



Consejo de Administración

343.^a reunión, Ginebra, noviembre 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	3
1. Información actualizada sobre el proyecto de renovación del edificio de la sede (GB.343/PFA/1)	3
Decisión	3
Resumen de los comentarios escritos recibidos durante el examen del punto por correspondencia	3
2. Propuestas de presupuesto para 2022-2023 relativas a las cuentas extrapresupuestarias: Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (CINTERFOR) (GB.343/PFA/2)	4
Decisión	4
Resumen de los comentarios escritos recibidos durante el examen del punto por correspondencia	5
3. Programa y Presupuesto para 2020-2021: Cuenta del presupuesto ordinario y Fondo de Operaciones (GB.343/PFA/3)	6
Decisión	6
Resumen del comentario escrito recibido durante el examen del punto por correspondencia	6
4. Estrategia de la Tecnología de la Información 2022-2025 (GB.343/PFA/4)	7
Decisión	13
5. Propuesta para financiar las reuniones pospuestas de 2020-2021 en el bienio 2022-2023 (GB.343/PFA/5 (Rev. 1))	13
Decisión	13
Resumen de los comentarios escritos recibidos durante el examen del punto por correspondencia	14

6.	Otras cuestiones financieras: Nombramientos para el Comité de Inversiones de la Organización Internacional del Trabajo (GB.343/PFA/6 (Rev. 1))	15
	Decisión	15
	Resumen del comentario escrito recibido durante el examen del punto por correspondencia	15
Segmento de Auditoría y Control		15
7.	Disposiciones para el nombramiento del Auditor Externo (2024-2027) (GB.343/PFA/7)	15
	Decisión	15
8.	Comité Consultivo de Supervisión Independiente: nombramientos (GB.343/PFA/8)	16
	Decisión	16
	Resumen de los comentarios escritos recibidos durante el examen del punto por correspondencia	16
9.	Informe de evaluación anual 2020-2021 (GB.343/PFA/9).....	17
	Decisión	22
10.	Evaluaciones de alto nivel de las estrategias y de los Programas de Trabajo Decente por País (GB.343/PFA/10).....	23
	Decisión	29
11.	Cuestiones relativas a la Dependencia Común de Inspección (GB.343/PFA/11).....	29
	Decisión	29
	Resumen de los comentarios escritos recibidos durante el examen del punto por correspondencia	29
Segmento de personal		30
12.	Declaración de la Presidenta del Comité del Sindicato del Personal	30
13.	Enmiendas al Estatuto del Personal	30
14.	Estrategia de Recursos Humanos 2022-2025 (GB.343/PFA/14)	30
	Decisión	39
15.	Cuestiones relativas al Tribunal Administrativo de la OIT: Reconocimiento de la competencia del Tribunal Administrativo por organizaciones internacionales (GB.343/PFA/15).....	40
	Decisión	40
	Resumen del comentario escrito recibido durante el examen del punto por correspondencia	40
15.1.	Cuestiones relativas al Tribunal Administrativo de la OIT:	
	Medidas administrativas para mejorar la gestión de casos (GB.343/PFA/15/1)	40
	Decisión	40
	Resumen de los comentarios escritos recibidos durante el examen del punto por correspondencia	41

Segmento de Programa, Presupuesto y Administración

1. Información actualizada sobre el proyecto de renovación del edificio de la sede (GB.343/PFA/1)

1. 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 19 de octubre de 2021.
2. 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 del 1.º de noviembre de 2021.

Decisión

3. **El Consejo de Administración:**
 - a) **aprueba la propuesta de presupuesto correspondiente a la fase 2 del proyecto de renovación del edificio de la sede que figura en el documento GB.343/PFA/1, de acuerdo con los recursos obtenidos de la venta de la parcela, y**
 - b) **solicita a la Oficina que presente el presupuesto del proyecto relativo al perímetro de seguridad de la sede en la 344.ª reunión del Consejo de Administración (marzo de 2022).**

(GB.343/PFA/1, párrafo 14)

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

4. **El Grupo de los Trabajadores** acoge con satisfacción la obtención de ahorros adicionales al cierre de las cuentas de la fase 1 del proyecto de renovación. En cuanto a la fase 2, el Grupo celebra la decisión de suprarreciclar la estructura temporal y de volverla a reciclar una vez finalizada la renovación, así como el hecho de que el aumento de los costos por la falta de continuidad entre las dos fases no haya sobrepasado la financiación total disponible. Acoge con agrado el hecho de que, a pesar de la reducción de las instalaciones disponibles para conferencias, las instalaciones temporales para reuniones permitirán en gran medida preservar el aforo, lo que permitirá celebrar las reuniones según lo previsto durante las obras de renovación. Toma nota con satisfacción de que se prevé finalizar el proyecto completo a finales de 2025, es decir, un año antes de lo que se estimó en marzo de 2021. El Grupo toma nota de la información sobre el proyecto relativo al perímetro de seguridad de la sede y espera con interés recibir el presupuesto en marzo de 2022. Es importante que los mandantes de la OIT sigan teniendo acceso al edificio de la Organización sin mayores obstáculos, al tiempo que se garantiza la seguridad.
5. **El grupo de Asia y el Pacífico (ASPAG)** observa con agrado que se ha terminado la fase 1, con una previsión de ahorro de 200 000 francos suizos, y agradece los esfuerzos del personal involucrado en el proyecto. Toma nota del ligero aumento del presupuesto

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.

para la fase 2, el cual, no obstante, se encuentra dentro de los límites de los fondos obtenidos de la venta de la parcela anteriormente aprobados, y acoge con satisfacción el hecho de que se hayan acometido las obras en las salas de conferencias y el proyecto relativo al perímetro de seguridad. Agradece los esfuerzos realizados por la Oficina por garantizar la continuidad de la labor de la OIT durante la fase 2 y las disposiciones temporales que se están adoptando para albergar las salas de conferencias durante las obras de renovación. El grupo observa que el diseño del proyecto relativo al perímetro de seguridad ha registrado progresos y ha sido aprobado por el Departamento de Seguridad de las Naciones Unidas, en consulta con expertos en seguridad física y las autoridades suizas. Es un trabajo muy importante que permitirá a la OIT satisfacer las expectativas de las Naciones Unidas en materia de seguridad y velar por la seguridad de los mandantes y los invitados de la OIT. El ASPAG da las gracias a la Oficina por gestionar con eficacia estos importantes proyectos, y ello dentro de los límites del nivel del presupuesto aprobado. El grupo apoya el proyecto de decisión.

6. **El grupo de los países industrializados con economía de mercado (PIEM)** transmite su más sincera enhorabuena a la Oficina por finalizar la fase 1 según el calendario y el presupuesto previstos, a pesar de las interrupciones provocadas por la COVID-19, sin duda una tarea nada fácil. Acoge con satisfacción la designación por la Oficina de un contratista para llevar a cabo las obras de la fase 2 dentro de los límites de los fondos obtenidos de la venta de la parcela y el hecho de que se prevea finalizar las obras a finales de 2025; apoya el presupuesto propuesto. El PIEM celebra la solución innovadora y ecológica de establecer una estructura temporal que albergue salas de conferencias, oficinas y zonas de almacenamiento durante las obras de renovación y toma nota de que la estructura, que en su momento fue un supermercado temporal, ha sido suprarreciclada y volverá a reciclarse después de finalizada la renovación. Espera con interés ver la propuesta de presupuesto para el proyecto relativo al perímetro de seguridad en marzo de 2022. El PIEM celebra que la financiación de dichas medidas también proceda de los recursos obtenidos de la venta de la parcela.

2. **Propuestas de presupuesto para 2022-2023 relativas a las cuentas extrapresupuestarias: Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (CINTERFOR) (GB.343/PFA/2)**

7. 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 19 de octubre de 2021.
8. 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 del 1.º de noviembre de 2021.

