desplegados por la Oficina para tener en cuenta las repercusiones de la pandemia de COVID-19 en todos los resultados. El análisis del contexto de cada región facilitará la prestación de servicios específicos a los mandantes. A pesar de estar basadas en el principio de crecimiento real cero, las propuestas supondrían un aumento nominal del presupuesto del 1,63 por ciento, es decir, 12,9 millones de dólares de los Estados Unidos, lo que se traduciría en un incremento *de facto* de las contribuciones de los Estados Miembros. La propuesta de un presupuesto de crecimiento real cero suscita especial preocupación ya que la pandemia de COVID-19 está dejando exhaustas las finanzas públicas. Hay que mejorar la gestión interna y utilizar los fondos de manera más eficiente. Los ahorros realizados durante la pandemia deben utilizarse de forma óptima al servicio de los mandantes.
- 26.** El orador agradecería más información sobre las nuevas estructuras y puestos propuestos. Deberá tenerse plenamente en cuenta la Estrategia de Recursos Humanos 2018-2021 cuando se dote de personal a la nueva unidad de innovación y gestión del conocimiento y se cubran los nuevos puestos; en esos procesos, debería darse prioridad a los candidatos procedentes de países insuficientemente representados. Por último, y en vista de las repercusiones de la pandemia de COVID-19 en el empleo y la igualdad de género, el representante del Gobierno de China espera que la Oficina redoble sus esfuerzos para movilizar recursos e incrementar la financiación extrapresupuestaria de los resultados en materia de políticas 3 y 6.
- 27. Un representante del Gobierno del Brasil** respalda la declaración del GRULAC y expresa su apoyo al marco general de resultados y productos, que están en consonancia con los objetivos de la Declaración del Centenario. Destaca los esfuerzos realizados para abordar algunas de las cuestiones urgentes que afectan a su región, como la atención prestada a la facilitación de las transiciones de la economía informal a la economía formal, y la importancia de desarrollar las competencias de los trabajadores para aprovechar las oportunidades creadas por el cambio tecnológico y la digitalización. Sin embargo, en vista de las actuales restricciones presupuestarias a las que se enfrentan los países en todo el mundo, agravadas por las medidas para luchar contra la COVID-19, no resulta realista ni aconsejable un aumento presupuestario nominal del 1,6 por ciento, ni ningún otro aumento de las contribuciones prorrateadas. Insta a la Oficina a considerar la posibilidad de ajustar los gastos o de utilizar los recursos ahorrados para evitar cualquier aumento.
- 28. Una representante del Gobierno de Alemania** suscribe las declaraciones del PIEM y de la Unión Europea. Señala que su país apoya un presupuesto de crecimiento nominal cero en las organizaciones internacionales, incluida la OIT, y que aún no se ha decidido si podría hacerse una excepción.
- 29. La portavoz del Grupo de los Empleadores** expresa su agradecimiento por las observaciones formuladas por los Gobiernos, en particular las que se refieren al nivel de las contribuciones. La Organización debe adaptar sus actividades en todas las regiones teniendo en cuenta la actual crisis económica. Su fuerza en el sistema de las Naciones Unidas radica en su estructura tripartita única, que la acerca a los empleadores y a los trabajadores de la economía real, a quienes hay que apoyar y respaldar. La OIT puede marcar la diferencia y lograr verdaderas mejoras sobre el terreno gracias a su estrategia de fortalecimiento de la capacidad y de la productividad, que ayudaría a salir de la crisis.

Sería juzgada por los logros que marcan la diferencia. El presupuesto debería reflejar el hecho de que la OIT está asumiendo ese reto.

- 30. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** dice que sería difícil hacer frente a los efectos devastadores de la pandemia de COVID-19 con un presupuesto de crecimiento cero. Sin embargo, su grupo entiende las preocupaciones expresadas por los Gobiernos.

Resultados en materia de políticas

- 31. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** dice que, con respecto al resultado 1, su grupo celebra que el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) se mencionen en el producto 1.4, pero le hubiera gustado que se mencionaran explícitamente en el párrafo 67. Se muestra sorprendida por el hecho de que en el producto 1.4 ya no se haga referencia a la mejora del acceso a la justicia laboral, que es un elemento del ODS 16, y en particular de la meta 16.3. Pide a la Oficina garantías de que continuará prestando asistencia técnica a fin de mejorar el acceso a la justicia para la solución de conflictos laborales. El texto relativo a la negociación colectiva y la cooperación en el lugar de trabajo ha mejorado, pero el indicador 1.4.2 debería dividirse en dos indicadores separados. La Oficina debería esforzarse por publicar la segunda edición del informe de referencia sobre el objetivo estratégico del diálogo social y el tripartismo en 2023, con una actualización sobre la negociación colectiva, y elaborar indicadores de resultados para medir los progresos y las tendencias lo antes posible.
- 32.** Respecto del resultado 2, su grupo celebra la prioridad otorgada a las normas y apoya el nuevo producto consistente en fortalecer la capacidad para aplicar normas, directrices y repertorios de recomendaciones prácticas de ámbito sectorial, especialmente teniendo en cuenta las repercusiones de la crisis provocada por la COVID-19 en sectores específicos y la necesidad urgente de garantizar el trabajo decente en todos los sectores como parte de una recuperación inclusiva, en particular en las cadenas mundiales de suministro. Sin embargo, la lista de sectores que figura en el párrafo 88 omite elementos como el trabajo de seguimiento convenido en relación con la silvicultura y el transporte. La oradora pregunta quiénes son los nuevos asociados que se mencionan en el párrafo 87. La Oficina debería elevar la meta en el marco del indicador 2.1.1, que es poco ambiciosa si se tiene en cuenta el objetivo relativo a la ratificación universal de los convenios fundamentales, y la meta en el marco del indicador 2.2.2, que representa un aspecto fundamental del valor añadido que la OIT aporta al sistema de las Naciones Unidas. La oradora pregunta por qué se ha omitido a Europa en el marco del indicador 2.4.1.
- 33.** El Grupo de los Trabajadores apoya el enfoque del resultado 3. Se agradecería recibir más información sobre los métodos actualizados y la aplicación de enfoques más eficaces sobre el asesoramiento en materia de políticas y la recopilación de datos. El producto 3.3 debería hacer mayor hincapié en las normas internacionales del trabajo; la Oficina debería promover activamente las normas contenidas en el anexo de las *Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos* de la OIT. La referencia a «servicios centrados en el cliente» en el párrafo 118 implica un aspecto comercial que no refleja la función de la OIT; asimismo, se debería establecer un vínculo con los salarios dignos.
- 34.** El resultado 4 debería mencionar específicamente la negociación colectiva como herramienta fundamental para mejorar las condiciones de trabajo. La referencia en el párrafo 128 a limitaciones reglamentarias no debería menoscabar la función reguladora

de los Estados. La Oficina debería tener en cuenta el debate sobre el documento GB.341/POL/2 para orientar la labor de la OIT en materia de mejora de la productividad y garantizar la participación tripartita. El producto 4.3 no hace ninguna mención de las normas; las orientaciones contenidas en la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204), sobre la necesidad de adoptar un enfoque de la formalización basado en los derechos, deberían tomarse en consideración en la labor de la Oficina. Su grupo apoya plenamente el trabajo previsto en el marco del producto 4.4, pero la meta del indicador 4.4.1 debería ser más ambiciosa.

- 35.** En el marco del resultado 5, el Grupo de los Trabajadores acoge positivamente la mayor prioridad otorgada al aprendizaje permanente, pero considera que este debería vincularse a la educación pública y gratuita de calidad. Se agradecería recibir más información sobre las «herramientas de macrodatos» y los «modelos de financiación innovadores» mencionados en los párrafos 146 y 148, respectivamente. Es necesario involucrar a las organizaciones de trabajadores en la elaboración, la aplicación y el seguimiento de las políticas en materia de competencias. La discusión sobre la reforma de la legislación y los sistemas en vigor con el fin de modernizar los aprendizajes que figura en el párrafo 152 debería mencionar la propuesta de elaborar una norma relativa a los aprendizajes. El objetivo de alentar a las mujeres a orientarse hacia la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas debería compaginarse con la preocupación por el desarrollo global y los intereses de las estudiantes. Respecto del producto 5.4, su grupo celebra el reconocimiento de la brecha digital y la perspectiva de una alianza con la Unión Internacional de Telecomunicaciones. La oradora pregunta por qué Europa y Asia Central no están incluidas en las metas de algunos indicadores en el marco de los productos 5.1, 5.2 y 5.3.
- 36.** Su grupo acoge con satisfacción la prioridad dada en el resultado 6 a la reducción de la desigualdad de género en el mundo del trabajo mediante la promoción de la inversión en la economía del cuidado, el trabajo decente y un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, así como al Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) y la Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206), y a la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. Asimismo, es necesario abordar los salarios de los trabajadores de la economía del cuidado. La oradora celebra las referencias a la ratificación del Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169) y la inclusión de las personas con discapacidad. Pregunta por qué se ha omitido a los Estados Árabes en las metas de algunos indicadores en el marco de los productos 6.1, 6.2 y 6.3 y señala que se ha omitido a dos regiones del indicador 6.2.2. Deberían elevarse las cuatro metas del indicador 6.2.2 y la meta relativa a Asia y el Pacífico del indicador 6.3.1.
- 37.** Su grupo acoge con agrado el resultado 7, en concreto en lo que se refiere a prevenir la informalización de los empleos y colmar las lagunas normativas relativas al trabajo en plataformas digitales, así como a la protección de la privacidad y de los datos personales de los trabajadores. También es importante la nueva campaña de ratificación de los convenios sobre seguridad y salud en el trabajo (SST). Solo deberían forjarse alianzas con empresas del sector privado que respeten los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Valora positivamente la promoción de la ratificación de los convenios fundamentales, en particular los Convenios núms. 87 y 98, pero considera que la OIT debería fijar metas más ambiciosas en materia de ratificación; también se deberían elevar las metas en el marco del indicador 7.1.1. La labor relacionada con los salarios es una prioridad para su grupo, que espera que la OIT continúe respaldando la base de conocimientos empíricos para fijar salarios adecuados, así como la participación de los interlocutores sociales en los procesos de fijación de salarios establecidos por la ley. La

oradora pregunta por qué en las metas de algunos indicadores de los productos 7.1 y 7.3 no se incluye a los Estados Árabes.

38. El resultado 8 es importante para facilitar la recuperación de la crisis causada por la COVID-19 y fortalecer la resiliencia. Debería ampliarse el párrafo 198 para incluir el acceso universal a la protección social. Además, el párrafo 204 también debería hacer referencia a la promoción de la participación de los interlocutores sociales en la gobernanza de la seguridad social, por ejemplo, mediante su participación en los consejos nacionales de seguridad social. La oradora solicita información adicional sobre la utilización de macrodatos para mejorar las capacidades estadísticas a las que se hace referencia en el párrafo 205.
39. **La portavoz del Grupo de los Empleadores** señala que la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo está dirigida a los Estados Miembros y que, por consiguiente, son los Gobiernos, y no las empresas, quienes se han comprometido a aplicarla.
40. Con respecto a los resultados en materia de políticas, su grupo agradece la adecuada descripción y la pertinencia de una serie de actividades correspondientes a varios resultados en materia de políticas, en particular el resultado 5 sobre las competencias laborales. Los extensos comentarios formulados por su grupo sobre los resultados en materia de políticas en la reunión del Consejo de Administración de noviembre de 2020 siguen estando, en su mayor parte, vigentes.
41. Respecto del resultado 1, el Grupo de los Empleadores sigue insistiendo en dedicar un resultado específico a las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Limitar la existencia de las organizaciones de interlocutores sociales meramente al diálogo social rebajaría su posición y enviaría una señal política incorrecta. El fortalecimiento de sus capacidades no debería confundirse con el apoyo a las instituciones públicas y a los procesos de diálogo social, ya que diluir su naturaleza, mandato y misión podría llevar a que los presupuestos destinados a dichas organizaciones se vuelvan opacos. Las organizaciones de empleadores son organizaciones empresariales sólidas que ofrecen una serie de servicios al sector privado, entre los que se incluye, aunque no exclusivamente, el diálogo social. El tripartismo depende de la existencia de organizaciones de interlocutores sociales fuertes e independientes, y la programación de la OIT debería reflejarlo por separado, desde la perspectiva de las políticas. A raíz de la crisis provocada por la COVID-19, será necesario prestar una atención sustancial y específica al fortalecimiento de la capacidad institucional de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Las organizaciones de empleadores prevén una disminución de los ingresos y dificultades en materia de afiliación, a pesar de la importante función de liderazgo que han desempeñado en el mantenimiento de la continuidad de la actividad empresarial y la lucha contra la informalidad durante la crisis.
42. El mandato de la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) y la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) se refleja de forma inexacta en el párrafo 21 del anexo informativo 1, ya que no solo no reconoce su mandato fundamental de crear organizaciones de interlocutores sociales fuertes y eficaces, sino que también da a entender que la promoción del diálogo social es exclusivamente su responsabilidad, cuando debería ser un objetivo transversal de todos los resultados.
43. **Hablando en nombre del ASPAG**, un representante del Gobierno del Japón celebra la continuidad y la coherencia de las políticas del actual Programa y Presupuesto y el enfoque equilibrado de la respuesta a la COVID-19. Respecto de los resultados 1 y 2, felicita a la Oficina por apoyar la capacidad institucional y la resiliencia de las

administraciones del trabajo y por la labor de promoción de un *corpus* claro, sólido y actualizado de normas internacionales del trabajo realizada por el Grupo de trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas. La Oficina debería estudiar medidas más eficaces para simplificar y racionalizar las obligaciones de los Gobiernos en materia de presentación de memorias. El orador reitera la solicitud de su grupo de que, para el resultado 2, se utilice un indicador más incluyente y equilibrado que refleje todos los productos, con miras a garantizar una representación objetiva y completa de la situación de los Estados Miembros. Con respecto al resultado 3, destaca la importancia de incrementar la capacidad de los Estados Miembros para formular y aplicar políticas nacionales de empleo en respuesta a la crisis causada por la COVID-19, así como el gran valor de los programas destinados a facilitar las transiciones hacia el trabajo decente a lo largo de la vida, prestando especial atención a los jóvenes y las personas de edad. Su grupo acoge con satisfacción las actividades de desarrollo de la capacidad propuestas en el marco del resultado 4, las cuales deberían tener en cuenta las necesidades prácticas y las circunstancias nacionales de los Estados Miembros. Respecto del resultado 5, si bien su grupo apoya firmemente el fomento de políticas inclusivas en materia de competencias laborales y aprendizaje permanente que se centren especialmente en la igualdad de género, considera fundamental aumentar el nivel de recursos asignados a los programas en Asia y el Pacífico, ya que es inferior que para otras regiones. El resultado 6 es particularmente importante porque la COVID-19 ha aumentado la carga del trabajo de cuidado no remunerado, el cual acentúa las desigualdades de género. Con respecto a los resultados 7 y 8, la OIT debería intensificar sus esfuerzos y tomar la iniciativa para asegurar una protección adecuada y efectiva en el trabajo y una protección social completa y sostenible para todos. La Oficina debería desarrollar un mecanismo adecuado para hacer un seguimiento de todos los progresos, incluidos datos circunstanciales y buenas prácticas en relación con la recuperación de la crisis provocada por la COVID-19, al ejecutar el Programa y el Presupuesto para el bienio actual y el próximo. Asimismo, debería proporcionar información detallada al respecto en los informes sobre la aplicación del Programa y el Presupuesto para el bienio actual y el próximo para su consideración por el Consejo de Administración. El orador alienta a la Oficina a continuar la discusión con los mandantes sobre la necesidad de elaborar un indicador específico para evaluar las respuestas a la COVID-19 en los próximos bienios.

- 44. Hablando en nombre del PIEM**, una representante del Gobierno de los Estados Unidos acoge con satisfacción los ocho resultados en materia de políticas y sus productos y el objetivo del Programa y Presupuesto para 2022-2023 de ejecutar a mayor escala el programa de referencia Better Work. Sin embargo, respecto del resultado 3, el objetivo relativo a una transición justa debería ser prioritario para todas las regiones a fin de que nadie se quede atrás. Sería conveniente disponer de más información sobre el nuevo mecanismo de innovación para la transición justa. Su grupo agradece y apoya la labor prevista en torno a las cadenas mundiales de suministro en el marco del resultado 4 y celebra que la cuestión de la igualdad de género no se limite al resultado 6. Sin embargo, observa con preocupación la reducción de los gastos extrapresupuestarios estimados en relación con el resultado 6. En cuanto a los indicadores de productos en materia de políticas propuestos, es necesario reflejar más claramente la función de la OIT en la ejecución de las medidas por los Estados Miembros a fin de evaluar el desempeño de la Organización. La oradora solicita más información sobre los criterios cualitativos especificados en las notas técnicas redactadas por la Oficina que constituirán la base para la medición y el seguimiento de los avances logrados en la consecución de los productos, así como la comunicación de los resultados obtenidos a ese respecto, con

miras a fortalecer las metas y los indicadores, además de información detallada sobre cómo pueden mejorarse.