Decisión

9. **El Consejo de Administración aprueba las estimaciones de ingresos y gastos de la cuenta extrapresupuestaria del Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (CINTERFOR) para 2022-2023, que figuran en el anexo I del documento GB.343/PFA/2.**

(GB.343/PFA/2, párrafo 31)

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

- 10. El Grupo de los Trabajadores** celebra la armonización de las propuestas de presupuesto para 2022-2023 relativas a las cuentas extrapresupuestarias con la estrategia de la OIT en materia de desarrollo de las competencias laborales. Si bien es importante que la labor del CINTERFOR tenga en cuenta la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo y el marco establecido por la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195) y el Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142), también debe tomar en consideración otras normas pertinentes, en particular, 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) como catalizadores del diálogo social, el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122), el Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974 (núm. 140), el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102) y la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204). Durante la recuperación de la crisis, la reconversión profesional, el perfeccionamiento de competencias y otras políticas de empleo serán esenciales para dar respuesta a las necesidades y expectativas de los trabajadores respecto del trabajo del futuro. El diálogo social es fundamental para que el desarrollo, la producción y el empleo estén en consonancia y promuevan la integración justa de todos los trabajadores en el mercado de trabajo. Debe tenerse en cuenta a los trabajadores migrantes, los trabajadores con discapacidad y los trabajadores de la economía informal en el desarrollo de las competencias laborales para cumplir el objetivo de no dejar a nadie atrás.
- 11.** En relación con la primera de las áreas descritas en el documento (fortalecimiento de la capacidad de las instituciones y sistemas de formación profesional), es importante destacar la función de los trabajadores y las organizaciones sindicales en estos procesos por su conocimiento de los modos de organización del trabajo vigentes y su conocimiento actualizado sobre las condiciones y el entorno de trabajo en los distintos sectores de la producción, proporcionando así una visión completa de las calificaciones en los diferentes sectores de actividad. El diálogo social es fundamental para planificar estrategias sectoriales, estrategias para una transición justa y estrategias para la definición de políticas de desarrollo como elementos económicos clave. Sin embargo, la formación profesional no solo debería obedecer a las demandas del mercado y de las cadenas de suministro, sino también responder a las necesidades de los trabajadores que se enfrentan a la incertidumbre generada por los cambios.
- 12.** En relación con el importante papel desempeñado por los sistemas nacionales y sectoriales de desarrollo de competencias, su marco institucional y el tripartismo para reforzar las políticas en materia de competencias laborales y de aprendizaje permanente, los modelos de gobernanza y los sistemas de financiación, cabe señalar que la función de los representantes de los trabajadores también es esencial porque a menudo son las organizaciones sindicales las que garantizan la sostenibilidad de esos sistemas, así como su gestión y funcionamiento; el diálogo social institucionalizado es fundamental en este sentido. El Grupo de los Trabajadores subraya la importancia de concebir programas encaminados a fortalecer la capacidad de las organizaciones de trabajadores para

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.

promover la inclusión de cláusulas de formación profesional en los convenios colectivos en el plano sectorial y del lugar de trabajo que tengan enfoque de género e introduzcan derechos como la licencia pagada de estudios y las prácticas profesionales.

13. En cuanto a la concepción y oferta de opciones de aprendizaje innovadoras, flexibles e inclusivas, es clave que las propuestas de enseñanza innovadoras tengan en cuenta el hecho de que los trabajadores deben beneficiarse del proceso y se debe partir de sus experiencias y necesidades para promover procesos que faciliten oportunidades que puedan transferirse al conjunto de la población trabajadora.
14. Por último, el Grupo pone de relieve la necesidad de sistemas de formación que faciliten la transición digital de los sistemas de desarrollo de las competencias y refuercen las competencias digitales. Para lograrlo es importante empezar por el impacto diferente que estos procesos tienen en cada sector de la producción, así como en los distintos segmentos de trabajadores (con diferentes niveles de formación y competencias) que coexisten dentro de cada sector, para gestionar de manera integral dichos procesos de transición digital. Aunque la digitalización y la automatización están facilitando muchas tareas, están reemplazando muchas otras y, además, avanzan de forma desigual a causa de la brecha digital, lo que da lugar a la exclusión de muchos trabajadores del mercado de trabajo. También es urgente una transición justa para estos trabajadores.

3. Programa y Presupuesto para 2020-2021: Cuenta del presupuesto ordinario y Fondo de Operaciones (GB.343/PFA/3)

15. 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 11 de octubre de 2021.
16. 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 19 de octubre de 2021.

Decisión

17. **El Consejo de Administración delega la autoridad que le incumbe en virtud del artículo 16 del Reglamento Financiero en la Presidenta, quien podrá aprobar todas las transferencias en el presupuesto de gastos de 2020-2021 que el Director General pueda proponer, de ser necesario, antes del cierre de las cuentas del bienio y a reserva de que el Consejo de Administración confirme esta aprobación en su próxima reunión.**

(GB.343/PFA/3, párrafo 11)

Resumen del comentario escrito recibido durante el examen del punto por correspondencia ³

18. **El Grupo de los Trabajadores** expresa su agradecimiento a los Gobiernos que ya han hecho efectivo el pago de sus contribuciones obligatorias, celebrando que haya realizado este pago un Estado más que en el último bienio, e invita a los Gobiernos que aún no hayan abonado su contribución a que lo hagan antes del final del año. El Grupo respalda el proyecto de 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.

4. Estrategia de la Tecnología de la Información 2022-2025 (GB.343/PFA/4)

19. **El portavoz del Grupo de los Trabajadores** reconoce los esfuerzos desplegados por la Oficina para apoyar a los mandantes durante la pandemia de COVID-19 a través de una mayor utilización de tecnologías digitales. Sin embargo, muchas organizaciones de trabajadores no disponen todavía de la infraestructura tecnológica necesaria para participar plenamente en los eventos digitales de la OIT y poder utilizar las herramientas digitales. Como se reconoce acertadamente en la Estrategia de la Tecnología de la Información 2022-2025 propuesta, a fin de asegurar un acceso equitativo a los productos y servicios de la OIT y una participación equitativa para todos, es necesario colmar la brecha digital. La Oficina debería intercambiar más información sobre cómo tiene previsto proceder, sin perder de vista que también es importante mantener un equilibrio entre las interacciones virtuales y en persona.
20. El orador toma nota de las importantes enseñanzas extraídas, en particular la importancia de efectuar controles de seguridad más sofisticados debido a la utilización de servicios en la nube. Con respecto al recurso a colaboradores externos, el Grupo de los Trabajadores espera que en el futuro se reduzca esta dependencia y que se inviertan recursos para mejorar las competencias del personal actual. Pide a la Oficina que proporcione aclaraciones a este respecto.
21. El Grupo de los Trabajadores apoya los dos resultados previstos y recalca que es importante que la Oficina mejore las competencias digitales de su personal y siga monitoreando y evaluando la utilidad de sus productos digitales. Con respecto al resultado 1 (Una OIT con mayor eficiencia, agilidad y capacidad de respuesta), la Oficina debe priorizar la protección de la información confidencial de la OIT, con inclusión de los datos personales. A este respecto, la meta intermedia del 50 por ciento para finales de 2023 correspondiente al indicador 1.3.b (Porcentaje de miembros del personal de la OIT que han obtenido una nueva certificación mediante un curso de sensibilización sobre la seguridad informática) parece baja. La Oficina debería formular algún comentario sobre la posibilidad de aumentar ese porcentaje. Además, debería proporcionar más información sobre el impacto que han tenido sobre el personal los esfuerzos de la Oficina en materia de automatización, en particular el impacto que ha tenido sobre los traductores la utilización de software de traducción asistida por computadora en el marco del resultado 1.1. Con respecto al producto 1.2 relativo al uso reforzado de las tecnologías móviles y virtuales para apoyar el trabajo a distancia, es importante reforzar la protección de los datos, la privacidad y el equilibrio entre la vida laboral y la vida privada, y encontrar también un buen equilibrio entre el teletrabajo y la presencia física en la Oficina a fin de proteger las relaciones personales con los colegas y los mandantes.
22. En el caso del producto 2 (Una OIT con mayor colaboración, racionalización y transparencia), es esencial apoyar a los mandantes para facilitarles el acceso a los productos, las herramientas y las reuniones de la OIT. El Grupo de los Trabajadores acoge con satisfacción la implantación de un sistema de gestión de los registros electrónicos en toda la Oficina, que debería ser una prioridad, dado que el Consejo de Administración no aprobó la asignación de recursos adicionales para implantarlo durante el periodo correspondiente a la Estrategia de la Tecnología de la Información 2018-2021. También acoge con satisfacción la propuesta de convertir el repositorio digital de la OIT para que esté gratuitamente disponible en línea y apoya la propuesta de comprometerse a asegurar la accesibilidad de los sitios web de la OIT para las personas con discapacidad.