- 45. Hablando en nombre del grupo de África**, una representante del Gobierno de Eswatini dice que se debe otorgar prioridad a la labor que se propone llevar a cabo en los países en el marco de los ocho resultados en materia de políticas y que se debe hacer hincapié en actividades nacionales racionalizadas que tengan por objeto ayudar a las empresas a aumentar las oportunidades de empleo como parte de la respuesta a la crisis provocada por la COVID-19. El Programa y Presupuesto debería prestar especial atención a los grupos vulnerables, en particular los jóvenes, que son los más afectados por el desempleo en muchos países. Resultan encomiables las medidas propuestas para incrementar la capacidad de los Estados Miembros para concebir e implementar programas de mercado de trabajo y servicios de empleo que faciliten las transiciones hacia el trabajo decente a lo largo de la vida. No obstante, el impacto previsto de las intervenciones indicado en el marco de resultados, en el que solo siete de los 22 Estados Miembros seleccionados pertenecen a la región de África, no es satisfactorio. La oradora solicita a la Oficina que incluya a los centros de administración del trabajo de África en las alianzas de formación previstas con el Centro de Turín a las que se hace referencia en el documento.
- 46. Hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros**, una representante del Gobierno de Alemania dice que Macedonia del Norte, Montenegro y Albania, países candidatos a la adhesión a la Unión Europea, y Noruega, país de la Asociación Europea de Libre Comercio, miembro del Espacio Económico Europeo, suscriben su declaración y la del PIEM. La oradora toma nota de la voluntad de reforzar los recursos humanos en la OIT y expresa la esperanza de que en la futura contratación basada en las competencias de los candidatos se tengan en cuenta criterios de equilibrio de género y de representación regional, así como las competencias lingüísticas pertinentes. Agradecería que se aclarasen las razones que han motivado la creación de una nueva unidad que se encargará de fomentar la innovación y la difusión de conocimientos en toda la Organización. Sería útil recibir más información sobre los planes para mejorar la productividad y el marco conceptual aplicable a los ecosistemas de la productividad presentados en el marco del resultado 4. La oradora también agradecería disponer de información sobre cómo se obtendrán resultados en las esferas de la economía informal, la economía del cuidado y la protección de datos y recibir más detalles sobre el programa mundial sobre desarrollo de competencias y aprendizaje permanente propuesto en el marco del resultado 5. Pide a la Oficina que considere cómo establecer vínculos con futuras reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo, y si aún es posible integrar las cuestiones que deben examinarse en la próxima reunión de la Conferencia en el presente Programa y Presupuesto. Respecto del resultado 6, es importante que la cuestión de la igualdad de género y la igualdad de oportunidades y de trato para todos en el mundo del trabajo se aborde de manera holística en todos los sectores. Es necesario adoptar medidas más firmes para promover la ratificación de los instrumentos de la OIT. La falta de vinculación entre la economía de plataformas y los entornos nacionales plantea un riesgo considerable y debería añadirse al Registro estratégico de riesgos de la OIT.
- 47. Un representante del Gobierno del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte** apoya la declaración del PIEM. Invita a que en las propuestas de Programa y Presupuesto se ponga mayor énfasis en las estrategias inclusivas, en particular en las estrategias que tengan en cuenta el género y la discapacidad. Es importante mejorar la capacidad de los mandantes para proporcionar datos desglosados con el fin de facilitar la formulación de políticas inclusivas. Es urgente colmar las lagunas de la cobertura de la protección social

y lograr una mayor integración y coordinación entre las políticas económicas, fiscales, de protección social y de empleo. Sería interesante recibir información sobre la labor de la Oficina relativa a la economía informal, la cual constituye la mayor parte del mercado mundial de trabajo. El orador alienta a la OIT a desarrollar actividades relacionadas con la protección social con perspectiva de género en colaboración con la Junta Interinstitucional de Cooperación en materia de Protección Social, idealmente para elaborar orientaciones y prioridades comunes. Habría sido útil que el documento ofreciera información más detallada sobre las investigaciones que la Oficina planea llevar a cabo y las orientaciones de política que la OIT tiene previsto proporcionar. El programa de trabajo propuesto debería estar más centrado en el cambio climático y las transiciones justas, ya que se trata de cuestiones transversales importantes para el empleo, tanto en términos de oportunidad como de impacto. En lo que respecta a la propuesta de presupuesto general de la Oficina, su Gobierno aboga por un crecimiento nominal cero en todos los presupuestos del sistema de las Naciones Unidas. Puesto que la pandemia ha tenido un impacto significativo en el gasto público, su Gobierno espera que la Oficina haya tratado de evitar un aumento mediante una mayor eficiencia.

- 48. La portavoz del Grupo de los Empleadores** reitera que no existen motivos claros para la inclusión del producto 2.4 relativo a normas internacionales del trabajo, repertorios de recomendaciones prácticas y directrices de ámbito sectorial. Su grupo se opone firmemente a la elaboración de estrategias sectoriales, puesto que ello comportaría la multiplicación de estrategias sin conexión entre sí, dificultaría la coordinación y dispersaría los recursos. Al contrario, se necesitan más sinergias, ya que los recursos son limitados. Por consiguiente, el producto debería suprimirse y su contenido debería integrarse en otros resultados y productos pertinentes. La oradora también reitera la solicitud de su grupo de que se elimine el producto 4.4, ya que su formulación no está en consonancia con la Declaración del Centenario de la OIT ni con la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración sobre las Empresas Multinacionales) y tampoco se ajusta a las referencias aceptadas. Es importante recordar que las normas de la OIT se aplican a los Estados y no a las empresas, como sugiere la formulación actual del producto.
- 49. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** dice que, a diferencia del Grupo de los Empleadores, su grupo está firmemente a favor de los enfoques sectoriales, en particular a la luz de las repercusiones de la pandemia en ciertos sectores y, por consiguiente, se opone a la eliminación del producto 2.4. El Grupo de los Trabajadores también desea conservar el producto 4.4 y mantener la redacción del título. Sin embargo, sería conveniente seguir discutiendo acerca de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales y la OIT debería examinar la función de las empresas en este sentido.

Respuesta de la Oficina

- 50. El Director General** presenta sus respuestas con respecto a la discusión sobre las propuestas de Programa y Presupuesto para 2022-2023 (su intervención se reproduce en el [anexo II](#)).
- 51. Un representante del Director General** (Director del Departamento de Programación y Gestión Estratégicas) agradece al Consejo de Administración sus orientaciones que, según indica, se tendrán en cuenta en la aplicación del Programa y Presupuesto para 2022-2023. Con respecto al resultado 1, señala que se ha eliminado el término «justicia laboral» de la descripción del producto 1.4 que figuraba en el documento de examen preliminar a la luz de los comentarios formulados durante las consultas informales, con

objeto de adecuar el texto a lo dispuesto en la Resolución relativa a la segunda discusión recurrente sobre el diálogo social y el tripartismo, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 107.ª reunión (2018). Asimismo, el orador asegura al Consejo de Administración que, en el marco de dicho producto, se seguirá trabajando para apoyar el acceso a la justicia laboral, incluido el desarrollo de las capacidades. Dada la verdadera urgencia de subsanar la falta de indicadores asociados al resultado 1, se han celebrado consultas, que no han sido fructíferas, pero se seguirá trabajando en ello. Por lo que se refiere al indicador 1.4.2, su formulación permite abarcar tanto la negociación colectiva como la cooperación en el lugar del trabajo. Los resultados obtenidos en estos ámbitos se presentarán en la Memoria sobre la aplicación del programa, estableciéndose distinciones claras entre ellos.

- 52.** Por lo que respecta al resultado 2, el orador aclara que los «nuevos asociados» serían partes interesadas que, desde sus propios ámbitos de competencia, podrían ayudar a la Oficina a prestar apoyo a los mandantes, por ejemplo, entidades de las Naciones Unidas, bancos de desarrollo regionales e instituciones financieras internacionales. Las limitadas partidas del presupuesto ordinario asignadas al resultado 2 en algunas regiones reflejan en parte la forma en que se lleva a cabo la labor relacionada con las normas internacionales del trabajo en la OIT: una considerable cantidad de recursos de los departamentos de la sede sirve para apoyar la labor de los órganos de control, así como la realización de actividades en los países. El Departamento de Normas Internacionales del Trabajo es, por tanto, el principal «contribuyente» al presupuesto del resultado 2. Asimismo, en el marco de otros resultados, se han previsto importantes recursos para promover la ratificación y aplicación de las normas. El orador observa que el Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores no han llegado a un acuerdo sobre la inclusión del nuevo producto 2.4. A ese respecto, aclara que el propósito de dicho producto no es elaborar estrategias sectoriales, sino más bien fortalecer la capacidad de los mandantes para aplicar normas y herramientas de ámbito sectorial en el contexto de la recuperación mundial de la pandemia de COVID-19.
- 53.** En cuanto al resultado 3, el orador indica que la expresión «métodos actualizados ... [para prestar] asesoramiento en materia de políticas» se refiere a actividades de formación en línea y de aprendizaje *inter pares*, en las que se dedicará una atención especial a la recuperación del empleo, sobre todo para los grupos más afectados, la creación de empleo y las transiciones en el mercado laboral. La expresión «métodos innovadores de recopilación y análisis de datos» en el ámbito de las políticas de empleo significa que la Oficina se basará en la información y conocimientos adquiridos durante la crisis causada por la COVID-19 para revisar el marco para la realización de diagnósticos sobre la situación del empleo y continuará aplicando enfoques no tradicionales, como las encuestas rápidas y la recopilación de datos con una periodicidad elevada.
- 54.** En relación con el resultado 4 y la aclaración solicitada por la Unión Europea sobre los planes y ecosistemas de productividad, el orador se refiere al documento GB.341/POL/2 sobre trabajo decente y productividad y al debate en torno a ese punto del orden del día. Con respecto a las reservas expresadas sobre el producto 4.4, recuerda que este se ajusta a lo establecido en la Declaración del Centenario y que su formulación se modificó a la luz de las preocupaciones que el Grupo de los Empleadores había manifestado en relación con el documento de examen preliminar, a fin de armonizarla con lo dispuesto en la Declaración sobre las Empresas Multinacionales.
- 55.** Por lo que se refiere al resultado 5, debido a la rápida evolución de las exigencias del mercado de trabajo, tanto la previsión como la adecuación de las necesidades de competencias se han convertido en «objetivos esquivos», difíciles de medir a través de

los métodos de encuesta tradicionales. El aprendizaje automático y el análisis de macrodatos sobre vacantes publicadas en línea pueden constituir una fuente de información en tiempo real con una buena relación costo-eficacia. La Oficina está estudiando con LinkedIn la posibilidad de utilizar sus datos para determinar los cambios en las necesidades de competencias y perfiles laborales en los mercados de trabajo, incluido en las plataformas digitales y en la economía verde. Por «modelos de financiación innovadores» para los sistemas de desarrollo de competencias se entienden nuevos medios de garantizar que se asignen los fondos adecuados a dichos sistemas, como la financiación basada en el desempeño, los fondos sectoriales, los fondos procedentes de impuestos o los bonos de formación. La OIT ayudará a los Estados Miembros a determinar cuáles de esos mecanismos pueden adaptarse a sus necesidades específicas. El Programa Mundial sobre Desarrollo de Competencias y Aprendizaje Permanente contribuirá a acelerar los avances de la Oficina en la consecución del resultado 5 y facilitará la gestión del conocimiento y la innovación en este ámbito, mediante la difusión y el intercambio de conocimientos y experiencias prácticas, y la movilización de recursos adicionales.

- 56.** En cuanto a la utilización de «macrodatos», que se menciona en el resultado 8, se rastreará la información sobre medidas y estadísticas de protección social que esté disponible en línea para recopilar y clasificar datos cualitativos sobre los anuncios gubernamentales relativos a las medidas que se adopten en la materia.
- 57.** Por lo que respecta a las cuestiones planteadas en relación con el resultado funcional C, el despliegue de expertos técnicos para prestar asesoramiento técnico en países donde la OIT no es una entidad residente consiste en la reasignación temporal del personal existente y no implica nuevas contrataciones. En cuanto al Centro de Operaciones de Seguridad, se trata de un servicio proporcionado por un proveedor externo con sede en Suiza, que se encarga de la gestión permanente de la conectividad de las redes informáticas de la OIT en las oficinas exteriores y en la sede, así como de otros organismos de las Naciones Unidas. En colaboración con dicho proveedor, una unidad especializada de la sede coordina la prestación de asistencia en caso de incidentes de seguridad y lleva a cabo análisis de seguridad.
- 58.** La Oficina ha preparado notas técnicas internas sobre los indicadores asociados a los productos para facilitar la planificación, el seguimiento y la medición de los resultados. Estas notas ya se han utilizado en el bienio 2020-2021 y ahora se han actualizado para el bienio 2022-2023, teniendo en cuenta los nuevos productos y la necesidad de integrar plenamente los efectos de la COVID-19. En ellas se enumeran los cambios observables que cada indicador pretende medir y los criterios cualitativos conexos para la planificación, el seguimiento y la comunicación de los resultados. Para que se tengan en cuenta, los resultados deben entrañar una contribución significativa de la OIT, el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo y la colaboración de los interlocutores sociales. La Oficina finalizará las notas tras la adopción del Programa y Presupuesto, y las publicará en abril de 2021.
- 59.** Con respecto a la posible inclusión de un indicador específico relacionado con la pandemia de COVID-19, en vista del enfoque de una recuperación de la crisis centrada en las personas, todos los resultados y productos del marco de resultados para el bienio 2022-2023 contemplan aspectos relacionados con la COVID-19, que también se tratan en las notas técnicas de cada indicador de producto. La Oficina hará un estrecho seguimiento de la ejecución del Programa y Presupuesto, y examinará en qué medida los indicadores logran reunir información pertinente sobre las respuestas a la COVID-19.

- 60.** Las metas de los indicadores asociados a los productos se presentan por región y se han fijado teniendo en cuenta los resultados previstos en función del nivel de recursos estimado y de las prioridades establecidas en los Programas de Trabajo Decente por País. Los indicadores asociados a los productos no tienen por objeto medir todos los elementos que han de cumplirse o producirse a lo largo del bienio. Las metas se han establecido para medir posibles avances y resultados significativos y adicionales que puedan comunicarse en el marco de productos específicos en regiones concretas. Incluso si no se ha fijado una meta para una región determinada, se podrá trabajar en los distintos países para consolidar y ampliar los resultados obtenidos en los bienios anteriores. La meta para las ratificaciones en el marco del indicador 2.1.1 se basa en el número promedio de ratificaciones en los últimos diez años y tiene en cuenta el hecho de que cuanto más elevado sea el número actual de ratificaciones, más difícil será lograr otras nuevas. Esta meta concierne únicamente a las ratificaciones que se logren con el apoyo de la OIT.
- 61. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** agradece al Director General sus respuestas a los comentarios planteados y reitera la importancia de incluir referencias a las normas del trabajo en todos los indicadores de productos, así como velar por que los indicadores que miden la formulación y adopción de políticas se basen en el diálogo social. Esta cuestión debería constar en las notas técnicas que está elaborando la Oficina. En cuanto a la productividad y el trabajo decente, la oradora destaca que deben considerarse como dos aspectos que se refuerzan mutuamente. El Grupo de los Trabajadores espera que la nueva unidad de innovación y gestión del conocimiento trabaje en estrecha colaboración con los servicios de innovación existentes y con los demás departamentos de la sede y las oficinas exteriores. El Grupo acoge con satisfacción la intención de la Oficina de utilizar de manera estratégica los fondos no asignados a fines específicos de la Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario (CSPO) para atender necesidades esenciales y emergentes cuando sea posible, y las garantías ofrecidas de que se seguirá trabajando en favor del acceso a la justicia laboral en el marco del resultado 1. Con respecto al indicador 1.4.2, la oradora aclara que la preocupación de su grupo se refiere al uso del término «y/o», pues parece indicar que la inclusión de la negociación colectiva es opcional. Este enfoque no se ajusta a la condición de derecho fundamental que tiene la negociación colectiva. Por último, el Grupo de los Trabajadores acoge con satisfacción el compromiso de la Oficina de superar las metas establecidas siempre que sea posible.
- 62. La portavoz del Grupo de los Empleadores** acoge con satisfacción las respuestas de la Oficina, en particular el reconocimiento por parte del Director General de que las actividades relativas a las organizaciones de empleadores no se limitan al papel que estas desempeñan en el diálogo social, y de que hay que hacer más para representar sus intereses. Las medidas destinadas a fortalecer las capacidades de los interlocutores sociales no deberían mezclarse con el apoyo a las instituciones públicas y a los procesos de diálogo social en general, ya que el mandato, la misión y la naturaleza de las organizaciones de los interlocutores sociales se diluirían y sus presupuestos se volverían opacos. Por consiguiente, debería establecerse un resultado específico o, al menos, la transparencia suficiente para mantener un enfoque distinto en la materia.
- 63.** Por lo que se refiere al resultado 1, es necesario desplegar más esfuerzos para integrar a los interlocutores sociales en los procesos de las Naciones Unidas. En cuanto a la productividad, el Grupo de los Empleadores desearía una estrategia en la que se exponga de forma concreta e integral la manera en que la Oficina abordará la productividad sin limitarse a las perspectivas particulares de cada departamento. El Grupo concede especial importancia al modelo de ecosistemas de productividad. Con

respecto a la transparencia del presupuesto, el Grupo agradece enormemente la franqueza del Director General y acogería con agrado toda iniciativa que permita presentar el presupuesto de manera que los mandantes puedan ver con exactitud en qué se invierten los recursos. Por último, en cuanto al establecimiento de un presupuesto proporcional para las actividades de los empleadores, el Grupo entiende que la Oficina no puede utilizar los fondos extrapresupuestarios a su entera discreción y elogia los esfuerzos destinados a emplear los fondos no asignados a fines específicos para atender las necesidades esenciales y emergentes. Tras instar a la Oficina a que vele por que las actividades de los empleadores se beneficien adecuadamente de esas asignaciones extrapresupuestarias, el Grupo observa que los esfuerzos por revitalizar el mundo del trabajo tras la pandemia requerirán una atención específica y sustancial para reconstruir las capacidades institucionales de los interlocutores sociales. En el bien entendido de que se cumplan los compromisos de la Oficina con la estrecha colaboración de su secretaría, el Grupo de los Empleadores no se opondría a la aprobación del Programa y Presupuesto para 2022-2023.

- 64. Hablando en nombre del grupo de África**, un representante del Gobierno de Eswatini dice que, si bien acoge con agrado los comentarios de la Oficina, su grupo no ha recibido respuesta a algunas de las preguntas planteadas. Por ejemplo, desearía saber si las alianzas previstas entre el Centro de Turín y el Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional incluirían a los centros de administración del trabajo con sede en África. También cabría aclarar si los ocho nuevos puestos técnicos previstos abarcan los cinco puestos propuestos para dotar de personal a la nueva unidad de innovación y gestión del conocimiento. El grupo de África agradece a la Oficina la información facilitada sobre dicha unidad y apoya la propuesta de su creación. Asimismo, respalda la creación de un puesto a tiempo completo de un funcionario encargado de las cuestiones de ética, así como de los cinco puestos en las regiones para apoyar la ejecución de los programas regionales estratégicos. También acoge con satisfacción el renovado plan de acción de seguimiento sobre el empleo juvenil para el periodo 2020-2030, a fin de abordar las repercusiones de la pandemia de COVID-19 en los jóvenes, y la creación de un mecanismo de acción para apoyar las políticas de empleo, con objeto de racionalizar la asistencia prestada a los países a fin de impulsar la recuperación tras la pandemia, así como las alianzas con las Naciones Unidas y la Iniciativa Global sobre Empleo Decente para los Jóvenes. El grupo de África apoya el proyecto de decisión.
- 65. Hablando en nombre del ASPAG**, un representante del Gobierno del Japón expresa su agradecimiento a la Oficina por las respuestas proporcionadas, en particular en lo que respecta a la creación de una nueva unidad encargada de la innovación y la gestión del conocimiento, que permitirá asegurar una mejor prestación de servicios a los mandantes. El ASPAG también acoge con satisfacción el compromiso de intensificar la labor de movilización de recursos y utilizar de forma estratégica los recursos de la CSPO el próximo bienio. Por lo que respecta a los indicadores relacionados con la COVID-19, la Oficina debería hacer un estrecho seguimiento de los progresos realizados y determinar los aspectos que puedan mejorarse mediante la revisión del Programa y Presupuesto. La Oficina también debería tener en cuenta las orientaciones del Consejo de Administración para mejorar la ejecución del Programa y Presupuesto, con miras a obtener resultados óptimos en el próximo bienio. A la luz de lo anterior, el ASPAG podría sumarse al consenso en torno a la aprobación de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2022-2023.
- 66. Hablando en nombre del GRULAC**, un representante del Gobierno de Barbados pregunta si es necesaria la aprobación del Consejo de Administración para autorizar la

utilización de los recursos no empleados en el bienio 2020-2021 a fin de compensar el aumento nominal del presupuesto para 2022-2023. El GRULAC considera que sería útil incluir información a ese respecto en el documento GB.341/PFA/1 para que el Consejo de Administración pueda adoptar una decisión fundamentada sobre ese asunto.

- 67. Hablando en nombre del PIEM**, una representante del Gobierno del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte acoge con satisfacción la aclaración de que el resultado 1 mantendrá el enfoque tripartito que refleja la naturaleza única de la OIT; y agradece a la Oficina sus respuestas a las preguntas planteadas por su grupo. En cuanto a la propuesta de crear una nueva unidad encargada de la innovación y la gestión del conocimiento, el PIEM respalda su finalidad de proporcionar a los funcionarios y al personal directivo de la OIT un recurso que les permita aplicar mejoras operativas y del que también puedan obtener asesoramiento programático y productos y servicios de gestión de los conocimientos, pero considera que quedan algunas cuestiones por resolver con respecto a la ubicación y la dotación de personal de esa unidad y a los efectos que tendrá en otras áreas de la Oficina relacionadas con los conocimientos y la innovación. Al abordar esas cuestiones, debería tenerse en cuenta la integración de los aspectos relativos a las políticas, la innovación y los conocimientos. El PIEM aguarda con interés las notas técnicas internas actualizadas sobre los criterios cualitativos de los indicadores asociados a los productos. Asimismo, acoge con agrado los esfuerzos desplegados a fin de obtener contribuciones extrapresupuestarias adicionales para los resultados con escasa dotación presupuestaria, y la posibilidad de utilizar también, en caso necesario, los fondos de la CSPO en esas áreas. Por último, el PIEM no considera que la solución a la demora en el pago de las contribuciones de los Estados Miembros sea aumentar el nivel del Fondo de Operaciones, por lo que no apoya el proyecto de decisión que figura en el documento GB.341/PFA/5. En cuanto al proyecto de decisión del documento GB.341/PFA/1, los miembros del PIEM expresarán, a título individual, su opinión al respecto.
- 68. Hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros**, una representante del Gobierno de Alemania expresa su apoyo a la declaración del PIEM. La Unión Europea agradece a la Oficina la información facilitada y su reconocimiento de que el cambio climático y la degradación del medio ambiente plantean importantes desafíos para el crecimiento económico y el empleo. Lamentablemente, la cuestión de la igualdad de género y de oportunidades no ha recibido la atención que merece. Es necesario dedicar los recursos financieros pertinentes a hacer frente a los desafíos en ese ámbito y prestar más atención a combatir las causas profundas de la discriminación y la desigualdad. La Unión Europea acoge con satisfacción las garantías ofrecidas de que se realizarán esfuerzos para obtener contribuciones extrapresupuestarias en ámbitos con escasa dotación presupuestaria y para utilizar de manera estratégica los fondos de la CSPO, cuando proceda. Por último, en cuanto a la propuesta de crear una unidad encargada de la innovación y la gestión del conocimiento, la Unión Europea teme que esta no sea la mejor solución y se pregunta cuáles serían sus repercusiones en las actuales carteras de políticas e investigación. Por consiguiente, debería reconsiderarse la creación de dicha unidad.
- 69. Una representante del Gobierno de los Estados Unidos** agradece a la Oficina las respuestas proporcionadas y acoge con especial satisfacción la atención prestada a la respuesta a la COVID-19 y a la recuperación de la crisis, así como el compromiso asumido para lograr una mayor eficiencia y eficacia. Sin embargo, lamenta que no se haya presentado un presupuesto con un nivel inferior al nivel de crecimiento real cero, como se había propuesto en un inicio. Aunque el Gobierno de los Estados Unidos apoya indefectiblemente a la OIT, también respalda el crecimiento nominal cero en todo el

sistema de las Naciones Unidas. Si bien no desea bloquear el consenso, su delegación no puede apoyar el proyecto de decisión.

- 70. Un representante del Gobierno del Japón** dice que su Gobierno acoge con satisfacción las respuestas presentadas por la Oficina. Si bien su Gobierno es favorable a apoyar un presupuesto de crecimiento nominal cero para maximizar la eficacia de la gestión, elogia las medidas adoptadas por la Oficina para redistribuir los recursos, realizar ahorros y asignar más recursos a las oficinas exteriores. En respuesta a la creciente demanda de apoyo de la OIT en el contexto de la crisis causada por la COVID-19, el Japón ha aumentado de manera considerable sus contribuciones voluntarias para las regiones de Asia y África. Ahora bien, el presupuesto ordinario debería permitir mantener la continuidad de las actividades persiguiendo los mismos resultados en materia de políticas que en el bienio en curso. A la luz de los desafíos financieros que ha supuesto la pandemia en todo el mundo, todos los mandantes deberían actuar de forma solidaria. El Gobierno del Japón apoya firmemente el resultado en materia de políticas 5, destinado a promover un envejecimiento activo entre los trabajadores de más edad, algo que resulta especialmente pertinente en el contexto del cambio demográfico que se está produciendo en muchos países asiáticos. En el bien entendido de que se tendrán debidamente en cuenta las anteriores consideraciones, el Gobierno del Japón apoya el proyecto de decisión.
- 71. Un representante del Gobierno del Brasil** indica que su Gobierno no puede apoyar la propuesta de un aumento nominal del presupuesto. Si bien en un principio dicho aumento podría compensarse con los fondos no utilizados en el bienio en curso, ello tendría repercusiones a largo plazo, una vez agotados esos recursos. El Gobierno del Brasil mantendrá esta posición, incluso cuando la Conferencia Internacional del Trabajo examine esta cuestión.
- 72. El Director General** precisa que el personal asignado a la unidad de innovación y gestión del conocimiento que se propone crear se sumaría a los ocho puestos técnicos mencionados en otro apartado de las propuestas de Programa y Presupuesto. Dicha unidad tendrá la finalidad de prestar apoyo a la Organización en todas sus dimensiones, de manera transversal; y estará adscrita a la Cartera de Gestión y Reforma, como parte de las medidas a largo plazo para mejorar la eficiencia y la eficacia de la Organización. Su éxito dependerá de que interactúe de forma satisfactoria con las demás áreas de investigación y políticas.
- 73.** Tras observar que el Grupo de los Empleadores ha manifestado muy claramente sus expectativas, el Director General confirma que se proseguirá el diálogo entablado para asegurar que el resultado 1 funcione conforme a lo previsto y que la Oficina satisfaga las necesidades de las organizaciones de empleadores, en el bien entendido de que su papel tiene múltiples facetas y no se limita al de un mero interlocutor en el diálogo social. En cuanto a las asignaciones presupuestarias, indica que se celebrarán nuevas conversaciones con el Grupo de los Empleadores para facilitarles información y garantías adicionales cuando sea necesario. En los ámbitos en los que la dotación presupuestaria sea escasa, se desplegarán esfuerzos para movilizar recursos y se estudiará la posibilidad de recurrir a los fondos de la CSPO.
- 74.** Por lo que respecta a la productividad, si bien el Consejo de Administración ya ha tomado una decisión sobre la nueva estrategia en la materia, siempre será posible celebrar nuevos debates al respecto. Las actividades previstas en el marco de las alianzas establecidas entre el Centro de Turín y el Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional abarcarán, en efecto, a los centros de administración del trabajo con sede en África.

75. El aumento nominal del presupuesto que se ha solicitado para el próximo bienio será, muy probablemente, inferior al monto de los recursos no utilizados en el bienio en curso. Esos ahorros representarán una diferencia financiera sustancial en favor de los Estados Miembros; de conformidad con el Reglamento Financiero, se reembolsará todo superávit registrado al término de cada bienio.
76. En consonancia con la Declaración del Centenario, la igualdad de género y de oportunidades constituye una de las principales prioridades de la Organización. El Director General asegura que las propuestas presupuestarias no se han elaborado a la ligera y que es plenamente consciente de que el nivel del presupuesto propuesto, es decir, un nivel de crecimiento real cero, exige que los Estados Miembros realicen un importante esfuerzo financiero y que cada miembro del personal de la OIT asuma la responsabilidad de velar por que los recursos comprometidos se utilicen de la manera más eficaz posible. El Director General somete las propuestas de Programa y Presupuesto a la aprobación del Consejo de Administración, con miras a su transmisión a la 109.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Decisión

77. **El Consejo de Administración recomienda a la Conferencia Internacional del Trabajo que, en su 109.^a reunión (junio de 2021):**

- a) **apruebe un nivel provisional del programa de 803 548 920 dólares de los Estados Unidos, calculados al tipo de cambio presupuestario para 2020-2021 de 1 franco suizo por dólar de los Estados Unidos; corresponderá a la Conferencia determinar el tipo de cambio definitivo y el nivel correspondiente del presupuesto expresado en dólares de los Estados Unidos y de las contribuciones prorrateadas en francos suizos, y**
- b) **adopte la siguiente resolución:**

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

En virtud del Reglamento Financiero, aprueba, para el 78.º ejercicio económico que finaliza el 31 de diciembre de 2023, el presupuesto de gastos de la Organización Internacional del Trabajo, que asciende a dólares de los Estados Unidos, y el presupuesto de ingresos, que asciende a dólares de los Estados Unidos, el cual, calculado al tipo de cambio presupuestario de francos suizos por dólar de los Estados Unidos, se eleva a francos suizos, y resuelve que el presupuesto de ingresos, expresado en francos suizos, sea prorrateado entre los Estados Miembros de conformidad con la escala de contribuciones recomendada por la Comisión de Representantes Gubernamentales sobre Cuestiones Financieras.

(GB.341/PFA/1, párrafo 248)

2. Repercusiones de la COVID-19 en la ejecución del Programa y Presupuesto para el bienio 2020-2021 (GB.341/PFA/2)

78. **El portavoz del Grupo de los Empleadores** reconoce que el ahorro estimado con respecto al presupuesto de 2020 es considerable, como consecuencia del aplazamiento o la cancelación de reuniones y las restricciones de viaje; pero lamenta que en el documento no se especifique la forma en que se utilizará hasta el final del bienio. Por ello, pide a la Oficina que presente un plan sobre la forma en que se utilizarán provechosamente los ahorros obtenidos en interés de los mandantes. En lo tocante a los avances logrados con respecto a los productos previstos a escala mundial y nacional, debería prestarse mayor atención a algunos indicadores de resultados que no son

visibles en las cifras, como los indicadores 4.1.1 y 4.3.1. La Oficina debería intensificar su actividad en relación con algunas cuestiones, como las estrategias integradas de formalización y el empleo juvenil, que revisten una importancia esencial, especialmente en el contexto de la pandemia. Habida cuenta de la incertidumbre en torno a la recuperación de la crisis causada por la COVID-19, la Oficina debería seguir haciendo un uso eficiente de los recursos en el marco de su respuesta a la crisis, evitando la duplicación de tareas y manteniendo un enfoque coordinado y correlacionado entre los departamentos de la OIT y los resultados, y entre la sede y las oficinas exteriores, y asegurar que en las actividades de apoyo de la OIT se tengan en cuenta las realidades de cada país. Los retos que ha planteado la pandemia no deberían impedir que la Oficina responda a las necesidades de los mandantes y a sus solicitudes de servicios.

- 79. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** celebra las medidas adoptadas por la OIT en respuesta a la pandemia, entre otras, la utilización de una importante proporción de los ahorros obtenidos en 2020, así como el diálogo mantenido con los asociados para el desarrollo a fin de reorientar numerosos proyectos y recursos para satisfacer las necesidades de los mandantes. Con respecto a la ejecución del Programa, resulta alentador observar que los resultados previstos en relación con un gran número de indicadores cumplen o superan las metas establecidas. Sin embargo, el Grupo expresa su preocupación por que tres de los seis indicadores con unos resultados previstos inferiores a las metas establecidas se refieren a la igualdad de género, ya que la pandemia ha afectado de forma desproporcionada a las mujeres; y espera que a lo largo de 2021 se logre avanzar en dichos indicadores. La Oficina debería desplegar todos los esfuerzos necesarios para reanudar lo antes posible sus actividades de apoyo a los mandantes en relación con la protección de los trabajadores en las diversas modalidades de trabajo, incluidas las plataformas digitales, ámbito que ha resultado especialmente perjudicado por las restricciones. Si bien el uso que ha hecho la Oficina de las tecnologías de la información para mantener un contacto virtual con los mandantes de la OIT resulta encomiable, es importante reequilibrar las actividades con interacción presencial tan pronto como la situación lo permita, especialmente en lo que respecta a las iniciativas de fortalecimiento de las capacidades. También es fundamental seguir invirtiendo esfuerzos en colmar la brecha digital para evitar que aumenten las desigualdades en el acceso a la formación. El Grupo de los Trabajadores apoya el proyecto de decisión.
- 80. Hablando en nombre del GRULAC**, un representante del Gobierno de Barbados felicita al Director General y a su equipo por la oportuna respuesta brindada ante la pandemia de COVID-19, lo que ha permitido la continuidad de las actividades a pesar de la cancelación de la reunión del Consejo de Administración de marzo de 2020 y del aplazamiento de la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de junio de 2020. El GRULAC toma nota de las repercusiones financieras de la pandemia en la labor de la OIT; y espera con interés recibir los datos definitivos sobre los ahorros y gastos en 2022. Por último, el orador pregunta si la Oficina ha determinado ya las enseñanzas que pueden extraerse y las buenas prácticas en lo que respecta a sus métodos de trabajo, de manera que puedan reproducirse en el futuro en aras de la eficiencia.
- 81. Hablando en nombre del ASPAG**, una representante del Gobierno de Australia agradece a la Oficina la elaboración del documento solicitado por el Consejo de Administración, y considera que debería brindarse información detallada a su debido tiempo sobre las repercusiones de la pandemia en la ejecución del Programa y Presupuesto el próximo bienio. Su grupo agradece la rápida respuesta de la OIT para satisfacer las necesidades en constante evolución de los mandantes durante la pandemia. La colaboración tripartita a nivel mundial, regional y en los países sigue siendo fundamental. En ese sentido, el ASPAG elogia a la Oficina por facilitar la

colaboración virtual y por seguir invirtiendo esfuerzos en entregar los productos y prestar los servicios previstos en el Programa y Presupuesto para el bienio 2020-2021. El grupo observa con satisfacción que el 82 por ciento del gasto de la OIT en relación con la COVID-19 se ha destinado a actividades programáticas mediante las que se ha prestado un apoyo directo a los mandantes, y considera que todo ahorro que se obtenga en el futuro como consecuencia de la pandemia también debería destinarse a esa finalidad. Tras observar que de los 17,82 millones de dólares de los Estados Unidos en ahorros previstos se han reasignado 14,3 millones, la oradora pregunta cómo se van a gastar los ahorros restantes.