23. Al orador le preocupa que no se haya consultado al Sindicato del Personal en relación con estas cuestiones, en vista de las repercusiones que tiene la Estrategia de la Tecnología de la Información sobre el personal. La implantación de esta estrategia debe hacerse en consulta con el Sindicato del Personal, incluso en lo relativo a los indicadores correspondientes a cada producto. El Grupo de los Trabajadores apoya la Estrategia propuesta.
24. **El portavoz del Grupo de los Empleadores** dice que las principales enseñanzas extraídas de la crisis de la COVID-19 deberían tenerse presentes en todo momento durante la recuperación y en el periodo ulterior. En el documento no se explica claramente de qué manera la Estrategia de la Tecnología de la Información aumentará la transparencia y la eficiencia de las actividades de la OIT, ni cómo se tratará la falta de competencias digitales del personal. No se indican productos relacionados con la formación o la contratación. La Oficina debería buscar maneras de mejorar la formación del personal necesaria para el desarrollo de las competencias en nuevas tecnologías y para la gestión de datos y debería acelerar la contratación de personas que posean los conocimientos requeridos en tecnología, gestión de datos e informática, en consonancia con la política de recursos humanos.
25. En el caso del producto 1, la digitalización de los expedientes personales de la plantilla debería efectuarse de conformidad con la Estrategia de Recursos Humanos 2022-2025 y de una manera que proporcione una visión más clara de la experiencia del personal pertinente para los tres grupos de mandantes. Además, la digitalización debería facilitar los análisis de las actividades, lo cual ayudaría con la planificación de la fuerza de trabajo de la OIT. Las bases de datos NORMLEX y NATLEX deberían tener una interfaz más fácil de utilizar y deberían conectarse con otras iniciativas de tecnología de la información destinadas a fortalecer la base de conocimientos de la OIT.
26. Por lo que se refiere al producto 2, las tecnologías de la información no bastan por sí solas para generar un cambio cultural en la OIT; la Oficina debe derribar las barreras internas ejerciendo un mayor liderazgo, fomentando un sentido común del compromiso y aumentando la rendición de cuentas. Con respecto al gran volumen de contenidos digitales publicados desde el principio de la crisis de la COVID-19, es necesario hacer mejoras para facilitar las búsquedas y la accesibilidad. Del mismo modo, es necesario rediseñar el sitio web público de la OIT para mejorar las funciones de catalogación, etiquetado y búsqueda de contenidos, y las páginas web de la OIT de todas las unidades y oficinas exteriores de la OIT deben ser más intuitivas y accesibles. La Estrategia de la Tecnología de la Información debería incrementar más las capacidades internas de la OIT y la exposición a las nuevas tecnologías, con inclusión del aprendizaje automático y la robótica, a fin de mejorar las eficiencias y reducir la burocracia. También deberían considerarse maneras de transformar a la OIT en una organización que sustenta su actuación en datos y que esta transformación se refleje en los productos que integran la Estrategia de la Tecnología de la Información. En toda la Organización es necesario mejorar las capacidades de análisis de datos y de gestión de datos. Asimismo, es necesario mejorar la capacidad para integrar datos de diferentes fuentes. Los recursos de la tecnología de la información de los países en desarrollo deben reforzarse mediante la prestación de apoyo al personal y a los mandantes, teniendo en cuenta el hecho de que las tecnologías han evolucionado y que evolucionan regularmente.
27. **Hablando en nombre del grupo de África**, un representante del Gobierno de Eswatini acoge con satisfacción la Estrategia de la Tecnología de la Información para la OIT, en particular habida cuenta del papel que desempeñan los productos digitales para obtener los resultados previstos en el Programa y Presupuesto para 2022-2023. El orador

recuerda que, durante las discusiones de la 341.^a reunión, su grupo alentó a la Oficina a mejorar los programas de tecnología de la información utilizando los ahorros realizados durante la pandemia a fin de reducir la brecha digital y de mantener el diálogo social en favor de las personas afectadas por la COVID-19. También expresó su apoyo al establecimiento de una nueva unidad para impulsar la innovación en la OIT. Sin embargo, en el documento no se menciona dicha unidad ni el valor agregado que aportaría en la implantación de la Estrategia de la Tecnología de la Información. El grupo de África pide a la Oficina que dé más precisiones a este respecto, y que aclare si el Fondo de Inversión en Tecnologías de la Información es suficiente para implantar la Estrategia.

28. El grupo de África observa con gran preocupación que no se menciona ningún resultado ni producto que prevea mitigar los riesgos para la tecnología de la información mencionados en el documento. Debería elaborarse un tercer resultado centrado en el fortalecimiento de la resiliencia organizativa ante esas amenazas que comprenda productos, resultados e indicadores claros. Dado que no se ha creado un indicador del aumento de la productividad, la Oficina debería explicar cómo utilizará la Estrategia de la Tecnología de la Información para medir los avances de la Organización en este campo. También debería elaborar un indicador para medir los progresos realizados a través del diálogo inclusivo a fin de evaluar la inclusividad y la eficiencia de las reuniones virtuales y su impacto en un diálogo social significativo. A reserva de que la Oficina aporte una respuesta satisfactoria a estas cuestiones, el grupo de África podrá apoyar el proyecto de decisión.
29. **Hablando en nombre del grupo de los Estados de América Latina y el Caribe (GRULAC)**, un representante del Gobierno de Chile está de acuerdo en que es importante facilitar nuevas formas de trabajar, con servicios eficaces y seguros, para lograr que la OIT sea una organización eficiente, ágil, colaborativa y con capacidad de respuesta que promueva la transparencia. El orador pide a la Oficina que proporcione información sobre: el costo total estimado de la Estrategia de la Tecnología de la Información para cada bienio; una lista de prioridades para cada actividad, a corto y a mediano plazo y para cada bienio, en función de los recursos disponibles; la elaboración de una hoja de ruta, y las fuentes de financiación.
30. **Hablando en nombre del ASPAG**, una representante del Gobierno de Australia apoya la idea de haber centrado el documento en el aumento de la capacidad en materia de tecnología de la información para asegurar una organización eficiente, ágil y con capacidad de respuesta; reforzar las competencias digitales, y garantizar que se anticipen y se aborden los riesgos para la privacidad de los datos y la seguridad de la tecnología de la información. La oradora alienta a la Oficina a incorporar medidas específicas en la Estrategia de la Tecnología de la Información para apoyar un acceso equitativo a los productos, servicios y eventos digitales de la OIT, y pide a la Oficina que proporcione más información sobre la manera en que la Estrategia de la Tecnología de la Información podría apoyar directamente a los mandantes, incluso a través de una mejora del desempeño de las actividades en el terreno y las actividades de cooperación para el desarrollo, y mejorar la eficacia organizativa, la difusión de contenidos y el desarrollo de la capacidad. El ASPAG alienta a la Oficina a asegurar la utilización de un enfoque coordinado para implementar la Estrategia de la Tecnología de la Información. Apoya el proyecto de decisión y aguarda con interés la oportunidad de colaborar con la Oficina para asegurar la ejecución eficaz de la Estrategia de la Tecnología de la Información.
31. **Hablando en nombre del PIEM**, una representante del Gobierno del Canadá señala que la infraestructura informática de la OIT debería estar actualizada, ser fácil de utilizar, pertinente e interoperable, y debería permitir los más altos niveles de flexibilidad. Alienta a la OIT a

seguir explorando medidas para asegurar que los usuarios de las tecnologías de la información sean informados con frecuencia acerca de los nuevos riesgos para la seguridad cibernética y otros riesgos relacionados con las comunicaciones, y está de acuerdo en que la mejora de las competencias digitales debe ser una prioridad. La OIT debe estar a la vanguardia a la hora de diseñar, implementar y promover proactivamente un enfoque común en materia de tecnologías de la información. La oradora pregunta cuál es la visión de la Oficina en cuanto a colaborar con otros organismos y con el Centro Internacional de Cálculos Electrónicos de las Naciones Unidas para diseñar, implementar y utilizar la innovación digital. La Oficina debería aprovechar todas las oportunidades para aumentar la difusión exterior de sus actividades y la integración en el mundo digital.