- 82.** Sin dejar de elogiar la respuesta brindada hasta la fecha frente a la pandemia de COVID-19, el ASPAG considera que la OIT también debería abordar otros desafíos importantes que se han señalado en el contexto del futuro del trabajo. Asimismo, es importante atender las necesidades inmediatas y facilitar la planificación a más largo plazo para abordar los desafíos estructurales. El grupo desearía saber cómo se están aprovechando las enseñanzas extraídas de la satisfactoria reasignación de los ahorros presupuestarios para lograr una mayor eficiencia. La Oficina debería informar al Consejo de Administración, en su reunión de marzo de 2022, sobre la situación final de los ahorros y sobre la forma en que se están invirtiendo, y seguir tratando de lograr mejoras en el desempeño con respecto a los indicadores de todos los productos. El ASPAG apoya el proyecto de decisión.
- 83. Hablando en nombre del PIEM,** una representante del Gobierno de Francia acoge con agrado la función que ha desempeñado la Oficina en la respuesta a la crisis causada por la COVID-19, y destaca la importancia de la eficiencia y la adaptabilidad. El PIEM celebra los avances logrados con respecto a las metas globales y los resultados previstos a ese respecto, y cita, en particular, el *Informe Mundial sobre Salarios* y la serie titulada *Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo*. Tras observar el análisis positivo de los indicadores de muchos productos del Programa y Presupuesto para el bienio 2020-2021, el grupo alienta a la Oficina a que siga desplegando esfuerzos para alcanzar las metas que todavía no se han logrado. La oradora pregunta qué enseñanzas se han extraído de la aplicación del Programa y Presupuesto en un contexto de crisis y si se mantendrá alguno de los cambios que se han introducido en los métodos de trabajo. Tras observar que de los 17,82 millones de dólares de los Estados Unidos en ahorros previstos se han reasignado 14,3 millones, la oradora pregunta cómo se van a utilizar los 3,5 millones restantes. Asimismo, pregunta si la reasignación de recursos no debería haber requerido normalmente una decisión del Consejo de Administración con arreglo a lo dispuesto en el artículo 16 del Reglamento Financiero. Tras observar con satisfacción que la OIT se ha convertido en un activo participante en «la mayoría» de las evaluaciones de las Naciones Unidas en los países, la oradora pregunta si se ha topado con cierta resistencia en algunos casos. También desearía saber en qué medida la OIT tiene acceso al Fondo de las Naciones Unidas de Respuesta a la COVID-19 y Recuperación y para qué se ha utilizado. El PIEM apoya el proyecto de decisión.
- 84. Hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros,** una representante del Gobierno de Alemania dice que Montenegro, Albania y Noruega suscriben su declaración, así como la declaración del PIEM. Tras reconocer la incidencia que la pandemia de COVID-19 ha tenido en el presupuesto, el grupo manifiesta su apoyo a las decisiones adoptadas para reasignar los ahorros obtenidos a partir de los gastos no efectuados y utilizarlos para sufragar actividades programáticas y operacionales en relación con las repercusiones de la COVID-19. Sin embargo, hubiera sido conveniente que el Consejo de Administración hubiera participado en la toma de esas decisiones. Con miras al futuro, la oradora espera que los recursos que se reasignen se destinen a los

grupos de población más afectados por la crisis. Asimismo, reconoce los esfuerzos invertidos por la Oficina para dar respuesta a la crisis causada por la COVID-19, por ejemplo, mediante el suministro de herramientas e información —como el *Observatorio de la OIT*, las reseñas de políticas o los cursos y seminarios en línea— y valora que se hayan organizado reuniones virtuales de los órganos de control, así como otras reuniones virtuales, garantizando así la continuidad de la labor de la OIT en los planos mundial y nacional. La Oficina debería seguir prestando apoyo a los Estados Miembros y colaborar con el sistema multilateral en el proceso de recuperación en curso para construir un futuro del trabajo mejor.

- 85.** En lo que respecta a la ejecución del Programa y Presupuesto para el bienio 2020-2021, el grupo acoge con satisfacción que en muchos indicadores se hayan superado las metas establecidas. Sin embargo, la pandemia de COVID-19 ha tenido repercusiones negativas en otros, como los relativos a la igualdad de género y a las estrategias de formalización, y alienta a la Oficina a que subsane esas deficiencias. Las enseñanzas extraídas de la crisis deberían aplicarse al Programa y Presupuesto para el bienio 2022-2023, a fin de asegurar que la labor futura de la OIT sea eficiente, racional y respetuosa del medio ambiente. La Oficina debe seguir trabajando para brindar los productos establecidos en el Programa y Presupuesto para el bienio 2020-2021 y apoyar a los mandantes a la hora de abordar los retos que ha planteado la pandemia. La oradora pide a la Oficina que, en marzo de 2022, suministre al Consejo de Administración un desglose detallado similar de las asignaciones presupuestarias a los resultados y productos relacionados con las repercusiones de la pandemia y los ahorros previstos. El grupo apoya el proyecto de decisión.
- 86. Un representante del Gobierno de la Federación de Rusia** acoge con agrado las medidas que la Oficina ha adoptado, tanto para responder a la pandemia de COVID-19 como para aplicar la Declaración del Centenario. Tras observar la positiva evaluación de la mayoría de los indicadores del Programa y Presupuesto para el bienio 2020-2021, el orador alienta a la Oficina a que mantenga ese dinamismo para alcanzar las metas restantes. Su Gobierno desearía recibir información más detallada sobre los esfuerzos desplegados por la OIT para aumentar su eficacia. Considerando la información proporcionada sobre los gastos y ahorros relacionados con la pandemia de COVID-19, el orador pregunta por qué la información sobre los ahorros generados por la ralentización de las actividades de contratación no se ha incluido en la información general sobre los ahorros que figura en el párrafo 10 del documento. Asimismo, pregunta en qué disposiciones del Reglamento Financiero de la OIT se permite la reasignación de los ahorros. Su Gobierno apoya el proyecto de decisión.
- 87. Un representante del Gobierno de Bangladesh** celebra que se hayan reasignado los ahorros para destinarlos a las actividades de la Oficina en respuesta a la crisis causada por la COVID-19, y subraya la necesidad de dar prioridad a las actividades encaminadas a atender las necesidades específicas de los países y a asegurar la eficiencia institucional. Aunque la utilización de plataformas virtuales ha sido útil para muchas personas, también está empujando a la marginación a las que trabajan en la economía informal, especialmente en los países de ingresos más bajos. En consecuencia, se está ampliando la brecha digital, así como la desigualdad entre los Estados Miembros. El orador insta a la Oficina a que preste apoyo a los mandantes de los países en desarrollo mediante programas de mejora de las competencias y a que emprenda estudios de investigación sobre la situación del mercado laboral después de la pandemia, con miras a la aplicación de la Declaración del Centenario.

- 88. Un representante del Director General** (Director General Adjunto de Gestión y Reforma) dice, en respuesta a las preguntas planteadas, que los ahorros obtenidos proceden de las asignaciones destinadas a fines específicos, como los costos de las reuniones oficiales, mientras que los ahorros en los presupuestos departamentales como resultado de los gastos no efectuados, por ejemplo, en el caso de las misiones y los viajes, se han reasignado en el marco de sus propias partidas presupuestarias. La reasignación de dichas cuantías puede efectuarse con la autorización del Director General; la autorización del Consejo de Administración solo es necesaria cuando los recursos se asignan a una partida presupuestaria diferente. De los 17,82 millones de dólares de los Estados Unidos que se citan en el párrafo 10, 9,27 millones proceden de asignaciones destinadas a fines específicos. Todavía no está claro el monto total de los recursos que se gastarán en la celebración de reuniones en 2021, por lo que la cifra definitiva de los ahorros aún es muy incierta. Al término del ejercicio presupuestario, se informará al Consejo de Administración de todo superávit, y será entonces cuando se podrá tomar una decisión sobre cómo se utilizará. La cuantía de 8,55 millones de dólares de los Estados Unidos de ahorros en los presupuestos departamentales podría reasignarse dentro de las mismas partidas presupuestarias a actividades relacionadas con sus correspondientes productos y resultados. En ese sentido, se seguirá dando prioridad a las actividades destinadas a alcanzar las metas restantes previstas en el Programa y Presupuesto, en el contexto de la pandemia de COVID-19.
- 89.** La Oficina ha extraído numerosas enseñanzas a lo largo de este último año, muchas de las cuales se han recogido en las políticas y los resultados funcionales establecidos en las propuestas de Programa y Presupuesto para 2022-2023. Es probable que algunos cambios introducidos en las modalidades de prestación de los servicios se vuelvan permanentes, especialmente con respecto a la disminución del número de viajes y a la intensificación del uso de las tecnologías digitales, que se han puesto al día en el seno de la Organización. En lo que queda de bienio, se seguirán extrayendo enseñanzas, que se integrarán en las prácticas internas en el futuro.
- 90.** La OIT participa activamente en la labor del Fondo de las Naciones Unidas de Respuesta a la COVID-19 y Recuperación, en particular, en su calidad de miembro del Comité Asesor del Fondo, y en la labor de los equipos de las Naciones Unidas en los países, hacia la cual se han canalizado muchos de los fondos a fin de asegurar una acción coordinada en la que están incluidas las prioridades de la OIT. A ese respecto, se han obtenido fondos para financiar diversos tipos de proyectos relacionados, entre otras cuestiones, con el acceso de las mujeres a empleos y medios de subsistencia en América Latina, Indonesia y Jordania; la formalización de la economía; la consecución del Objetivo de Desarrollo Sostenible 8 en África, y la educación y la formación profesional para jóvenes en situación de marginación. La Oficina informará de los resultados obtenidos en sus memorias sobre la aplicación del programa y en otros informes que se presenten al Consejo de Administración. Por último, el orador señala que facilitará con mucho gusto cualquier otra aclaración que se precise.

Decisión

- 91. El Consejo de Administración toma nota de la información contenida en el documento GB.341/PFA/2 y solicita al Director General que:**
- a) tenga en cuenta las orientaciones proporcionadas para guiar las actividades y respuestas de la Oficina en el contexto de la crisis actual provocada por la COVID-19, y**

- b) le facilite información adicional sobre las repercusiones de la COVID-19 en la ejecución del Programa y Presupuesto para el bienio 2020-2021 en la Memoria sobre la aplicación del programa que ha de presentar en la 344.ª reunión (marzo de 2022).**

(GB.341/PFA/2, párrafo 25)

3. Información actualizada sobre el proyecto de renovación del edificio de la sede (GB.341/PFA/3 (Rev. 1) y GB.341/PFA/3 (Add. 1))

- 92.** A fin de preparar la adopción de una decisión por correspondencia, la Oficina celebra una reunión de información para los miembros del Consejo de Administración sobre este punto el 31 de marzo de 2021.
- 93.** El Grupo de Selección acuerda someter el punto a una decisión por correspondencia. La decisión que figura en el documento GB.341/PFA/3 (Rev. 1) se aprueba por consenso y se anuncia a todos los miembros del Consejo de Administración en una comunicación de fecha 14 de abril de 2021.

Decisión

- 94. El Consejo de Administración, por correspondencia:**
- a) aprueba la propuesta relativa al alcance final y toma nota de que el presupuesto estimado de la fase 2 del proyecto de renovación se ajustará a los recursos obtenidos de la venta de la parcela;**
 - b) solicita a la Oficina que le presente un presupuesto definitivo de la fase 2 en su próxima reunión, y**
 - c) autoriza al Director General a ultimar un acuerdo con un contratista principal para las obras de la fase 2 dentro de los límites de los fondos obtenidos de la venta de la parcela.**

(GB.341/PFA/3 (Rev. 1), párrafo 21)

Resumen de los comentarios escritos recibidos durante el examen del punto por correspondencia ¹

- 95.** El Grupo de los Trabajadores toma nota de que el total de gastos de la fase 1 del proyecto de renovación se mantiene dentro de los límites del presupuesto aprobado de 205 millones de francos suizos. Acoge con agrado el hecho de que la obtención de ahorros adicionales por un valor aproximado de 200 000 francos suizos cubra parte de los costos de los trabajos de arquitectura e ingeniería de la fase 2, y de que se disponga de recursos financieros suficientes para incluir obras que fueron aplazadas debido a la incertidumbre que existía entonces con respecto a su financiación, lo que permitirá completar la renovación de la totalidad del edificio. El Grupo apoya la opción de construir un edificio temporal en el jardín del lado este.

¹ En la [página web del Consejo de Administración](#) se puede consultar el texto completo de cada comentario en el idioma original, junto con la decisión.

- 96.** Por lo que respecta al perímetro de seguridad, es comprensible que la revisión del plan integral de seguridad se haya aplazado a raíz de la pandemia de COVID-19. El Grupo toma nota de que se ha revisado el estudio en curso a fin de tener en cuenta diversas cuestiones, y apoya los esfuerzos desplegados por la Oficina para desarrollar un plan integral de seguridad que ofrezca una solución conforme a las normas, apropiada y estética a los desafíos en materia de seguridad de los locales de la OIT. Tras tomar nota de la necesidad de aumentar el presupuesto en unos 700 000 dólares de los Estados Unidos para introducir la función de control de seguridad de los visitantes requerida, el Grupo reitera la importancia de que los mandantes de la OIT sigan teniendo acceso al edificio de la Organización sin mayores obstáculos. Se congratula de que la Oficina tenga previsto que las obras de renovación se inicien a mediados de 2021.

4. Delegación de autoridad en virtud del artículo 18 del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo (GB.341/PFA/4)

Decisión

- 97.** El Consejo de Administración, por correspondencia, delega en su Mesa, para el periodo de la 109.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (junio de 2021), la autoridad para ejercer sus responsabilidades en virtud de lo dispuesto en el artículo 18 del Reglamento de la Conferencia, respecto a las propuestas que impliquen gastos durante el 77.º ejercicio económico, que finalizará el 31 de diciembre de 2021.

(GB.341/PFA/4, párrafo 3)

5. Programa y Presupuesto para 2018-2019: Cuenta del presupuesto ordinario y Fondo de Operaciones al 31 de diciembre de 2019 (GB.341/PFA/5)

(El examen de este punto se ha aplazado a la 341.^a bis reunión (21 de mayo de 2021).)

6. Programa y Presupuesto para 2018-2019: Informe financiero y estados financieros consolidados y comprobados del año que finalizó el 31 de diciembre de 2019 (GB.341/PFA/6)

Decisión

- 98.** El Consejo de Administración, por correspondencia, toma nota del informe del Auditor Externo y somete los estados financieros consolidados del año que finalizó el 31 de diciembre de 2019 y el mencionado informe del Auditor Externo a la Conferencia Internacional del Trabajo para su examen y aprobación en su 109.^a reunión.

(GB.341/PFA/6, párrafo 4)

Resumen de los comentarios escritos recibidos durante el examen del punto por correspondencia ²

- 99. El Grupo de los Empleadores** valora la eficacia del entorno operacional y del marco de gestión de los riesgos de la OIT. Asimismo, considera que se requiere una labor y un seguimiento adicionales con respecto a la planificación de la fuerza de trabajo y el desarrollo de las competencias profesionales en la OIT, incluida una mayor diversidad en el lugar de trabajo.

7. Escala de prorrateo de contribuciones al presupuesto para 2022 (GB.341/PFA/7)

Decisión

- 100. El Consejo de Administración, de acuerdo con la práctica establecida de armonizar la escala de prorrateo de los Estados Miembros de la OIT con la de las Naciones Unidas y por recomendación del Grupo Gubernamental, decide por correspondencia:**

- a)* basar la escala de prorrateo de la OIT para 2022 en la escala de las Naciones Unidas para 2019-2021, y
- b)* proponer a la Conferencia Internacional del Trabajo la adopción del proyecto de escala de prorrateo para 2022, tal y como figura en el anexo al documento GB.341/PFA/7, a reserva de los ajustes que puedan ser necesarios si se produce un nuevo cambio en el número de Miembros de la Organización antes de que la Conferencia proceda a la adopción de la escala recomendada.