32. El PIEM apoya en general los productos formulados para la Estrategia, pero considera que esta se podría mejorar añadiendo otros aspectos. En primer lugar, sería interesante saber cómo podría utilizarse el potencial de las herramientas digitales para dar cumplimiento al mandato de la OIT. Estas herramientas podrían incluir aplicaciones para facilitar el contacto directo entre la OIT y sus beneficiarios; futuras tecnologías como la cadena de bloques, la inteligencia artificial y los sistemas de trazabilidad de las cadenas de suministro, y la propia Estrategia de la Tecnología de la Información en relación con la implementación de la Estrategia de la OIT de Cooperación para el Desarrollo 2020-2025. En segundo lugar, sería interesante saber de qué manera la Estrategia de la Tecnología de la Información fomentaría un modelo organizativo que garantice una innovación constante en la ejecución de los servicios digitales, y si se crearán vínculos entre la unidad de innovación prevista y el Programa y Presupuesto para 2022-2023. En tercer lugar, se debería examinar cómo aprovechar el enorme potencial de sinergias que existe con el sistema de las Naciones Unidas. La OIT debería estar a la vanguardia de esa evolución. A este respecto, el PIEM acogerá con satisfacción toda información sobre la perspectiva de la Oficina con respecto a la colaboración en materia de innovación digital con otros organismos, sobre todo con el Centro Internacional de Cálculos Electrónicos de las Naciones Unidas.
33. **Hablando en nombre de la Asociación de Naciones de Asia Sudoriental (ASEAN)**, un representante del Gobierno de Indonesia apoya los esfuerzos desplegados por la Oficina para responder a los trastornos ocasionados por la crisis de la COVID-19 mediante la Estrategia de la Tecnología de la Información. Los líderes de la ASEAN han reconocido la importancia de acelerar la transformación digital inclusiva como una de las estrategias clave de la región para recuperarse de la crisis de la COVID-19. La OIT y otras organizaciones internacionales deben centrarse en utilizar y mejorar la tecnología de la información para poder funcionar adecuadamente durante la pandemia y después de ella. El grupo desea que se haga más hincapié en el apoyo prestado a los mandantes en relación con los dos resultados de la Estrategia. Por ejemplo, se podría incluir en el marco del resultado 2 un producto sobre plataformas y servicios informáticos mejorados para brindar apoyo a los mandantes, o se podría integrar el apoyo a los mandantes en todos los productos. Su grupo apoya el proyecto de decisión.
34. **Una representante del Gobierno de Cuba** expresa que una conexión a internet de alta velocidad y con ancho de banda suficiente continúa estando fuera del alcance de todos los mandantes de la OIT. La brecha digital es una realidad innegable. Reconoce los esfuerzos realizados por la Oficina para garantizar que los mandantes de países víctimas de medidas coercitivas unilaterales puedan participar en las reuniones virtuales de la Conferencia Internacional del Trabajo. El bloqueo impuesto por el Gobierno de los Estados Unidos impide el acceso desde Cuba a plataformas virtuales como Zoom y obstaculiza la participación en reuniones internacionales en igualdad de condiciones. Se resalta el reclamo del cese del bloqueo durante el debate general del 76.º periodo de sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas. El acceso de todos los países a

las reuniones virtuales de la Organización es de suma importancia para lograr la universalidad de la participación tripartita y debe ser parte de la Estrategia. Insta a la Oficina a prestar especial atención a esta situación al aplicar la Estrategia, a fin de garantizar que todos los países y mandantes tripartitos puedan participar en las reuniones virtuales de la OIT en igualdad de condiciones.

- 35. Un representante del Gobierno de la República Islámica del Irán** señala que la conectividad plantea uno de los principales retos en materia de tecnología de la información y que las actividades propuestas en la Estrategia no bastan para hacer frente a esta cuestión. Como consecuencia de las sanciones impuestas a la República Islámica del Irán, la delegación experimentó numerosos problemas de conectividad durante la primera parte de la 109.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, los cuales continuarán en la segunda parte si no se adoptan las medidas necesarias. Por consiguiente, la Estrategia debe incorporar actividades específicas para garantizar la igualdad de acceso para todos los mandantes a los productos, servicios y eventos digitales de la OIT. El orador apoya el proyecto de decisión.
- 36. Una representante del Director General** (Directora del Departamento de Gestión de la Información y de las Tecnologías (INFOTEC)), en respuesta a las preguntas formuladas, explica que se está trabajando en la modificación del diseño del sitio web público para que resulte más fácil encontrar el material. La Oficina toma nota del claro mensaje sobre la necesidad de abordar la brecha digital y la conectividad deficiente y adoptará un enfoque multifacético. Asimismo, desarrollará la capacidad del personal para facilitar interacciones en línea y aumentar la inclusión y la participación en las reuniones híbridas. Seleccionará tecnologías de uso generalizado seguras, bien diseñadas y con un soporte adecuado que permitan transmitir contenidos en situaciones de conectividad deficiente. La ciberseguridad fue un eje transversal de la anterior estrategia de la tecnología de la información, en virtud del cual se introdujeron herramientas, procesos y programas de formación con el objetivo de reducir la exposición a los riesgos y mitigarlos. Se estableció un centro de operaciones de seguridad para garantizar la seguridad informática veinticuatro horas al día y todos los productos informáticos cumplen con especificaciones en materia de seguridad de la información y gestión de los riesgos. La Oficina responde a los ciberataques de forma rápida y sistemática y colabora con otras entidades del sistema de las Naciones Unidas para identificar amenazas comunes y aprender de ellas.
- 37.** El indicador 1.3.b relativo a la sensibilización sobre la seguridad informática hace referencia al nuevo proceso de certificación. Más del 93 por ciento del personal ya ha completado la formación inicial; sin embargo, puesto que se recomienda renovar la certificación cada tres años, el 50 por ciento tendrá que repetir la formación en 2023. Desafortunadamente, las consultas sobre la Estrategia de la Tecnología de la Información comenzaron tarde debido a varias bajas por enfermedad del personal y a las vacaciones de verano del personal. No obstante, en los últimos años la Oficina ha consultado al Sindicato del Personal cada vez que se ha puesto en marcha una iniciativa informática importante y continuará haciéndolo. La introducción de servicios de traducción y transcripción asistidos por ordenador no afectará a los contratos del personal; el objetivo principal es lograr una traducción y una transcripción iniciales más rápidas, aunque los traductores todavía tendrán que revisar los documentos para asegurarse de que se ajustan a los niveles adecuados de calidad. Probablemente la Oficina continuará dependiendo de colaboradores externos para subsanar déficits temporales de competencias y prestar servicios específicos, en particular cuando se ejecuten nuevos proyectos, dada la carga de trabajo del Departamento y la combinación de tecnologías necesarias para prestar un servicio eficaz a los mandantes. Se crearán nuevos puestos internos cuando se observe una necesidad a largo plazo de competencias y sea necesario mitigar los riesgos.