(GB.341/PFA/7, párrafo 4)

Resumen de los comentarios escritos recibidos durante el examen del punto por correspondencia ³

- 101. El Gobierno de Cuba** señala que el bloqueo económico, comercial y financiero que los Estados Unidos mantienen contra Cuba se ha recrudecido, a pesar del reclamo mundial que exige su fin. Cuba realiza esfuerzos significativos para honrar sus pagos anuales a los organismos internacionales a los que pertenece, pero aun disponiendo de los recursos necesarios, esos esfuerzos se han visto obstaculizados por el rechazo de determinados bancos a efectuar transacciones con el pago de Cuba. Una organización internacional de tanta relevancia e historia como la OIT no debería verse afectada por medidas coercitivas unilaterales.

² En la [página web del Consejo de Administración](#) se puede consultar el texto completo de cada comentario en el idioma original, junto con la decisión.

³ En la [página web del Consejo de Administración](#) se puede consultar el texto completo de cada comentario en el idioma original, junto con la decisión.

Segmento de Auditoría y Control

8. Informe del Comité Consultivo de Supervisión Independiente (GB.341/PFA/8)

- 102.** A fin de preparar la adopción de una decisión por correspondencia, la Oficina celebra una reunión de información para los miembros del Consejo de Administración sobre este punto el 3 de marzo de 2021. La Presidenta del Comité Consultivo de Supervisión Independiente (IOAC) y la Oficina proporcionan las aclaraciones e informaciones adicionales que se resumen a continuación para responder a las preguntas formuladas en dicha reunión.
- 103. La Presidenta del IOAC** presenta el informe anual del Comité, y señala que este ha podido abordar todos los ámbitos fundamentales de su mandato durante el periodo examinado. El Comité reconoce el éxito del plan de continuidad de las operaciones y de gestión de la crisis, que ha permitido a la OIT proseguir sus actividades durante la pandemia de COVID-19. En el informe se detallan las actividades de supervisión efectuadas y el asesoramiento prestado por el Comité sobre los procesos internos y las unidades orgánicas, así como sobre las funciones de supervisión interna y externa. También contiene recomendaciones de mejoras que la Oficina podría introducir en esos ámbitos. Con respecto a las actividades propias del Comité, este propone al Consejo de Administración una serie de enmiendas a su mandato que juzga necesarias para incorporar las mejores prácticas reconocidas por la Dependencia Común de Inspección (DCI).
- 104. Un representante del Director General** (Director General Adjunto de Gestión y Reforma), en respuesta a la pregunta sobre la recomendación 1 relativa a la iniciativa destinada a establecer un inventario de competencias profesionales, señala que la finalidad de esa recomendación del Comité es alentar a la dirección a obtener un resultado final que sea viable, sin entrar en los pormenores de la iniciativa en sí. Asimismo, señala que la iniciativa está dirigida por el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos, con el apoyo de la Unidad de Innovaciones Operativas, y consiste en un proceso piloto para estudiar las competencias que se necesitan en toda la Oficina, sobre todo en el contexto de la Declaración del Centenario. También confirma que incluirá ciertamente el examen de las competencias pertinentes para prestar servicios a los tres grupos de mandantes.
- 105. La Presidenta del IOAC**, en respuesta a una pregunta sobre las repercusiones positivas y negativas de la COVID-19 en el enfoque de auditoría interna, señala que el Comité celebra que el Auditor Interno Jefe haya podido introducir la práctica de efectuar exámenes a distancia para asegurar la prosecución de las auditorías en las oficinas exteriores, a fin de facilitar la buena continuación de las actividades de supervisión en circunstancias difíciles. Con respecto a la recomendación 2, aunque los procesos existen, un posible denunciante de irregularidades no tiene ninguna fuente de información para comprender cómo funciona el proceso de denuncia de irregularidades, las medidas que se adoptan para investigar el caso y el seguimiento que se da a los casos fundados. En consecuencia, el Comité recomienda que se simplifiquen los correspondientes procesos, por ejemplo, en forma de diagrama, y que se centren en la persona que realiza la denuncia, a fin de aclarar todas las opciones disponibles y los procesos emprendidos, con objeto de promover una cultura de voluntad de denunciar las irregularidades. Con respecto a las propuestas de enmienda al mandato del Comité, la Presidenta del IOAC conviene en la importancia de la propuesta de incluir una disposición específica para que

el Comité celebre reuniones de información periódicas con el Consejo de Administración. El Comité ha celebrado este tipo de reuniones en el pasado y lo seguirá haciendo. Por consiguiente, estudiará la posibilidad de proponer la inclusión formal de tal disposición en la próxima revisión de su mandato.

- 106. El representante del Director General**, como complemento de las observaciones formuladas por la Presidenta del IOAC sobre la recomendación 2, recuerda que, en las propuestas de Programa y Presupuesto para 2022-2023 presentadas por el Director General, se han asignado recursos para financiar un puesto de funcionario encargado de las cuestiones de ética a tiempo completo. En caso de aprobarse, dicho funcionario se encargaría de poner en marcha varias iniciativas, entre ellas la aplicación de la recomendación de racionalizar la comunicación de los procesos de gestión de las denuncias de irregularidades.
- 107.** El Grupo de Selección acuerda someter el punto a una decisión por correspondencia. La decisión se aprueba por consenso y se anuncia a todos los miembros del Consejo de Administración el 15 de marzo de 2021.

Decisión

- 108. Por correspondencia, el Consejo de Administración toma nota del informe anual del Comité Consultivo de Supervisión Independiente, que figura en el anexo I del documento GB.341/PFA/8, y aprueba el mandato revisado que se reproduce en el anexo II de dicho documento.**

(GB.341/PFA/8, párrafo 5)

Resumen de los comentarios escritos recibidos durante el examen del punto por correspondencia ⁴

- 109. El Grupo de los Empleadores** recalca que la iniciativa destinada a establecer un inventario de competencias profesionales debe abarcar todas las categorías del personal en la sede y en las oficinas exteriores. En el marco de dicha iniciativa se deberían evaluar las capacidades y competencias pertinentes para satisfacer las necesidades de los tres grupos de mandantes. El Grupo respalda la recomendación 2, y considera crucial que la OIT desarrolle una cultura transparente, justa, respetuosa e inclusiva. Todo el personal debería sentirse protegido para denunciar irregularidades por vías no burocráticas y ningún tipo de represalia debería tolerarse. El Grupo apoya la recomendación 3 y considera fundamental que la dirección adopte respuestas y medidas de seguimiento claras para asegurar la introducción efectiva de mejoras y el establecimiento de una rendición de cuentas transparente. También apoya las enmiendas propuestas al mandato del IOAC y acoge con beneplácito la inclusión de sus sugerencias en el apartado titulado «Autoevaluación y examen periódico», así como el nuevo texto en el apartado titulado «Responsabilidades» con respecto a la prestación de asesoramiento en caso de alegaciones de conducta indebida o de alegaciones de represalia que se refieran al Director General.
- 110. El Grupo de los Trabajadores** apoya la recomendación 1 y confía en que la iniciativa destinada a establecer un inventario de competencias profesionales ayude a la

⁴ En la [página web del Consejo de Administración](#) se puede consultar el texto completo de cada comentario en el idioma original, junto con la decisión.

Organización a colmar los eventuales déficits mediante el perfeccionamiento profesional de su personal o la contratación externa, en consulta con el Sindicato del Personal de la OIT. También apoya las recomendaciones 2 y 3, y entiende que la Oficina está dando seguimiento a la recomendación 4. El Grupo espera con interés los resultados de la auditoría de desempeño consagrada específicamente a los contratos de colaboración externa, efectuada en 2020, y agradece al IOAC las consultas sobre las enmiendas propuestas al mandato del Comité, mantenidas ese mismo año. El Grupo se muestra de acuerdo con los cambios propuestos en el párrafo 2, c), del anexo II, en el bien entendido de que el IOAC no supervisará la función de evaluación y de que solo se utilizarán los planes de trabajo de la Oficina de Evaluación para asegurar la coherencia entre las distintas funciones de supervisión interna. El Grupo apoya la supresión de «conflictos de intereses» en el párrafo 3, g), así como otros cambios destinados a asegurar la independencia de la función relativa a las cuestiones de ética. También acoge con agrado el programa de iniciación propuesto en el párrafo 25, el cual debería proporcionarse sin costo financiero alguno. Por último, se muestra de acuerdo con los párrafos 30, 37, 38 y 42 y, por consiguiente, con el mandato revisado.

- 111. El Gobierno de Marruecos** considera que las propuestas de enmienda al mandato del Comité son coherentes con el objetivo de fortalecer la transparencia y la gobernanza de la OIT. Sin embargo, en el apartado titulado «Independencia», el incremento del número de años exigidos con respecto a la ocupación de un puesto en la OIT antes de integrar el Comité resulta restrictivo y no refuerza necesariamente la imparcialidad de sus miembros. En cuanto al párrafo 37, la enmienda propuesta se refiere a la autoevaluación por parte del Comité sin explicar los mecanismos para su ejecución. Con respecto al párrafo 42, la enmienda propuesta debería tener en cuenta las dietas de los miembros cuando participan en actividades oficiales del Comité, al igual que en el caso de los servicios de secretaría indicados en el párrafo 41.
- 112. El PIEM** manifiesta su preocupación por la falta de funciones de gobernanza en la OIT en 2020, debido a la imposibilidad de celebrar algunas de las reuniones periódicamente programadas a causa de las restricciones sanitarias derivadas de la pandemia de COVID-19. El grupo considera que la OIT ha respondido bien a estas circunstancias extraordinarias; y expresa su agradecimiento al IOAC por haber llevado a cabo su importante labor de forma virtual durante el periodo examinado. El PIEM observa con preocupación que el pasivo no financiado del seguro de salud posterior al cese en el servicio sigue afectando considerablemente a la situación del activo neto. El grupo espera que el cambio introducido en el sistema de gestión de los riesgos sirva para racionalizar la evaluación, planificación y mitigación de los riesgos en la OIT en el futuro. Con respecto a la recomendación 1, destaca la importancia de la nueva iniciativa destinada a establecer un inventario de competencias profesionales a la hora de seguir avanzando en la aplicación de la Declaración del Centenario y del Programa de Trabajo Decente. Asimismo, acoge con agrado el desarrollo de nuevos modelos de aprendizaje en línea por el Centro de Turín y lo anima a seguir desplegando esfuerzos en ese sentido. En cuanto a la rendición de cuentas de la OIT, subraya la importancia de aplicar de forma adecuada la recomendación 2 y considera crucial que la dirección facilite, proteja y aliente la denuncia de irregularidades. El PIEM insta a la OIT a que aplique las recomendaciones 3 y 4 sin más demora, y apoya plenamente la propuesta de financiar un puesto de funcionario encargado de las cuestiones de ética a tiempo completo. El grupo observa que, en el mandato revisado, se han tenido en cuenta gran parte de sus propuestas y considera que la supervisión independiente es una forma de asegurar la adhesión del Director General a las normas de conducta más estrictas. El IOAC debe llevar a cabo autoevaluaciones anuales y comunicar todos sus resultados al Consejo de

Administración. Asimismo, debería revisar su mandato al menos una vez cada tres años. El PIEM apoya el plan de trabajo del IOAC para 2021, con los comentarios mencionados, y respalda el proyecto de decisión.

9. Informe del Auditor Interno Jefe para el año que finalizó el 31 de diciembre de 2020 (GB.341/PFA/9)

- 113.** A fin de preparar la adopción de una decisión por correspondencia, la Oficina celebra una reunión de información para los miembros del Consejo de Administración sobre este punto el 3 de marzo de 2021. En esta reunión, la Oficina proporciona aclaraciones e informaciones adicionales para responder a las preguntas formuladas por los miembros, que se resumen a continuación.
- 114. Un representante del Director General** (Auditor Interno Jefe) confirma que la Oficina ha tenido en cuenta las enseñanzas extraídas de las auditorías e investigaciones efectuadas y que ha comunicado esas enseñanzas al personal, principalmente a través de documentos de gobernanza interna revisados y actualizados. Con respecto a los casos fundados de fraude, señala que es difícil cuantificar las pérdidas y comunicarlas al Consejo de Administración ya que, después de que la Oficina de Auditoría Interna y Control (IAO) ha publicado un informe de investigación, se deben seguir los procesos internos antes de poder determinar el valor de las pérdidas. Cuando la persona o las personas objeto de una investigación reembolsan a la OIT —ya sea íntegra o parcialmente— lo defraudado, el valor de la pérdida puede diferir de la cifra indicada por la IAO en su informe, lo que podría generar confusión. Eventualmente, las pérdidas se registrarían en los estados financieros comprobados de la OIT. A petición de la Dirección General de Asociaciones Internacionales de la Comisión Europea, la IAO ha aceptado realizar un análisis pericial de dos elementos de gastos de un proyecto ejecutado por la OIT, ya que la explicación inicialmente proporcionada por la OIT no resultó satisfactoria, lo cual estaba impidiendo el cierre del proyecto. La IAO ha aceptado este empeño —que no figura en el plan de auditoría basada en los riesgos de la IAO— a título excepcional a fin de resolver esta cuestión.
- 115.** El Grupo de Selección acuerda someter el punto a una decisión por correspondencia. La decisión se aprueba por consenso y se anuncia a todos los miembros del Consejo de Administración en una comunicación de 15 de marzo de 2021.

Decisión

- 116. El Consejo de Administración toma nota, por correspondencia, del informe del Auditor Interno Jefe para el año que finalizó el 31 de diciembre de 2020.**

(GB.341/PFA/9, párrafo 4)

Resumen de los comentarios escritos recibidos durante el examen del punto por correspondencia ⁵

- 117.** Según el **Grupo de los Empleadores**, los planes de auditoría de la IAO revisados y adaptados que se han llevado a cabo mediante auditorías a distancia, en el contexto de

⁵ En la [página web del Consejo de Administración](#) se puede consultar el texto completo de cada comentario en el idioma original, junto con la decisión.

la crisis causada por la COVID-19, ejemplifican la continuidad de una función esencial de la Oficina. La cuestión de la confidencialidad reviste una importancia capital a la hora de investigar las alegaciones de explotación o abusos sexuales y los casos de represalias contra denunciantes de irregularidades. Con respecto a las conductas indebidas, urge promover una cultura de prevención. La reunión virtual sobre cuestiones de ética y denuncia de conductas indebidas para incrementar la sensibilización del personal en África es un paso en la buena dirección y esa capacitación debería ofrecerse a todos los miembros del personal en todos los niveles. La Oficina también debería estudiar la posibilidad de establecer un curso obligatorio sobre ética, acoso y fraude. La persistencia de casos de fraude con respecto a la Caja del Seguro de Salud del Personal de la OIT y a los acuerdos de ejecución resulta preocupante. También se debería efectuar un examen minucioso de todos los acuerdos de subvención, a fin de velar por el uso correcto del mecanismo de concesión de subvenciones, y revisar y validar los informes sobre las actividades. El Grupo de los Empleadores apoya firmemente la recomendación de la IAO a ese respecto. En cuanto a los casos fundados, el personal directivo superior debería comunicar los resultados y las enseñanzas extraídas de los mismos a todos los miembros del personal. La Oficina tiene la responsabilidad última de los delitos cometidos en ausencia de una gestión consecuente y de un procedimiento de tratamiento efectivo de las quejas. El personal directivo superior debe proporcionar el adecuado liderazgo, establecer sistemas que faciliten las conductas éticas y crear un clima que refuerce las relaciones y la reputación de las que depende el éxito de la Oficina.

- 118. El Grupo de los Trabajadores** reconoce las difíciles condiciones en las que se han llevado a cabo las actividades de auditoría en 2020, e insta a la Oficina a seguir desplegando esfuerzos para mantener el número y la calidad de las actividades de auditoría efectuadas en años anteriores, tanto en la sede como en las oficinas exteriores. El Grupo celebra el examen sobre la capacidad de la Oficina para adaptarse a las circunstancias actuales y acoge con satisfacción que esta haya demostrado un alto grado de agilidad, sobre todo con respecto a sus estrategias de comunicación, los productos específicamente relacionados con la COVID-19 y la gestión de las oficinas de la OIT. Asimismo, considera importante velar por que el personal reciba la formación necesaria para adaptarse al trabajo a distancia. El Grupo de los Trabajadores observa con pesar los temas recurrentes que figuran en el informe de la auditoría de garantía de la calidad efectuada en África Occidental en 2020, y el hecho de que todavía no se haya dado el debido curso a las recomendaciones formuladas en 3 de los 12 informes de auditoría de garantía de la calidad publicados en 2019. La Oficina debería tomar medidas para asegurar la aplicación oportuna de todas las recomendaciones de auditoría interna. Por último, el Grupo toma nota de las actividades de investigación emprendidas en 2020 e insta a la Oficina a considerar la aplicación de las enseñanzas extraídas de las mismas.
- 119. El PIEM** valora la labor sumamente importante de la IAO; acoge con satisfacción que esta haya podido llevar a cabo sus auditorías en unas circunstancias tan excepcionales, y la anima a seguir desarrollando métodos de trabajo innovadores, algunos de los cuales podrían ser también útiles después de la pandemia. Asimismo, la felicita por haber logrado publicar en 2020 un informe de auditoría de garantía de la calidad relativo a una oficina exterior en África y un informe de asesoramiento relacionado con una función de la sede; y acoge con agrado la cooperación de la IAO con otras organizaciones internacionales para analizar las repercusiones de la COVID-19.
- 120.** El PIEM celebra que la Oficina haya demostrado un alto grado de agilidad, compromiso y habilidad para adaptar o cambiar sus prácticas y políticas de trabajo a fin de poder seguir cumpliendo con el programa de trabajo de la OIT, y observa que ha logrado proseguir sus actividades y preservar la salud de su personal gracias a un mayor uso de

las tecnologías de la información. El grupo destaca la importancia de las cinco recomendaciones estratégicas formuladas en el informe. Como en ocasiones anteriores, el PIEM anima a la Oficina a aplicar oportunamente todas las recomendaciones de auditoría y a presentar informes al respecto. Asimismo, observa que, en muchos casos, la unidad responsable no ha presentado un plan de acción para solventar las deficiencias detectadas en el plazo obligatorio de tres meses y que muchas de las recomendaciones aceptadas no han sido aplicadas en el plazo estipulado de seis meses.

- 121.** El PIEM reitera una vez más la importancia de la gestión de los riesgos. Tal como recomienda la IAO, el uso de las evaluaciones de los riesgos en las fases tempranas de los proyectos de cooperación para el desarrollo ayuda a reducir las probabilidades de fraude. Además, es recomendable ponerse en contacto con el Funcionario principal encargado de la gestión de los riesgos al planificar proyectos de gran envergadura. En aras de la rendición de cuentas, y tal como recomienda el Comité Consultivo de Supervisión Independiente, es importante realizar un examen del proceso de gestión de las denuncias de irregularidades en la OIT. Además, la dirección debe comprometerse con la promoción de una cultura abierta y de procesos internos adecuados para facilitar, proteger y alentar la denuncia de irregularidades.
- 122.** El PIEM aprecia la importante labor de investigación que la IAO ha llevado a cabo en 2020, a pesar del desafío de realizar dicha labor principalmente a distancia debido a la pandemia de COVID-19. El grupo constata la persistencia de casos fundados de fraude y de conducta profesional indebida, y apoya la conclusión de la IAO sobre la necesidad de impartir cursos adicionales de formación para tratar las cuestiones relacionadas con la conducta ética de los funcionarios de la OIT, incluidas las obligaciones de los miembros del personal con respecto a las actividades exteriores. El PIEM observa con preocupación la creciente acumulación de casos objeto de investigación, lo que puede desalentar la denuncia de conductas indebidas, por lo que debería resolverse este problema. El grupo conviene con la IAO en que la contratación de un funcionario encargado de las cuestiones de ética a tiempo completo, tal como se propone en el Programa y Presupuesto para 2022-2023, facilitaría la aplicación de estas iniciativas. Sin embargo, dicho funcionario también debería examinar lo antes posible los actuales programas de formación y revisar o crear, según corresponda, cursos de formación específicos, estructurados y regulares para incrementar la sensibilización sobre las normas de conducta ética exigibles al personal de la OIT. El PIEM invita a la Oficina a aplicar las demás recomendaciones de la IAO y apoya el proyecto de decisión.

10. Cuestiones relativas a la Dependencia Común de Inspección (GB.341/PFA/10)

- 123.** A fin de preparar la adopción de una decisión por correspondencia, la Oficina celebra una reunión de información para los miembros del Consejo de Administración sobre este punto el 4 de marzo de 2021. En esta reunión, la Oficina proporciona aclaraciones e informaciones adicionales para responder a las preguntas formuladas por los miembros, que se resumen a continuación.
- 124. Un representante del Director General** (Director, Departamento de Programación y Gestión Estratégicas) señala que la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación (JJE) todavía está examinando el informe de la DCI sobre el multilingüismo, por lo que este se someterá a la consideración del Consejo de Administración en una ulterior reunión. En documentos de referencia separados ([GB.341/PFA/10/REF/1](#) y [GB.341/PFA/10/REF/2](#)), se proporcionan detalles sobre el estado del seguimiento dado por la OIT a cada una de las recomendaciones de la DCI. Con

respecto a las recomendaciones formuladas en el informe de la DCI sobre el examen de la gestión del cambio en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, el orador recuerda que la OIT ha sido pionera en este ámbito y ha llevado a cabo durante años una reforma de su gestión. En los tres documentos sometidos al examen del Consejo de Administración, la Oficina presenta sus puntos de vista sobre el estado del curso dado por la OIT a las recomendaciones de la DCI a la luz de las políticas y prácticas de la Organización, en particular sobre la base de las decisiones anteriores del Consejo de Administración y las orientaciones proporcionadas a la Oficina para su aplicación. Por consiguiente, se invita al Consejo de Administración a que examine la información presentada en esos documentos y brinde sus orientaciones sobre los ámbitos en los que es necesario desplegar más esfuerzos. En cuanto a la recomendación relativa a la carta anual de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres dirigida al Director General, la Oficina analizará la cuestión y estudiará el seguimiento que debería darse a la misma.

- 125.** El Grupo de Selección acuerda someter el punto a una decisión por correspondencia. La decisión se aprueba por consenso y se anuncia a todos los miembros del Consejo de Administración en una comunicación de 15 de marzo de 2021.

Decisión

- 126. El Consejo de Administración, por correspondencia, toma nota de la información contenida en los documentos GB.341/PFA/10, GB.341/PFA/10/REF/1 y GB.341/PFA/10/REF/2, y proporciona orientaciones a la Oficina.**

(GB.341/PFA/10, párrafo 30)

Resumen de los comentarios escritos recibidos durante el examen del punto por correspondencia ⁶

- 127. El Grupo de los Empleadores** apoya la posición de la Oficina con respecto a los comentarios de la JJE. En cuanto al fortalecimiento de la incorporación de los resultados de las investigaciones sobre políticas y el incremento de la colaboración interinstitucional, el Grupo considera que es necesario priorizar la coherencia entre las políticas de los distintos organismos de las Naciones Unidas y que toda colaboración en materia de investigación debe respetar y satisfacer las necesidades de los mandantes. Con respecto a las recomendaciones que se encuentran actualmente en fase de examen, la Oficina debería tener en cuenta el rendimiento de la inversión, los riesgos asociados y las repercusiones presupuestarias a largo plazo. En cuanto a la movilidad interinstitucional, el Grupo de los Empleadores apoya que la Oficina no haya aceptado la recomendación en que se ruega al Director General que permita a todos los funcionarios del sistema de las Naciones Unidas aspirar a los puestos vacantes en pie de igualdad con el propio personal de la OIT, ya que el mandato y la estructura de gobernanza tripartita únicos de la OIT exigen a su personal competencias y calificaciones específicas, que son cruciales para prestar servicio a los mandantes de la Organización.
- 128. El Grupo de los Trabajadores** suscribe las observaciones de la JJE en relación con la recomendación sobre el fortalecimiento de la incorporación de los resultados de las

⁶ En la [página web del Consejo de Administración](#) se puede consultar el texto completo de cada comentario en el idioma original, junto con la decisión.

investigaciones sobre políticas, en particular con respecto a la importancia de tomar en consideración el mandato y los objetivos estratégicos de cada organización. Asimismo, recuerda las observaciones que ya formuló, en octubre de 2019, sobre la estrategia de investigación y, en noviembre de 2020, sobre la evaluación de alto nivel de las estrategias y enfoques de investigación y de gestión de los conocimientos de la OIT.

- 129.** Con respecto al examen del Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, el Grupo de los Trabajadores toma nota del compromiso de la Oficina de intensificar sus esfuerzos para mejorar los resultados en el marco del Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2018-2021, sin dejar de cumplir cabalmente el Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas. La Oficina debería participar en el examen de las próximas fases de aplicación del Plan de Acción para Todo el Sistema, en 2022-2023.
- 130.** El Grupo de los Trabajadores también suscribe las observaciones formuladas por la Oficina sobre el examen de la integración de la reducción del riesgo de desastres en la labor del sistema de las Naciones Unidas en el contexto de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (Agenda 2030). Las normas de la OIT, en particular la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205), desempeñan un papel central para el fortalecimiento de la paz y la resiliencia de las sociedades y constituyen la principal contribución de la OIT a la reducción del riesgo de desastres, particularmente en respuesta a la crisis causada por la COVID-19.
- 131.** El Grupo de los Trabajadores observa con satisfacción que ya se han adoptado medidas en la OIT para aplicar las recomendaciones sobre el examen de la gestión del cambio en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. En cuanto a la gestión de los servicios de computación en la nube en el sistema de las Naciones Unidas, el Grupo suscribe las observaciones formuladas por la JJE y por la Oficina y está a favor de que la Oficina realice un análisis minucioso de la relación costo-eficacia y de la selección del proveedor de servicios en la nube caso por caso.
- 132.** En cuanto al examen de los comités de auditoría y supervisión en el sistema de las Naciones Unidas, el Grupo de los Trabajadores toma nota de la respuesta de la Oficina a las recomendaciones a ese respecto y le recuerda la observación que formuló en relación con el informe del IOAC y las propuestas de enmienda al mandato del Comité (GB.341/PFA/8).
- 133.** Con respecto al examen del intercambio de personal y otras medidas similares de movilidad interinstitucional, el Grupo de los Trabajadores toma nota de las observaciones de la JJE y constata que la Oficina todavía está estudiando las recomendaciones 7 y 9 debido a cuestiones relativas a la compatibilidad con las reglas internas y el marco de gobernanza de la OIT. En cuanto a la creación de una estructura de gestión común (recomendación 7), el Grupo está de acuerdo en que esa recomendación debería estudiarse a la luz de los complejos cambios en las estructuras de gestión que forman parte de la reforma de las Naciones Unidas; y destaca, en particular, a ese respecto la importancia capital de lograr una mayor comprensión y promoción de la estructura tripartita y del sistema normativo de la OIT a lo largo de todo el proceso de reforma de las Naciones Unidas. El Grupo de los Trabajadores apoya que no se haya aceptado la recomendación 8, en la que se ruega al Director General que permita a todos los funcionarios del sistema de las Naciones Unidas aspirar a los puestos vacantes en pie de igualdad con el propio personal de la OIT. Toda deliberación ulterior sobre estas cuestiones debería incluir la celebración de consultas con el Sindicato del Personal de la OIT.

- 134.** Con respecto al examen de las prácticas contemporáneas de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas en materia de externalización de servicios a proveedores de servicios comerciales, el Grupo de los Trabajadores suscribe las observaciones formuladas por la JJE y por la Oficina. A ese respecto, observa que los procedimientos de compra y contratación y los mecanismos de gobernanza de las tecnologías de la información de la OIT con respecto a los servicios externalizados, incluidas sus evaluaciones de riesgos, están en consonancia con las recomendaciones aceptadas y que la OIT analizará cuidadosamente toda medida adicional desde el punto de vista de su valor añadido y la relación costo-eficacia.
- 135.** El PIEM aprecia enormemente la labor de la DCI, que es el único órgano de supervisión externa independiente del sistema de las Naciones Unidas y reviste gran importancia para la eficiencia, la rendición de cuentas y la transparencia en el seno de las Naciones Unidas y para el logro de la coherencia en todo el sistema, siendo la OIT una parte fundamental de dicho sistema. La DCI aporta una contribución indispensable a la conceptualización y formulación de los marcos comunes, así como un conjunto de informaciones y datos comparables y analizados escrupulosamente, que son necesarios para la aplicación de la Agenda 2030 y la reforma de las Naciones Unidas en curso, teniendo también en cuenta los desafíos que plantea la pandemia de COVID-19.
- 136.** El PIEM acoge con agrado la información facilitada en los documentos de referencia y toma nota con satisfacción de las conclusiones, generalmente positivas, sobre la labor de la OIT. El grupo confía en que la Oficina tendrá en cuenta los próximos informes relativos a todo el sistema de las Naciones Unidas, que serán sin duda pertinentes para la OIT, incluidos los informes sobre ciberseguridad y la función relativa a las cuestiones de ética.
- 137.** Dada la creciente importancia del papel de las tecnologías de la información en la labor diaria de la OIT, debería priorizarse la gestión y el almacenamiento seguros y fiables de los datos, a fin de garantizar la privacidad de estos. El PIEM desearía recibir más detalles sobre la forma en que la OIT aborda estas cuestiones, y saber si valora la posibilidad de cooperar con el Centro Internacional de Cálculos Electrónicos de las Naciones Unidas.
- 138.** El grupo considera que los documentos muestran que la OIT ha adoptado un enfoque constructivo con respecto a las recomendaciones formuladas en anteriores informes; y aprecia que la Oficina haya seguido el procedimiento de presentar informes sobre el seguimiento dado a las recomendaciones de la DCI formuladas en los tres años precedentes. El PIEM también celebra que, en todos los casos, la OIT haya proporcionado una respuesta a todas las recomendaciones. Sin embargo, observa que en los documentos no se contemplan algunos exámenes concluidos recientemente por la DCI y publicados en 2020, como los informes sobre el estado de la función de investigación y la gestión de los riesgos institucionales; y espera con interés que se incluyan en el próximo documento de la OIT sobre este punto.
- 139.** La Oficina debería seguir introduciendo sus medidas de aplicación en el sistema en línea de seguimiento de las recomendaciones de la DCI, a fin de ayudar a mejorar la comprensión sobre el estado del curso dado por la OIT a dichas recomendaciones, especialmente cuando no se ha dado ningún seguimiento. En los informes futuros, la Oficina debería diferenciar claramente las recomendaciones destinadas al Director General de aquellas destinadas al Consejo de Administración. La Oficina también debería aprovechar la posibilidad de indicar sus prioridades, proponiendo temas y valorando la pertinencia de los temas previstos de cara a futuros exámenes, con miras a su inclusión en el programa de trabajo de la DCI.

Segmento de Personal

11. Declaración de la Presidenta del Comité del Sindicato del Personal

La declaración de la representante del Sindicato del Personal se reproduce en el anexo III.

12. Enmiendas al Estatuto del Personal

(No se presentan enmiendas al Consejo de Administración en esta reunión.)

13. Informe de la Junta de Mandatarios del Fondo de Pagos Especiales (GB.341/PFA/13)

Decisión

- 140.** El Consejo de Administración toma nota, por correspondencia, del informe de la Junta de Mandatarios del Fondo de Pagos Especiales que figura en el anexo del documento GB.341/PFA/13, y aprueba las propuestas de enmienda al mandato y a las normas para la administración del Fondo de Pagos Especiales que figuran en el apéndice del informe, con efecto a partir del 1.º de abril de 2021.

(GB.341/PFA/13, párrafo 4)

14. Nombramientos para el Comité de Pensiones del Personal de la OIT (Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas) (GB.341/PFA/14 (Rev. 1))

Decisión

- 141.** El Consejo de Administración decide, por correspondencia, presentar a la Conferencia Internacional del Trabajo la siguiente resolución en su 109.ª reunión (junio de 2021):

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Nombra a los siguientes miembros y miembros suplentes del Comité de Pensiones del Personal de la OIT (Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas) hasta el 8 de octubre de 2022:

Miembros

Sr. J. C. Pomareda Muñoz (Gobierno)

Sr. F. Merle (Empleadores)

Sr. L. Cirigliano (Trabajadores)

Miembros suplentes

Sr. L. Abbé-Decarroux (Empleadores)

Sr. C. Pardini (Trabajadores)

(GB.341/PFA/14 (Rev. 1), párrafo 7)

15. Cuestiones relativas al Tribunal Administrativo de la OIT

15.1. Propuestas de enmienda al Estatuto del Tribunal

- 142.** El documento se redacta en consulta con los mandantes tripartitos y, a fin de preparar la adopción de una decisión por correspondencia, la Oficina celebra una reunión de información para los miembros del Consejo de Administración sobre este punto el 4 de marzo de 2021.
- 143.** El Grupo de Selección acuerda someter el punto a una decisión por correspondencia. La decisión se aprueba por consenso y se anuncia a todos los miembros del Consejo de Administración en una comunicación de 15 de marzo de 2021.

Decisión

- 144.** El Consejo de Administración, teniendo en cuenta las orientaciones proporcionadas durante las discusiones que mantuvo en sus 335.^a y 337.^a reuniones en relación con las enmiendas propuestas al Estatuto del Tribunal Administrativo de la OIT, y habiendo consultado debidamente al Tribunal, las organizaciones que han reconocido su competencia y las asociaciones del personal de estas últimas, decide, por correspondencia:
- a) aprobar el proyecto de resolución que se adjunta al documento GB.341/PFA/15/1, relativo a las enmiendas al Estatuto del Tribunal y a su anexo, con miras a su posible adopción por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 109.^a reunión (2021), y que atañe a:
 - i) el procedimiento en virtud del cual una organización internacional que haya reconocido la competencia del Tribunal puede retirar su declaración de aceptación de esa competencia;
 - ii) los criterios de selección de los jueces, la distribución geográfica y el equilibrio de género en la composición del Tribunal y la duración del mandato de los jueces;
 - iii) la prolongación del periodo de funciones de los jueces cuando su mandato expire antes de que se reúna la Conferencia, y
 - b) aplazar la consideración sobre la conveniencia de realizar un examen independiente del funcionamiento del Tribunal en vista del examen de la estructura jurisdiccional del régimen común de las Naciones Unidas emprendido por el Secretario General de las Naciones Unidas en cumplimiento de la Resolución 74/255B de la Asamblea General de las Naciones Unidas, y acoge con agrado la cooperación de la Oficina en este examen.