- 38.** Se están celebrando discusiones preliminares sobre la posible sustitución de la base de datos NATLEX, y la integración de la base de datos NORMLEX en el flujo de trabajo del sistema para la Comisión de Expertos casi ha concluido. La Estrategia de Recursos Humanos incluye cursos de formación para satisfacer las necesidades del personal. Una vez que se apruebe esta estrategia, se elaborará un plan de aprendizaje que abarcará las competencias digitales y la gestión del lugar de trabajo híbrido. La oradora coincide en que es necesario reforzar las capacidades internas para mejorar la prestación de servicios. La Oficina ya utiliza el aprendizaje automático para analizar los macrodatos recopilados para las intervenciones de seguridad informática y aumentará su utilización en el próximo bienio. La OIT también participará en un proyecto piloto dirigido por las Naciones Unidas que tiene por objeto estudiar la posibilidad de implantar tecnología de cadenas de bloques para crear identidades digitales y permitir el intercambio seguro de información privada. El proyecto tiene el objetivo explícito de poner en práctica el programa común de las Naciones Unidas y aumentar la eficacia y la coordinación entre los organismos de las Naciones Unidas. La oradora está de acuerdo en que existe un potencial significativo de mejorar la eficiencia a través de la digitalización de los expedientes personales de la plantilla, pero debe abordarse teniendo en cuenta cuidadosamente los posibles problemas de privacidad de los datos.
- 39.** En cuanto a la disponibilidad del Fondo de Inversión en Tecnologías de la Información para la aplicación de la Estrategia de la Tecnología de la Información, se ha asignado una partida de 4,5 millones de dólares de los Estados Unidos en el Programa y Presupuesto para 2022-2023 para implementar un sistema electrónico de gestión de documentos en toda la Oficina y terminar de actualizar la intranet. En cuanto al vínculo con la Estrategia de Cooperación para el Desarrollo 2020-2025 y la mejora del desempeño en el marco de los programas exteriores, la Estrategia de la Tecnología de la Información se ha concebido para apoyar todas las actividades de la Oficina, con independencia de la fuente de financiación o la ubicación. La introducción de Microsoft Teams ha mejorado la colaboración y el intercambio de conocimientos entre el personal y con los mandantes, y durante el bienio 2020-2021 se han desplegado esfuerzos para mejorar el acceso seguro a la información por parte del personal de las oficinas exteriores y de la sede.
- 40.** La contribución de la tecnología de la información a la innovación y la gestión del conocimiento se aborda en el resultado 2 de la Estrategia de la Tecnología de la Información; INFOTEC colaborará con la Unidad de Innovación y Gestión del Conocimiento para cumplir con el objetivo. La Oficina tiene previsto aplicar una política de datos abiertos para compartir los datos de la OIT con otros organismos y el público en general, y ha seguido trabajando para mejorar los metadatos y las taxonomías a fin de hacer los datos más accesibles. La OIT ya utiliza varios servicios del Centro Internacional de Cálculos Electrónicos de las Naciones Unidas, como servicios gestionados para SharePoint, servicios de notificación de emergencias y servicios de hospedaje para la recuperación en caso de desastre. Asimismo, colabora con las Naciones Unidas en el «cubo de datos» para todo el sistema de las Naciones Unidas y participa en el Mercado Global de las Naciones Unidas.
- 41.** Por lo que se refiere a la necesidad de seguir focalizándose en la prestación de servicios a los mandantes, el Programa y Presupuesto para 2022-2023 contiene resultados concebidos para ayudar a los mandantes a responder a las repercusiones económicas y sociales de la pandemia. Los productos conexos incluyen talleres en línea, sitios web, conjuntos de herramientas y muchos otros tipos de datos, los cuales se crearán con importantes aportaciones de INFOTEC. Los resultados previstos se especificarán en los planes de trabajo publicados durante el periodo abarcado por la Estrategia de la Tecnología de la Información.

42. Respecto del presupuesto para la aplicación de la Estrategia, el Programa y Presupuesto para 2022-2023 prevé fondos con cargo al presupuesto ordinario por un valor de 51,5 millones de dólares de los Estados Unidos para gastos de personal y gastos distintos de los de personal, 2 millones de dólares de los Estados Unidos para gastos de apoyo y 4,5 millones de dólares de los Estados Unidos como parte del Fondo de Inversión en Tecnologías de la Información. Es imposible prever la decisión que el Consejo de Administración tomará con respecto al Programa y Presupuesto para 2024-2025. Las prioridades fundamentales para el bienio actual son los dos proyectos principales financiados con el Fondo de Inversión en Tecnologías de la Información: el sistema de gestión de los registros electrónicos y la intranet. La Oficina también necesita asegurar el buen funcionamiento y la seguridad de los sistemas institucionales para la sede y las oficinas exteriores. Apoya de forma prioritaria la innovación y el intercambio de conocimientos y logrará los productos identificados para apoyar los resultados en materia de políticas establecidos en los documentos relativos al Programa y Presupuesto. Los detalles de los objetivos que la Oficina logrará en el próximo bienio se determinarán durante el proceso de planificación del trabajo, el cual tendrá lugar una vez aprobada la Estrategia de la Tecnología de la Información.
43. **Hablando en nombre del GRULAC**, un representante del Gobierno de Chile dice que, a la luz de las explicaciones de la Oficina, el grupo puede apoyar el proyecto de decisión.

Decisión

44. **El Consejo de Administración aprueba la Estrategia de la Tecnología de la Información 2022-2025 y pide al Director General que tenga en cuenta las orientaciones proporcionadas por el Consejo de Administración en la aplicación de la Estrategia.**

(GB.343/PFA/4, párrafo 61)

5. Propuesta para financiar las reuniones pospuestas de 2020-2021 en el bienio 2022-2023 (GB.343/PFA/5 (Rev. 1))

45. 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 11 de octubre de 2021.
46. 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 19 de octubre de 2021.

Decisión

47. **El Consejo de Administración toma nota de la información contenida en el documento GB.343/PFA/5 (Rev. 1) y propone a la Conferencia Internacional del Trabajo en la segunda parte de su 109.^a reunión (noviembre-diciembre de 2021) que parte de los créditos presupuestarios de 2020-2021 que se prevé no se van a gastar, por un monto de 3 312 842 dólares de los Estados Unidos, se utilicen para financiar la celebración en 2022-2023 de las reuniones enumeradas en el anexo del documento GB.343/PFA/5 (Rev. 1), y que adopte una resolución del siguiente tenor:**

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

Tomando nota de que, para el bienio 2020-2021, se prevé una importante infrautilización de los créditos presupuestarios debido a la cancelación o al aplazamiento de reuniones oficiales previstas en el presupuesto a raíz de la pandemia de COVID-19,

Decide que, a título excepcional y en razón de las circunstancias inéditas generadas por la pandemia de COVID-19, parte de los créditos presupuestarios de 2020-2021 que se prevé no se van a gastar, por un monto de 3 312 842 dólares de los Estados Unidos, se utilicen para financiar la celebración en 2022 o 2023 de reuniones que se han aplazado del bienio 2020-2021, enumeradas en el anexo del documento GB.343/PFA/5 (Rev. 1);

Observa que, debido a la asignación de fondos antes mencionada, el excedente correspondiente al ejercicio económico de 2020-2021 que se utilizaría para reducir las contribuciones prorrateadas de los Estados Miembros, en virtud del párrafo 2 del artículo 18 del Reglamento Financiero, se reducirá en un monto equivalente a los fondos asignados, expresado en francos suizos, y

Delega en el Consejo de Administración la autoridad para abordar cualesquiera otras cuestiones financieras que se deriven de la celebración de esas reuniones.

(GB.343/PFA/5 (Rev. 1), párrafo 9)

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

48. **El Grupo de los Trabajadores** considera esencial que se autorice a la Oficina a utilizar parte de los créditos presupuestarios de 2020-2021 que se prevé no se van a gastar, para financiar la celebración en 2022-2023 de las reuniones enumeradas; es importante que las reuniones anuladas a causa de la pandemia tengan lugar en el próximo bienio. Por lo tanto, el Grupo respalda el proyecto de decisión y la resolución de la Conferencia, incluida la inaplicación excepcional del artículo 18.2 del Reglamento Financiero.
49. El Grupo expresa la esperanza de que la situación de sanidad pública haga posible la celebración de todas esas reuniones en modo presencial. Con todo, si estas aún debieran tener lugar de forma virtual o en un formato híbrido, convendría tener más en cuenta los costes ocultos que podría generar a los trabajadores la imposibilidad de asistir a las reuniones desde su oficina o de participar fácilmente en ellas desde su domicilio por no gozar de instalaciones informáticas adecuadas. La Oficina debería tratar de paliar lo mejor posible las limitaciones existentes en vista de la situación.
50. **El PIEM** toma nota de que el Consejo de Administración ha decidido aplazar la celebración de seis reuniones oficiales al bienio 2022-2023, y convocar cuatro reuniones adicionales para las que todavía no se han consignado créditos presupuestarios y que no pueden organizarse antes de 2022. En razón de las circunstancias inéditas generadas por la pandemia de COVID-19 en 2020 y 2021, el PIEM conviene en que el monto de 3 312 842 dólares de los Estados Unidos que no se ha gastado en 2020-2021 se utilice, a título excepcional, para financiar la celebración en 2022 o 2023 de las diez reuniones indicadas en el documento GB.343/PFA/5 (Rev. 1). Cuando la Oficina calcule el coste de celebración de las reuniones aplazadas, debería tener en cuenta las lecciones aprendidas en relación con las medidas de teletrabajo. Quedando entendido que la decisión no sentará precedente ni creará una obligación que deba mantenerse en futuros ciclos presupuestarios de la OIT, el PIEM no tiene inconveniente en apoyar excepcionalmente el enfoque planteado en el proyecto de decisión.
51. **El Gobierno de Eslovenia** suscribe los comentarios formulados por el PIEM.

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.

6. Otras cuestiones financieras: Nombramientos para el Comité de Inversiones de la Organización Internacional del Trabajo (GB.343/PFA/6 (Rev. 1))

52. 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 11 de octubre de 2021.
53. 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 19 de octubre de 2021.