(GB.341/PFA/15/1, párrafo 53)

Resumen de los comentarios escritos recibidos durante el examen del punto por correspondencia ⁷

- 145. El Grupo de los Empleadores** observa que las propuestas de modificación relativas al procedimiento de retirada de la aceptación de la competencia del Tribunal coinciden con la opinión del Grupo según el cual este procedimiento debe estar bien definido y ser flexible para no convertirse en un obstáculo a la aceptación inicial de la competencia. Indicar los motivos por los que se decide dejar de reconocer la competencia del Tribunal no debería ser obligatorio, sino formar parte de un entendimiento entre las partes con el ánimo de intercambiar experiencia y promover una buena gobernanza con toda transparencia.
- 146.** La propuesta de enmienda al artículo III refleja la opinión del Grupo según la cual conviene hacer hincapié en las cualificaciones de los jueces designados, así como en su consideración moral, e insistir en la necesidad de «tener debidamente en cuenta» los criterios de la distribución geográfica y el equilibrio de género.
- 147.** Respecto al examen independiente del funcionamiento del Tribunal, es razonable esperar a que concluya el examen del sistema común de las Naciones Unidas.
- 148. El Grupo de los Trabajadores** acoge con satisfacción la propuesta de enmienda destinada a reglamentar la prórroga del nombramiento de un juez aunque no se haya celebrado una reunión de la Conferencia. Es de lamentar que una falta de consenso sobre el vigente Estatuto haya provocado la salida del Tribunal de un juez altamente cualificado y experimentado porque la Conferencia no pudo reunirse en 2020, antes de expirar su mandato.
- 149.** En cuanto a las propuestas de modificación del procedimiento de retirada, el Grupo teme nuevamente que las organizaciones se planteen con creciente frecuencia dejar de reconocer la competencia del Tribunal y buscar «un foro de conveniencia». Aunque preferiría que se impusieran unas obligaciones jurídicas más rigurosas y vinculantes, podría aceptar las propuestas actuales. Para que la nueva cláusula surta el efecto deseado, la Oficina debería vigilar la manera en que las organizaciones cumplen sus compromisos y, en particular, asegurarse de que consultan a los órganos representativos de su personal antes de tomar la decisión de retirarse.
- 150.** El Grupo no tiene inconveniente en aceptar los cambios propuestos en relación con el mandato de los jueces, toda vez que el Tribunal ha manifestado su acuerdo. La buena práctica consistente en que los jueces abandonen su cargo al cumplir los 75 años de edad no ha sido codificada, pero convendría que el Tribunal mantuviese la práctica establecida.
- 151.** En cuanto a la distribución geográfica y al equilibrio de género en la composición del Tribunal, el Grupo de los Trabajadores coincide con el Tribunal en que los requisitos generales relativos a la alta calidad, la integridad, la experiencia y las cualificaciones exigidas a los jueces, incluidos los requisitos lingüísticos, deberían primar siempre sobre cualquier otra consideración. El Grupo puede aceptar la formulación propuesta según la cual «se deberán tener debidamente en cuenta el equilibrio geográfico y el de género».

⁷ En la [página web del Consejo de Administración](#) se puede consultar el texto completo de cada comentario en el idioma original, junto con la decisión.

- 152. El Gobierno de la India** está de acuerdo en que se prorrogue en siete años el mandato de los jueces en activo, quienes deberían adherirse a la buena práctica consistente en abandonar su cargo cuando cumplan los 75 años de edad. Recomienda que se entablen deliberaciones sobre la introducción del criterio de transparencia en el proceso de preselección de los jueces del Tribunal, mediante la consulta de los poderes judiciales y los Gobiernos nacionales.
- 153. Los miembros del PIEM** destacan que las enmiendas propuestas representan una de las reformas más importantes de la historia del Tribunal e introducen las mejores prácticas indispensables para garantizar mayor armonización con los tribunales internacionales creados en fechas más recientes. Incluyen un mecanismo clave de escalonamiento que permitirá obviar la necesidad, hoy recurrente, de nombrar simultáneamente a seis de los siete jueces del Tribunal, y una fórmula que permitirá al Tribunal evitar la pérdida lamentable de jueces de talento por no celebrarse reuniones de la Conferencia, como ocurrió en 2020.
- 154.** Es importante destacar que la nueva redacción por la que se codifica y racionaliza el proceso de retirada de una organización no confiere al Consejo de Administración de la OIT un derecho de veto y que la decisión de retirada solo puede ser adoptada por la organización de que se trate y sus miembros. En el proyecto de decisión también se reconoce la cooperación fundamental que la Oficina ha brindado al Secretario General de las Naciones Unidas en la realización del examen inicial de la estructura jurisdiccional del régimen común de las Naciones Unidas ⁸. El PIEM aguarda con interés poder participar activamente en la continuación de estos debates en la Asamblea General.
- 155.** El grupo se muestra sumamente satisfecho de que, al término de dos años de negociaciones, los miembros tripartitos hayan aprobado por consenso el conjunto de enmiendas, y agradece a la Oficina la labor que ha realizado con los miembros tripartitos, los jueces y la secretaría, así como con las organizaciones que reconocen la competencia del Tribunal, para formular un conjunto de enmiendas que sea equilibrado y resulte aceptable para todas las partes interesadas. El PIEM adelanta que la Conferencia adoptará sin demora este conjunto de enmiendas en junio de 2021.

15.2. Composición del Tribunal (GB.341/PFA/15/2)

- 156.** A fin de preparar la adopción de una decisión por correspondencia, la Oficina celebra una reunión de información para los miembros del Consejo de Administración sobre este punto el 31 de marzo de 2021.
- 157.** El Grupo de Selección acuerda someter el punto a una decisión por correspondencia. La decisión se aprueba por consenso y se anuncia a todos los miembros del Consejo de Administración en una comunicación de fecha 14 de abril de 2021.

Decisión

- 158. El Consejo de Administración, por recomendación de su Mesa, decide por correspondencia proponer a la Conferencia Internacional del Trabajo que adopte uno de los proyectos de resolución siguientes, en función de que la Conferencia haya adoptado o no las enmiendas al artículo III del Estatuto del Tribunal Administrativo**

⁸ A/75/690

de la OIT y las medidas transitorias con miras a la aplicación de la versión enmendada de ese artículo, que se proponen en el documento GB.341/PFA/15/1:

i) de adoptarse las enmiendas:

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

Decide, de conformidad con lo dispuesto en el artículo III del Estatuto del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo, enmendado el [...] de junio de 2021, y con las medidas transitorias adoptadas con miras a su aplicación,

- a) transmitir su más sincero agradecimiento al Sr. Giuseppe Barbagallo (Italia), a la Sra. Fatoumata Diakité (Côte d'Ivoire), a la Sra. Dolores Hansen (Canadá) y al Sr. Yves Kreins (Bélgica) por su valiosa contribución a la labor del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo;**
- b) nombrar a la Sra. Rosanna De Nictolis (Italia), al Sr. Clément Gascon (Canadá), al Sr. Jacques Jaumotte (Bélgica) y a la Sra. Hongyu Shen (China) jueces del Tribunal por un periodo de cinco años cada uno, y**
- c) renovar el nombramiento del Sr. Michael Moore (Australia) y de Sir Hugh Rawlins (Saint Kitts y Nevis) como jueces del Tribunal por un periodo adicional y no renovable de siete años cada uno.**

O bien,

ii) de no adoptarse las enmiendas:

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

Decide, de conformidad con lo dispuesto en el artículo III del Estatuto del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo:

- a) transmitir su más sincero agradecimiento al Sr. Giuseppe Barbagallo (Italia), a la Sra. Fatoumata Diakité (Côte d'Ivoire), a la Sra. Dolores Hansen (Canadá) y al Sr. Yves Kreins (Bélgica) por su valiosa contribución a la labor del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo;**
- b) nombrar a la Sra. Rosanna De Nictolis (Italia), al Sr. Clément Gascon (Canadá), al Sr. Jacques Jaumotte (Bélgica) y a la Sra. Hongyu Shen (China) jueces del Tribunal por un periodo de tres años cada uno, y**
- c) renovar el nombramiento del Sr. Michael Moore (Australia) y de Sir Hugh Rawlins (Saint Kitts y Nevis) como jueces del Tribunal por un periodo adicional de tres años cada uno.**

(GB.341/PFA/15/2, párrafo 8)

Resumen del comentario escrito recibido durante el examen del punto por correspondencia ⁹

- 159.** El Gobierno de la India está de acuerdo con la renovación del nombramiento de los dos jueces mencionados en el párrafo 8, i), c), por un periodo de siete años. En el caso de estos jueces, debería respetarse la buena práctica de limitar la edad a los 75 años. Recomienda mantener un debate sobre la manera de hacer más transparente el proceso de preselección de los jueces que integran el Tribunal Administrativo de la OIT, consultando al poder judicial y a los Gobiernos de los respectivos países.

16. Información actualizada sobre la Estrategia de Recursos Humanos 2018-2021: Agilidad, compromiso y eficiencia (GB.341/PFA/16)

- 160. El portavoz del Grupo de los Empleadores** dice que, aunque su grupo reconoce los esfuerzos de la Oficina por reforzar la función de los recursos humanos, considera que la diversidad en la contratación debe ir más allá de la diversidad geográfica y de género para abarcar la experiencia y la trayectoria profesionales, y la experiencia pertinente para los mandantes, motivo por el cual ha propuesto una enmienda al proyecto de decisión. En cuanto al primer pilar, relativo la agilidad de la organización y la gestión de la fuerza de trabajo, debería fomentarse la movilidad funcional y geográfica del personal con las cualificaciones y competencias fundamentales requeridas, para que la Oficina pueda servir a sus mandantes con una fuerza de trabajo polivalente, capaz y experimentada. La movilidad geográfica debería ser tridireccional, con movimiento de las oficinas exteriores a la sede, de la sede a las oficinas exteriores y de unas oficinas exteriores a otras. Las decisiones relativas a la contratación de personal deben adoptarse en función de las necesidades básicas de los puestos de trabajo y no pueden ir en detrimento de la Organización o de sus mandantes. El orador pide a la Oficina que explique por qué los resultados para el indicador 1.1 sobre la movilidad funcional y geográfica están por debajo de lo previsto e indique qué medidas se han adoptado para incrementar la movilidad del personal. Deberían realizarse esfuerzos concertados para crear más puestos de primera línea en la categoría de servicios orgánicos, a fin de cubrir las necesidades actuales de los mandantes mediante una mejora de la eficiencia, así como para redefinir los puestos existentes. De conformidad con la Declaración del Centenario, la OIT necesita más conocimientos especializados en materia de formación permanente, tecnología y productividad. Su grupo reitera la petición de crear puestos específicos para especialistas en actividades para los empleadores. La experiencia de trabajo con los mandantes tripartitos debería ser un requisito previo para los puestos directivos, al igual que la experiencia pertinente en el terreno.
- 161.** Con respecto al segundo pilar, sobre el compromiso del personal, no se describen los esfuerzos estratégicos realizados para incrementar la contratación de personal con experiencia pertinente para los mandantes. El orador desea saber si durante la presente reunión podría compartirse una copia de los resultados o de las principales conclusiones del ejercicio de inventario sobre las necesidades futuras de la OIT en materia de competencias profesionales al que se hizo referencia en la 337.^a reunión del Consejo de

⁹ En la [página web del Consejo de Administración](#) se puede consultar el texto completo del comentario en el idioma original, junto con la decisión.

Administración, para facilitar la comprensión de las necesidades de dotación y poder realizar las aportaciones pertinentes. El inventario debería incluir no solo al personal de la categoría de servicios orgánicos, sino también al de la categoría de servicios generales, puesto que este representa un recurso importante. La Oficina debería asegurarse de que las competencias del personal de esta categoría estén actualizadas y se ajusten a sus necesidades y demandas actuales. La falta de avances con respecto al indicador 2.3 sobre el fomento de una cultura de conducta respetuosa e inclusiva en toda la Oficina es motivo de preocupación, ya que indica que la OIT no está haciendo lo suficiente para garantizar el trabajo decente para su propio personal. Sería útil saber si la campaña desplegada en toda la Oficina para prevenir el acoso sexual y las conductas inapropiadas, y las iniciativas de comunicación interna, están resultando eficaces. La Oficina debería acelerar la aplicación del marco administrativo y del proceso disciplinario para garantizar una gestión consecuente de estos casos. Es vital que la alta dirección comunique activamente las conductas inapropiadas y los casos bien fundamentados, para demostrar al personal que la Oficina se toma en serio el compromiso de garantizar un lugar de trabajo inclusivo y ético.

- 162.** El orador presenta una enmienda al proyecto de decisión que la Oficina distribuyó antes de la sesión. El Grupo de los Empleadores propone añadir lo siguiente al final del proyecto de decisión: «, en particular, atendiendo a la diversidad del personal por lo que se refiere a la distribución geográfica, la distribución por género y la experiencia pertinente para los tres grupos de mandantes».
- 163. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** dice que su grupo agradecería que se aclarara cómo piensa evaluar la Oficina el impacto de la crisis de la COVID-19 en la aplicación de su política de movilidad, en particular en lo que respecta a los traslados de la sede de la OIT a las oficinas regionales y exteriores. Con respecto a la revisión de las descripciones de los puestos de los directores de oficina de país de la OIT, una de las funciones clave de estos directores debería ser garantizar que los interlocutores sociales puedan participar plenamente en el desarrollo de las prioridades para los distintos países y que los coordinadores residentes de las Naciones Unidas tengan plenamente en cuenta el mandato normativo de la Organización. En cuanto a la propuesta de elaborar un nuevo marco de contratos de trabajo, la OIT debería seguir adjudicando contratos permanentes a un cierto número de miembros del personal y asegurar condiciones de trabajo decentes para todo el personal con contratos de corta duración a fin de preservar la independencia de los funcionarios internacionales. Su grupo desea saber cuándo tiene previsto el Grupo de Tareas de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación publicar su informe sobre el futuro de la fuerza de trabajo del sistema de las Naciones Unidas. Además, desea saber si la referencia a las nuevas modalidades de trabajo a distancia y a la posibilidad de atraer un conjunto más diversificado de nuevos talentos, que figura en el documento GB.341/PFA/INF/5, significa que la Oficina contratará ahora a personal que trabajará desde lugares distintos de la oficina a la que está asignado.
- 164.** Se agradecería más información sobre los esfuerzos realizados para contratar a personas con discapacidad. Con respecto al plan de acción para mejorar la diversidad de la fuerza de trabajo de la OIT y las cifras presentadas, hubiera sido útil disponer de un cuadro comparativo que abarcara los tres años de la estrategia, y no solo los dos últimos. Sería importante incluir en el informe final cifras relativas al lugar donde trabaja el personal de la OIT y su lugar de procedencia, a lo largo de los cuatro años de la iniciativa. El informe final también debería incluir las cifras, desglosadas por región, que suelen facilitarse anualmente en el documento del Consejo de Administración. Su grupo espera que la creciente brecha de género observada en los puestos directivos de la OIT se

revierta de 2021 a 2024, por el número de funcionarios que alcanzarán la edad obligatoria de separación del servicio durante ese periodo. Deben continuar las consultas con el Sindicato del Personal, en particular en relación con los métodos y modalidades de trabajo flexibles. Su grupo desea proponer una enmienda alternativa al proyecto de decisión, que consiste en la adición de las palabras «, teniendo debidamente en cuenta el plan de acción para mejorar la diversidad de la fuerza de trabajo de la OIT» al final del texto propuesto por la Oficina.