Decisión

54. **El Consejo de Administración renueva el nombramiento del Sr. René Zagolin, del Sr. Xavier Guillon y del Sr. Max Bärtsch como miembros del Comité de Inversiones por un nuevo periodo de cuatro años, que expirará el 31 de diciembre de 2025.**

(GB.343/PFA/6 (Rev. 1), párrafo 3)

Resumen del comentario escrito recibido durante el examen del punto por correspondencia ⁵

55. **El Grupo de los Trabajadores** respalda el proyecto de decisión y agradece a los miembros del Comité de Inversiones que estén dispuestos a servir durante otros cuatro años. Sin embargo, es importante contar con un plan de sucesión para evitar que se pierdan los conocimientos y la experiencia de los miembros que en un futuro pudieran decidir cesar en esta actividad. La Oficina también debería buscar mayor equilibrio de género en los futuros nombramientos para el Comité de Inversiones.

Segmento de Auditoría y Control

7. Disposiciones para el nombramiento del Auditor Externo (2024-2027) (GB.343/PFA/7)

56. 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 11 de octubre de 2021.
57. 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 19 de octubre de 2021.

Decisión

58. **El Consejo de Administración:**
 - a) **aprueba el calendario y las fechas clave que se proponen y especifican en el documento GB.343/PFA/7 con miras a la selección y el nombramiento del Auditor Externo de la OIT, por un mandato que comenzaría el 1.º de abril de 2024 y comprendería los 79.º y 80.º ejercicios económicos, y**

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.

- b) solicita al Director General que establezca un comité de selección a tal efecto, integrado por cuatro representantes gubernamentales, dos representantes del Grupo de los Empleadores y dos representantes del Grupo de los Trabajadores.**

(GB.343/PFA/7, párrafo 5)

8. Comité Consultivo de Supervisión Independiente: nombramientos (GB.343/PFA/8)

- 59.** 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 19 de octubre de 2021.
- 60.** 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 del 1.º de noviembre de 2021.

Decisión

- 61. El Consejo de Administración decide:**
- a) expresar su agradecimiento al Sr. Frank Harnischfeger y al Sr. N. R. Rayalu por sus valiosas aportaciones a la labor del Comité Consultivo de Supervisión Independiente (IOAC) durante los periodos 2016-2018 y 2019-2021;**
 - b) nombrar al Sr. Gonzalo Castro de la Mata y al Sr. Marcel Jullier miembros del IOAC por un primer mandato de tres años, con efecto a partir del 1.º de enero de 2022;**
 - c) prorrogar el mandato de la Sra. Malika Aït-Mohamed Parent, el Sr. Verasak Liengsrirawat y la Sra. Marian McMahon por un segundo periodo de tres años, con efecto a partir del 1.º de enero de 2022, y**
 - d) incluir la candidatura del Sr. Mukesh Arya, el Sr. Rohil Hafeez, la Sra. Eva Mavroiedi y el Sr. Suresh Raj Sharma en una lista de reserva.**

(GB.343/PFA/8, párrafo 13)

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

- 62. El Grupo de los Trabajadores** toma nota con satisfacción del acuerdo alcanzado por el comité de selección del Consejo de Administración sobre los candidatos. Da las gracias al IOAC por sus aportaciones con respecto a las capacidades y competencias complementarias que se necesitan para cumplir su labor, ya que han resultado muy útiles en la selección final de candidatos, y recomienda que se continúe esta práctica en los futuros procesos de selección. Coincide en que, para el próximo proceso de selección, debe prestarse mayor atención a los posibles conflictos de intereses y, de ser necesario, actualizar el mandato del IOAC a estos efectos. Acoge con agrado el hecho de que la empresa consultora haya procedido a una verificación independiente de las referencias y de que estas no hayan sido motivo de preocupación.

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.

63. **El PIEM** da las gracias a la Oficina por facilitar el proceso de cubrir vacantes de conformidad con el mandato del IOAC. Celebra la publicación de anuncios para reunir candidatos cualificados y con perfiles diferentes y pide a la Oficina que estudie la posibilidad de introducir otras modificaciones en el proceso con miras a lograr el equilibrio geográfico y de género en la lista de candidatos finales. La evaluación técnica de los candidatos preseleccionados realizada por los miembros actuales del IOAC ofrece información útil que facilita las deliberaciones. El PIEM acogerá con beneplácito que se sigan examinando, con anterioridad al próximo proceso de selección, la cuestión de los criterios de independencia y la posibilidad de que se produzca un conflicto de intereses potencial o percibido con respecto a los candidatos que sean funcionarios activos de otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. El PIEM agradece a los miembros salientes su contribución a la labor del IOAC y apoya el nombramiento de los nuevos miembros, el Sr. Gonzalo Castro de la Mata y el Sr. Marcel Jullier.

9. Informe de evaluación anual 2020-2021 (GB.343/PFA/9)

64. **La portavoz del Grupo de los Trabajadores** celebra que la Oficina siga esforzándose por robustecer la función de evaluación de la OIT, pese a los desafíos que plantea la COVID-19. Con referencia a la parte I del informe, en la que se exponen los avances realizados en cada uno de los resultados con miras a la consecución de las metas intermedias para el bienio definidas en la Estrategia de evaluación basada en los resultados para 2018-2021, la oradora toma nota con satisfacción de que 18 de las 19 metas intermedias se han logrado en su totalidad o en parte. En cuanto a los esfuerzos para crear capacidad de evaluación interna y las dificultades observadas a este respecto en las regiones donde la carga de trabajo ya es de por sí muy elevada, y respecto a la propuesta de revisar las opciones de recuperación de los costos para compensar a los directivos por el tiempo que su personal dedica a las tareas relativas a la evaluación, resulta importante mantener un equilibrio adecuado entre esas tareas y otras responsabilidades del personal. Al ser necesario reducir la presión que pesa sobre el personal y aumentar la eficiencia, la oradora aplaude que se haya logrado la meta intermedia relativa a la utilización de evaluaciones agrupadas.
65. Considerando que no se ha alcanzado el indicador en el marco del subresultado 2.3, relativo a la realización de evaluaciones del impacto creíbles, la Oficina debería tomar medidas para que la meta final propuesta para ese subresultado se cumpla en 2022. Para ello es fundamental que las directrices y recomendaciones se apliquen de manera adecuada. La Oficina también debería mejorar los porcentajes correspondientes a las evaluaciones de los proyectos que incluyen de forma satisfactoria preguntas relacionadas con las normas internacionales del trabajo, el tripartismo y el diálogo social. A este respecto, se agradece la nota de orientación que la Oficina de Evaluación ha preparado sobre la adaptación de los métodos de evaluación al mandato normativo y tripartito de la OIT.
66. El Grupo de los Trabajadores apoya la recomendación 1, relativa a los temas para las evaluaciones de alto nivel de 2022 y 2023, y a la prolongación de un año del periodo de aplicación de la Estrategia de evaluación.
67. En relación con la parte II del informe, relativa a la evaluación de la eficacia y los resultados de la OIT, se acogen con satisfacción las mejoras registradas en 2020 respecto a la pertinencia y la eficacia en relación con los costos de las intervenciones, a pesar de la pandemia, pero desconcierta el descenso del desempeño general correspondiente a 2021 en términos de pertinencia estratégica, eficiencia y sostenibilidad. La oradora observa con preocupación la disminución de la participación de los mandantes en los

proyectos de cooperación para el desarrollo y la menor puntuación atribuida a la promoción de las normas internacionales del trabajo, la influencia en las políticas y el fomento de la capacidad en los proyectos de cooperación para el desarrollo. Estos fallos deberían subsanarse en el futuro.