- 165. Hablando en nombre del ASPAG, del grupo de África y del grupo de Europa Oriental,** un representante del Gobierno del Japón acoge con satisfacción las mejoras en la información sobre la composición y la estructura de la fuerza de trabajo de la OIT, que aclaran la situación con respecto a la representación. Aunque se ha avanzado en la mejora de la diversidad geográfica, aún queda trabajo por hacer. En la Estrategia de Recursos Humanos 2022-2025 podrían incluirse indicadores como el incremento neto del personal de países insuficientemente representados, el porcentaje de personal de esos países o el número de países subrepresentados. La Oficina debería cooperar más eficazmente con los Estados Miembros para formular medidas destinadas a mejorar la representación geográfica, con especial atención a los jóvenes profesionales, de modo que se les dé prioridad, especialmente en los niveles de acceso. La OIT debería desarrollar la diversidad de las competencias y la experiencia profesional en toda su fuerza de trabajo, incluyendo las relacionadas con el tripartismo, a fin de atender las necesidades de los mandantes.
- 166.** Los requisitos de los puestos de trabajo deberían limitarse a los que son específicamente pertinentes para cada puesto concreto y deberían suprimirse los obstáculos sistémicos, como los requisitos de amplia experiencia internacional y de idiomas. A este respecto, se acoge con agrado la revisión de las descripciones genéricas de los puestos de trabajo. La Oficina debería aplicar plenamente la disposición del Estatuto del Personal según la cual el personal de la categoría de servicios orgánicos cuya lengua materna no sea uno de los idiomas de trabajo de la OIT debe poseer un conocimiento práctico satisfactorio de una de esas lenguas de trabajo. El orador elogia los esfuerzos desplegados por la Oficina para revisar las descripciones genéricas de los puestos de trabajo tal como se señala en la Iniciativa 3 del plan de acción aprobado en la 337.^a reunión. Dicha revisión debería ayudar a prevenir un «exceso de requisitos» injustificado. A ese respecto, es importante hacer un seguimiento para que, en los actuales procesos de contratación, no se produzca tal exceso injustificado. La Oficina debería demostrar su compromiso con la igualdad de género y la inclusión de la discapacidad, particularmente con la igualdad de género en los puestos de nivel P.5 o superior. El orador pide más información sobre los esfuerzos desplegados y las enseñanzas extraídas a este respecto.
- 167.** Aunque expresa su confianza en que la OIT pueda alcanzar el objetivo de una fuerza de trabajo totalmente diversa, el orador afirma que debería considerarse la revisión de todas las medidas, incluido el Estatuto del Personal, si no se logran progresos significativos. La Estrategia de Recursos Humanos 2022-2025 debería basarse en las necesidades de los mandantes y en las enseñanzas extraídas del actual periodo de aplicación. Los miembros del ASPAG, el grupo de África y el grupo de Europa Oriental mantienen su compromiso de trabajar con la Oficina para reforzar la función de los recursos humanos y expresan su apoyo al proyecto de decisión propuesto por la Oficina. Cada grupo expondrá su postura particular con respecto a las enmiendas propuestas.
- 168. Hablando en nombre del ASPAG,** un representante del Gobierno del Japón dice que su grupo apoya la enmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores y no se pronuncia sobre la propuesta por el Grupo de los Trabajadores.

- 169. Hablando en nombre del grupo de África**, un representante del Gobierno de Lesotho dice que los datos sobre la representación geográfica deberían ser más transparentes y recuerda que, anteriormente, la Oficina había compartido un cuadro en el que se indicaba la representación geográfica y la diversidad de género, que podría haberse adjuntado al informe. El orador solicita información sobre la distribución geográfica de los puestos de la categoría de servicios orgánicos por región. Las pasantías para jóvenes profesionales no se han incluido en el informe y deberían incluirse en la Estrategia de Recursos Humanos 2022-2025 junto con otras cuestiones específicas de África. La contratación debería descentralizarse y las oficinas de los países deberían tener autonomía para contratar a funcionarios subalternos. La Estrategia de Recursos Humanos debe seguir teniendo en cuenta los resultados de la Declaración de Abiyán.
- 170.** Con respecto al proyecto de decisión, su grupo propone añadir lo siguiente al final del texto propuesto por la Oficina: «de modo que aborde plenamente la diversidad geográfica y la subrepresentación ofreciendo, entre otras medidas, oportunidades para jóvenes profesionales procedentes de Estados Miembros subrepresentados».
- 171. Hablando en nombre del GRULAC**, un representante del Gobierno de Barbados toma nota de los resultados positivos en relación con la gestión del desempeño y los servicios de formación y desarrollo profesional. Aunque reconoce los esfuerzos realizados para asegurar la movilidad del personal, expresa su preocupación por el hecho de que no se alcanzaran los objetivos de movilidad del bienio 2018-2019. Toma nota de los factores que afectan la capacidad de actuación de la Oficina para mejorar la paridad de género y la diversidad geográfica, pero le preocupa que las iniciativas actuales puedan ser insuficientes para alcanzar los objetivos establecidos y dice que deberían aplicarse buenas prácticas pertinentes de otras organizaciones internacionales. Habría que revisar la aplicación de la Estrategia de Recursos Humanos 2018-2021, teniendo en cuenta las necesidades del personal en el contexto de la pandemia de COVID-19, para incorporar las enseñanzas extraídas. Su grupo apoya el proyecto de decisión propuesto por la Oficina.
- 172. Hablando en nombre del PIEM**, una representante del Gobierno del Canadá acoge con satisfacción el compromiso de contratar al personal en virtud del principio del mérito. Valora positivamente los esfuerzos realizados para reforzar la diversidad y la inclusión, pero afirma que estos esfuerzos deben proseguir, con especial atención a la paridad de género. Tras expresar su preocupación por la disminución del número de mujeres en puestos de nivel P.5 y superior, la oradora pregunta si se presta atención al número de mujeres que ocupan puestos superiores y no serán reemplazadas cuando se jubilen y qué iniciativas podrían aplicarse para lograr la paridad de género en esos niveles. Los futuros informes deberían incluir datos sobre la proporción de mujeres y hombres en todas las categorías y mostrar las tendencias a lo largo del tiempo. La inclusión de la discapacidad es una prioridad para su grupo, pero las estrategias de recursos humanos no deben duplicar la labor que se realiza en virtud de la política de la OIT para la inclusión de las personas con discapacidad.
- 173.** La Oficina debería seguir esforzándose por ampliar el alcance de los anuncios de vacantes para garantizar la contratación de los candidatos más calificados, al tiempo que aplica el plan de acción para mejorar la diversidad de la fuerza de trabajo de la OIT. En los informes futuros deberían incluirse datos sobre la diversidad geográfica, desglosados por género. La oradora pide a la Oficina que revise las políticas de contratación de los funcionarios subalternos de políticas y del personal de cooperación técnica para garantizar que la OIT sea un empleador atractivo.

- 174.** La oradora solicita a la Oficina que prepare un documento para la próxima reunión del Consejo de Administración en el que se expongan las enseñanzas extraídas de la aplicación de la Estrategia de Recursos Humanos 2018-2021. La Estrategia de Recursos Humanos 2022-2025 debería incluir objetivos actualizados y esbozar las medidas específicas que adoptará la Oficina para prevenir el acoso sexual y las conductas inapropiadas y abordar todas las formas de violencia en el lugar de trabajo, de conformidad con el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). También debería contener una sección dedicada a las modalidades de trabajo flexibles y sus implicaciones para la seguridad y salud de los trabajadores.
- 175.** Su grupo apoya el proyecto de decisión propuesto por la Oficina y no apoya la enmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores. La oradora solicita que se distribuya la enmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores.
- 176. Un representante del Gobierno de China** acoge con satisfacción los esfuerzos de la Oficina por mejorar la movilidad y la digitalización, así como la diversidad de la fuerza de trabajo. Tras tomar nota de los progresos realizados en materia de igualdad de género, lamenta que en el documento no se mencionen los esfuerzos por mejorar la diversidad geográfica. La oradora pide a la Oficina que proporcione más información al respecto. La información que se ha proporcionado en relación con el indicador 2.1.2 no refleja con exactitud la diversidad geográfica existente en la Organización, y debería darse prioridad a la contratación de personas procedentes de países insuficientemente representados. La Oficina debería aumentar su eficiencia en la contratación, ampliando su alcance y prestando atención prioritaria a las calificaciones y la experiencia en materia de tripartismo, de conformidad con las necesidades reales de cada puesto.
- 177. Un representante del Gobierno de la Federación de Rusia** reitera que los informes futuros deberían seguir incluyendo información sobre la representación de todos los países y presentar las proporciones deseables para cada país; los datos regionales deberían ser secundarios. Durante el periodo 2022-2025, la Oficina debería realizar esfuerzos concertados para que la representación geográfica sea equitativa y presentar informes anuales sobre los progresos realizados a ese respecto. Los criterios fundamentales para la contratación deberían ser las competencias y la experiencia pertinentes para el puesto en cuestión. Además, la manera en que la OIT entiende la diversidad del personal debería ajustarse exclusivamente a la definición de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI). La Estrategia de Recursos Humanos 2022-2025 debería tratar de aplicar las resoluciones de la Asamblea General de las Naciones Unidas y las recomendaciones de la CAPI relativas a las condiciones de trabajo y los derechos del personal, que garantizan la uniformidad dentro del sistema común de las Naciones Unidas y unas condiciones de trabajo decentes. El orador apoya el proyecto de decisión propuesto por la Oficina.
- 178. Un representante del Gobierno de Brasil** hace hincapié en la necesidad de seguir avanzando en los tres pilares de la Estrategia de Recursos Humanos, en particular en el aumento de la diversidad geográfica y el equilibrio de género en la fuerza de trabajo. Las descripciones de los puestos de trabajo deberían reflejar las competencias y la experiencia que requiere cada puesto. Sin embargo, los procesos de contratación también deben promover la diversidad y evitar las barreras sistémicas que excluyen a candidatos calificados. El orador apoya el proyecto de decisión en su forma enmendada por el Grupo de los Empleadores.
- 179. Un representante del Director General** (Director, Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos) agradece al Consejo de Administración su apoyo y orientación, que ayudarán a asegurar la aplicación efectiva de la Estrategia de Recursos Humanos para el

periodo 2018-2021 y la preparación de la nueva estrategia para 2022-2025, que se llevará a cabo en estrecha colaboración con los representantes de todos los grupos y el Sindicato del Personal de la OIT. La Estrategia de Recursos Humanos va acompañada de planes de acción y de un conjunto de metas para medir los progresos realizados, en particular en lo que respecta a la paridad de género y la distribución geográfica equitativa en la fuerza de trabajo.

- 180.** La mejora de la diversidad geográfica sigue siendo una prioridad para la Oficina. Aunque al 31 de diciembre de 2020 había 780 puestos de trabajo (el 23 por ciento del personal de la categoría de servicios orgánicos) sujetos a criterios de diversidad geográfica, de hecho, la diversidad geográfica real entre el personal de la OIT en su conjunto es mayor, si se tiene en cuenta la fuerza de trabajo total de la OIT. La competencia, la integridad y la profesionalidad siguen siendo valores centrales de la fuerza de trabajo de la OIT.
- 181.** La Oficina ha colaborado con las secretarías de los grupos y las misiones permanentes ante las Naciones Unidas en Ginebra para dar a conocer las oportunidades de empleo en la OIT y ampliar el número de candidatos a los puestos de trabajo. El sitio web de ILO Jobs ha recibido más de 3,5 millones de visitas, lo que demuestra la eficacia de estos esfuerzos. La OIT está ampliando su ámbito de difusión gracias a una mayor presencia en las plataformas de redes sociales profesionales y a los esfuerzos que lleva a cabo, en cooperación con el Sindicato del Personal, para revisar las descripciones genéricas de puestos del personal de la categoría de servicios generales y de la categoría de servicios orgánicos. El Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos (HRD) sigue confiando en que la diversidad de la fuerza de trabajo aumente a medida que los puestos queden vacantes en 2021-2023 como resultado de las jubilaciones previstas.
- 182.** En cuanto a la paridad de género, es decepcionante constatar que, a pesar de los excelentes resultados obtenidos, si se considera la dotación de personal de la Organización en su conjunto y de los puestos del cuadro orgánico hasta, e incluyendo, el grado P.4, las mujeres siguen estando insuficientemente representadas en el nivel directivo. Habrá que hacer más para lograr el equilibrio. El cambio de la edad obligatoria de separación del servicio en 2018 limitó las posibilidades de nuevas contrataciones para puestos de alto nivel. En 2020, el 60 por ciento de las descripciones de puestos de trabajo incluyeron competencias vinculadas al género, mientras que el 100 por ciento hicieron referencia a la sensibilidad de género. El trabajo en este sentido continuará, de conformidad con las orientaciones y recomendaciones del Consejo de Administración. Seguirán realizándose intercambios entre organismos, que ya han permitido la incorporación de mujeres a puestos de alto nivel.
- 183.** En cuanto a las competencias y la experiencia profesional, la Oficina se ha esforzado por atraer determinados tipos de conocimientos especializados de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, y de las administraciones públicas. Se está trabajando con ACT/EMP y ACTRAV para dar a conocer mejor las oportunidades de empleo y fomentar las candidaturas. Los anuncios de vacantes se redactan para alentar las solicitudes de candidatos con experiencia laboral pertinente para el mandato de la OIT. A través del sitio web ILO Jobs, se ha creado un sistema de alerta en el que los interesados pueden inscribirse para recibir anuncios de puestos vacantes. La Oficina está deseando colaborar estrechamente con las organizaciones de trabajadores y de empleadores y mostrarles que trabajar con la OIT redundará en beneficio de sus organizaciones.
- 184.** Se alienta a las personas con discapacidad a solicitar puestos de trabajo en la OIT y se ofrece asistencia para la presentación de las solicitudes. Los miembros del personal que conforman el jurado en las entrevistas reciben formación en materia de concienciación

y sensibilidad a la diversidad en la contratación y la selección. En 2021, la Oficina llevará a cabo un proyecto conjunto con la Unión Internacional de Telecomunicaciones (UIT) para mejorar la accesibilidad a las plataformas de contratación en línea de los organismos de las Naciones Unidas para las personas con discapacidad.

- 185.** En cuanto al acoso y los abusos sexuales, la Oficina tiene un enfoque de tolerancia cero, establecido explícitamente en una nueva política de toda la Oficina sobre la explotación y los abusos sexuales adoptada en julio de 2020 y difundida entre todo el personal. La labor para la eliminación del acoso es una prioridad para el Director General y se está realizando en colaboración con otros organismos de las Naciones Unidas.
- 186.** La contratación descentralizada lleva realizándose desde hace varios años, no solo en la contratación nacional para la categoría de servicios generales, sino también para los puestos de la categoría de servicios orgánicos que se contratan internacionalmente. El orador acoge con especial satisfacción el apoyo del Consejo de Administración al programa de funcionarios subalternos del cuadro orgánico. El programa tiene una tasa de retención comparable a la de los programas de pasantías de otros organismos de las Naciones Unidas. El objetivo principal del programa sigue siendo permitir a los jóvenes profesionales aprender de sus experiencias en la OIT, tanto si permanecen en la plantilla a largo plazo como si utilizan sus conocimientos en otro lugar. El programa se basa en los méritos y contribuye significativamente a fomentar la diversidad en la contratación.
- 187.** El orador sugiere que se celebren consultas informales en grupos para debatir las enmiendas propuestas al proyecto de decisión.
- 188.** Tras celebrar consultas informales, la Oficina distribuyó un proyecto de decisión revisado a todos los miembros del Consejo de Administración, que dice lo siguiente:

El Consejo de Administración solicita a la Oficina que tenga en cuenta las orientaciones proporcionadas en la aplicación futura de la Estrategia de Recursos Humanos 2018-2021 y en la preparación de la Estrategia de Recursos Humanos 2022-2025, a fin de dotarse de una fuerza de trabajo con los más altos niveles de competencia, eficiencia e integridad, tomando debidamente en consideración el plan de acción para mejorar la diversidad de la fuerza de trabajo de la OIT (GB.337/PFA/11), inclusive en lo relativo a la paridad de género, a la diversidad geográfica, atendiendo también a la subrepresentación, a la experiencia pertinente para los tres grupos de mandantes y a las oportunidades para los jóvenes y para los jóvenes profesionales.

- 189. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** dice que el proyecto de decisión revisado tiene en cuenta todos los aspectos de la diversidad pertinentes para los mandantes. El Grupo de los Trabajadores los adoptará con satisfacción, y espera que la Oficina lo tome en consideración en la nueva Estrategia de Recursos Humanos para 2022-2025.
- 190. El portavoz del Grupo de los Empleadores** da las gracias a la Oficina por el apoyo que ha proporcionado para revisar el proyecto de decisión, que permitirá que la OIT tenga más en cuenta la diversidad en todas sus dimensiones. El personal de la OIT es su activo más importante. La contratación de un personal con antecedentes profesionales, demografía y experiencia de vida más diversos en todos los planos ofrecería a la Organización mayores oportunidades para aprovechar los beneficios de la diversidad y aumentar a la vez la ventaja comparativa y la pertinencia de la OIT. El Grupo de los Empleadores apoya el proyecto de decisión revisado y espera que se refleje de manera apropiada en la Estrategia de Recursos Humanos para el periodo 2022-2025.

Decisión

191. El Consejo de Administración solicita a la Oficina que tenga en cuenta las orientaciones proporcionadas en la aplicación futura de la Estrategia de Recursos Humanos 2018-2021 y en la preparación de la Estrategia de Recursos Humanos 2022-2025, a fin de dotarse de una fuerza de trabajo con los más altos niveles de competencia, eficiencia e integridad, tomando debidamente en consideración el plan de acción para mejorar la diversidad de la fuerza de trabajo de la OIT (GB.337/PFA/11), inclusive en lo relativo a la paridad de género, a la diversidad geográfica, atendiendo también a la subrepresentación, a la experiencia pertinente para los tres grupos de mandantes y a las oportunidades para los jóvenes y para los jóvenes profesionales.

(GB.341/PFA/16, párrafo 42, en su versión enmendada por el Consejo de Administración)