68. El Grupo de los Trabajadores toma nota de la revisión de la síntesis sobre la respuesta de la OIT a la repercusión de la COVID-19 en el mundo del trabajo y de las enseñanzas extraídas, y apoya la recomendación 2 en el sentido de que la OIT debería mantener el aprendizaje en tiempo real sobre la respuesta a la pandemia y utilizar de manera óptima los resultados de evaluación para impulsar el llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente. La disminución de los resultados logrados en materia de desarrollo sostenible, inclusión de las personas con discapacidad e integración de las cuestiones medioambientales en los proyectos de cooperación para el desarrollo es motivo de inquietud y la Oficina debería paliarla de manera más sistemática. El Grupo apoya el proyecto de decisión.
69. **El portavoz del Grupo de los Empleadores**, con referencia a la parte I del informe, toma nota con satisfacción de los progresos realizados en la aplicación de la Estrategia de evaluación y respalda la propuesta de que se prorrogue el periodo de aplicación de la Estrategia hasta 2022, con la introducción de metas adicionales.
70. Con respecto al resultado 1, las actuales limitaciones de capacidad aconsejan que la Oficina de Evaluación cree mecanismos de incentivo más eficaces para elevar las tasas de realización de las evaluaciones y lograr que sus servicios estén más fácilmente disponibles para los proyectos de la OIT, en particular en la fase inicial, a fin de dar mejor a conocer los requisitos de evaluación. Sería útil que la Oficina informara sobre el uso de los resultados de las evaluaciones por parte del personal directivo, los mandantes y los donantes. En lo relativo a la selección de los temas para las evaluaciones de alto nivel, el Grupo de los Empleadores ya sugirió que las evaluaciones por realizar en 2024 se centraran más bien en las normas internacionales del trabajo que en el diálogo social, y más bien en la participación de la OIT en los sistemas de reforma y desarrollo de las Naciones Unidas o en la asignación estratégica de los recursos que en las estadísticas del trabajo. Si el plan de acción renovable del cuadro 1 pudiera modificarse en consecuencia, el Grupo de los Empleadores no tendría inconveniente en respaldar la recomendación 1. Para garantizar la pertinencia de las iniciativas adaptadas de formación en evaluación propuestas para las organizaciones de empleadores, la Oficina de Evaluación debería ir más allá del papel de los empleadores en la evaluación de los Programas de Trabajo Decente por País y las actividades de cooperación para el desarrollo, y estudiar cómo las organizaciones de empleadores podrían mejorar el seguimiento y la evaluación general de las actividades de la OIT e incrementar el compromiso de los mandantes.
71. En cuanto al resultado 2, se acoge con satisfacción que tienda a aumentar el uso de evaluaciones agrupadas, que de hecho ofrecen una visión más estratégica y reducen el esfuerzo de evaluación. En cuanto a la calidad de las evaluaciones, se exige de los evaluadores contratados que valoren plenamente la estructura y el mandato tripartitos de la OIT, y obtengan informaciones pertinentes sobre los métodos de trabajo de la Oficina. La experiencia reciente en materia de evaluación ha demostrado que sería posible mejorar los métodos de recopilación de datos. La Oficina de Evaluación debería consultar a la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV), a la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP), así como a los departamentos programáticos competentes, sobre los puntos fundamentales, sin que ello reste imparcialidad las evaluaciones.

72. Respecto al resultado 3, sería pertinente saber si se ha realizado un análisis de ámbito macro de las enseñanzas extraídas y las recomendaciones relativas al sistema *i-eval* Discovery. Se requieren aprendizaje y un seguimiento de las evaluaciones en toda la Oficina. El orador recuerda que su grupo ya ha solicitado más información sobre la composición del Comité Consultivo de Evaluación, y recalca la importancia de la participación de ACTRAV y ACT/EMP. En cuanto al cuadro 4, relativo al curso dado por el personal directivo a las recomendaciones resultantes de las evaluaciones, debería facilitarse información sobre las medidas que se están adoptando en relación con las recomendaciones para las que no se ha planificado ni tomado actuación alguna.
73. Con referencia a la parte II del informe, relativa a la evaluación de la eficacia y los resultados de la OIT, el orador observa con preocupación que, en el ámbito de la importancia y la armonización estratégicas, el descenso constante del desempeño desde 2019 en términos de apoyo a los mandantes y de validez del diseño no muestra signos de mejora. En el ámbito de la eficacia, la sostenibilidad y el impacto, el descenso del desempeño en términos de fomento de la capacidad, influencia en las políticas y sostenibilidad en las intervenciones es también preocupante, máxime teniendo en cuenta que la pandemia ha brindado a la Oficina la oportunidad de adoptar un enfoque innovador en ese sentido. En su estrategia posterior a la COVID-19, la OIT debería centrarse no solo en los colectivos poblacionales que han resultado afectados de manera desproporcionada, sino también en la reconstrucción de las instituciones del trabajo y en la mejora de la resiliencia y la capacidad productiva de las empresas.
74. **Hablando en nombre del ASPAG**, un representante del Gobierno de China felicita a la Oficina de Evaluación por haber cumplido su mandato pese a las dificultades generadas por la pandemia de COVID-19, y subraya que su grupo se compromete a apoyarla en sus actividades. La Oficina debería intensificar sus esfuerzos dedicados a las metas intermedias que no se han logrado o que solo se han alcanzado en parte. Su grupo es partidario de que se prorrogue en un año el periodo de aplicación de la Estrategia de evaluación, acepta los temas para las evaluaciones de alto nivel para 2022 y 2023 que figuran en el plan de acción renovable, y anima a la Oficina a aprovechar la evaluación de la respuesta de la OIT a la pandemia de COVID-19 en 2022 para generar resultados de evaluación de alta calidad que permitan mejorar las actividades de la OIT.
75. El orador da las gracias a la Oficina por proporcionar el mandato para la evaluación independiente de la función de evaluación de 2022 y le solicita que aproveche plenamente la oportunidad que dicha evaluación le brinda para fortalecer la función de evaluación de la OIT. Las conclusiones y recomendaciones dimanantes de esa evaluación deberían compartirse con el Consejo de Administración en una futura reunión. El ASPAG respalda sin reservas la recomendación 2 y solicita a la Oficina que saque partido de las enseñanzas señaladas en el informe y aplique cabalmente las recomendaciones propuestas para lograr una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19. La Oficina también debería redoblar sus esfuerzos a fin de que el diseño y la planificación de los proyectos de cooperación para el desarrollo se ajusten a las prioridades estratégicas de la OIT, y para mejorar la coordinación con los demás organismos del sistema de las Naciones Unidas en la fase de ejecución de los proyectos, tomando en consideración las estrategias de desarrollo nacionales. El ASPAG respalda el proyecto de decisión.
76. **Hablando en nombre del GRULAC**, un representante del Gobierno de Chile aprecia los esfuerzos que la Oficina de Evaluación ha realizado para proseguir sus actividades de evaluación pese a los retos generados por la pandemia. El grupo coincide en que es necesario prorrogar el periodo de aplicación de la Estrategia de evaluación hasta finales

de 2022, con metas adicionales, con objeto de consolidar la labor realizada hasta la fecha y preparar la nueva Estrategia de evaluación para 2023-2025. Además, la Oficina debería informar al Consejo de Administración de las medidas que tome para introducir mejoras en los ámbitos señalados en la parte II cuya evaluación dio lugar a una puntuación poco satisfactoria, seguir adoptando una actitud orientada al aprendizaje en respuesta a la pandemia de COVID-19 y tomar medidas para garantizar una recuperación inclusiva, sostenible y resiliente. Su grupo apoya el proyecto de decisión.

77. **Hablando en nombre del PIEM**, una representante del Gobierno de Islandia declara que también su grupo aprecia el enfoque proactivo de la Oficina de Evaluación ante la pandemia y sus esfuerzos por garantizar la continuación de las evaluaciones. El PIEM se congratula de los progresos realizados y respalda las metas finales propuestas para 2022, con la esperanza de que se ponga gran empeño en alcanzarlas. También aplaude la propuesta de escenario de recuperación de los costos para compensar el tiempo dedicado por los gestores de evaluación y apoya la recomendación 1.
78. Observando con preocupación que en la parte II del informe no se refleja una tendencia coherente respecto a distintas vertientes de la eficacia de la OIT en el ámbito del desarrollo, y que un número considerable de esas vertientes ha obtenido puntuaciones relativamente bajas, el PIEM considera que la próxima estrategia de evaluación debería ser ambiciosa para promover un aumento de la eficacia en el ámbito del desarrollo, especialmente en lo relativo a las vertientes para las cuales la puntuación fue inferior al 50 por ciento, y para propiciar una consolidación de las puntuaciones. La realización de evaluaciones creíbles durante la crisis ayudará a tomar decisiones en el futuro. Además, la conclusión según la cual deben mantenerse los enfoques adaptativos es importante. La OIT debería reforzar las relaciones estratégicas con otros organismos del sistema de las Naciones Unidas y la comunidad para el desarrollo a fin de promover los objetivos enunciados en el llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19.
79. En lo referente a la importancia y armonización estratégicas, los mediocres resultados registrados en los informes de evaluación respecto a la validez del diseño/enfoque son inquietantes. Sin embargo, el PIEM celebra la evolución positiva de las estrategias de reducción de la pobreza y de género. La OIT debería poner más empeño en mejorar la eficacia, la sostenibilidad y el impacto de sus proyectos, y debería incluir la promoción de sus valores fundamentales de igualdad, inclusión, acción normativa, diálogo social y tripartismo en sus intervenciones, especialmente en respuesta a los retos socioeconómicos causados por la pandemia. Sobre este particular, el PIEM respalda la recomendación 2.
80. Tomando nota de las preocupaciones expresadas en relación con la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), el PIEM considera que la OIT tiene un importante papel que desempeñar en la mitigación de las consecuencias negativas de la pandemia de COVID-19, y que debería seguir mejorando su agilidad institucional, la coherencia de sus actividades y su eficacia. El PIEM apoya el proyecto de decisión.
81. **Hablando en nombre del grupo de África**, un representante del Gobierno de Malawi reconoce las medidas adoptadas por la Oficina de Evaluación para seguir cumpliendo su mandato, pese a todas las dificultades provocadas por la pandemia de COVID-19, y toma nota del proceso seguido para seleccionar los temas para las evaluaciones de alto nivel. El diálogo social ha demostrado ser una herramienta útil para ayudar a África a superar las dificultades que atraviesa a causa de la pandemia. El orador toma nota de las perspectivas de la evaluación sobre la vía a seguir en la estrategia de la OIT después de la COVID-19, acoge con satisfacción las medidas de adaptación propuestas y solicita a la Oficina que ayude a los países africanos a llevar a cabo programas de trabajo decente

por país especialmente destinados a los colectivos vulnerables, y en particular a las mujeres y a los niños. Debería ser una prioridad para la OIT responder al llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19. El grupo de África respalda el proyecto de decisión.

- 82. Un representante del Director General** (Director de la Oficina de Evaluación) agradece los comentarios, que guiarán a la Oficina de Evaluación para mejorar sus actividades. Si bien se han realizado progresos considerables respecto a todos los indicadores, los avances han sido tan solo limitados en cuanto al indicador correspondiente a las evaluaciones del impacto porque los proyectos suelen estar dotados con los recursos justos para cubrir evaluaciones de desempeño estándar. La Oficina de Evaluación respaldó la realización de evaluaciones del impacto más amplias cuando hubo manifestaciones de interés, pero esas evaluaciones se efectuaron con fines de aprendizaje más que de rendición de cuentas, y el trabajo lo llevaron a cabo directamente los departamentos técnicos interesados, con el apoyo técnico de la Oficina de Evaluación. El orador recuerda que la prolongación de un año de la Estrategia de evaluación para 2018-2021 debería permitir a la Oficina de Evaluación consolidar la labor realizada hasta la fecha e incorporar a la nueva estrategia de evaluación las conclusiones de la evaluación independiente de la función de evaluación de la OIT correspondiente a 2022. Se han introducido 19 metas adicionales para facilitar la transición a la nueva estrategia de evaluación.
- 83.** En respuesta a una pregunta formulada por el Grupo de los Empleadores, el orador declara que sería casi imposible describir todas las maneras en que se utilizan los resultados de las evaluaciones, y de las cuales se facilitan algunos ejemplos en el informe. Además, las conclusiones del 83 por ciento de las evaluaciones de alto nivel se han reflejado en la memoria sobre la aplicación del programa para 2018-2019 y dos de cada tres evaluaciones de alto nivel se han reflejado en el Programa y Presupuesto de 2022-2023 y en el Plan Estratégico de la OIT para 2022-2025. Asimismo, las recomendaciones de muchas evaluaciones de proyectos se han utilizado para fundamentar actividades de la Oficina. La Oficina también es muy receptiva a las recomendaciones, ya que el 90 por ciento de los funcionarios encargados han respondido a las recomendaciones de las evaluaciones y el 78 por ciento de dichas recomendaciones se han aplicado. El Comité Consultivo de Evaluación, que no funciona bajo la autoridad de la Oficina de Evaluación, queda a disposición para supervisar el seguimiento de las recomendaciones de las evaluaciones de alto nivel. El orador consultará con el presidente de dicho comité si es posible que los representantes de los empleadores y de los trabajadores participen en sus labores.
- 84.** En cuanto a la realización de las evaluaciones, la Oficina de Evaluación da prioridad a las evaluaciones independientes para garantizar una supervisión suficiente de sus actividades y está demostrando altos niveles de cumplimiento en lo tocante a las evaluaciones independientes. La realización de las evaluaciones internas ha aumentado del 45 al 65 por ciento, y la tasa de realización de evaluaciones independientes en los plazos señalados solo ha descendido un 10 por ciento a causa de la pandemia de COVID-19, respecto al 100 por ciento registrado el año anterior. También se ha progresado considerablemente en la realización de evaluaciones agrupadas, pese a las dudas iniciales: en cuatro años, se ha dado cumplimiento a los requisitos de evaluación de 80 proyectos mediante 20 evaluaciones agrupadas, lo cual ha reducido la carga de trabajo de la Oficina y ha aumentado el uso eficiente de los recursos. En respuesta a los comentarios del PIEM, el orador confirma que la Oficina de Evaluación ha trabajado con otros organismos del sistema de las Naciones Unidas en evaluaciones conjuntas, incluso en el contexto de la financiación de la respuesta a la COVID-19 y de los ODS, y ha participado activamente en

la Coalición mundial de evaluación de la respuesta a la COVID-19 creada por la Dirección de Cooperación para el Desarrollo de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos. Varios grupos han acogido con satisfacción las inversiones realizadas durante la respuesta a la COVID-19 en lo que respecta a las actividades de evaluación y a los esfuerzos de la Oficina de Evaluación para extraer las primeras enseñanzas de la respuesta de la OIT a la pandemia. Aunque es demasiado pronto para emitir un juicio definitivo al respecto, se han observado tendencias positivas en diversas partes de la respuesta. Con ocasión de la evaluación de alto nivel de la respuesta a la COVID-19, prevista para 2022, se examinarán con más detalle los esfuerzos de la Oficina para adaptar sus métodos y los consiguientes resultados.

85. En respuesta a las preguntas formuladas por el Grupo de los Trabajadores, el orador explica las medidas adoptadas para mejorar la manera en que el mandato de la OIT respecto a las actividades normativas y al diálogo social se refleja en las evaluaciones, un concepto que ha surgido en la evaluación independiente de la función de evaluación de la OIT en 2016, pero que no se trató en las evaluaciones anteriores. En el periodo que se examina, el 95 por ciento de las evaluaciones de proyectos han arrojado datos sobre la labor normativa y la promoción de las normas, y el 100 por ciento en lo tocante al tripartismo, pero las conclusiones han demostrado efectivamente que el nivel de esfuerzo invertido en los proyectos evaluados para promover las normas de la OIT y el diálogo social no es suficiente. Ello demuestra la importancia de registrar el desempeño y las cifras resultarán útiles a largo plazo.
86. Volviendo a la parte II del documento, el orador declara que la eficacia y los resultados generales de la OIT se valoran sobre la base de los informes de evaluación. La Oficina de Evaluación no puede ofrecer una imagen única y definitiva del desempeño global de la OIT, sino que utiliza los informes como indicadores indirectos para evaluar los progresos de la OIT en relación con 26 indicadores de rendimiento. La Oficina de Evaluación está utilizando la metodología para informar sobre el desempeño de la OIT durante ocho años y ahora era posible apreciar las tendencias de los resultados. Las cifras presentadas en el documento podrían dar la impresión de que el desempeño ha sido muy fluctuante, pues la Oficina utiliza la mediana en lugar de la media para calcular las puntuaciones de desempeño. Se observa que el desempeño mejoró en 2020, pero que ha descendido levemente en 2021. La muestra de datos para 2021 es reducida porque la fecha límite para su presentación fue junio de 2021. La Oficina de Evaluación espera que, una vez sea posible valorar todos los datos de 2021, las cifras indiquen un nivel de desempeño similar al logrado en 2020.
87. En respuesta a una solicitud cursada por el Grupo de los Empleadores, el orador explica que si algunos temas para las evaluaciones de alto nivel no se han incluido en el plan de trabajo renovable es porque, actualmente, la Oficina solo solicita la aprobación de la evaluación que ha de realizarse en 2022 y 2023. Los temas para las evaluaciones correspondientes a 2024 y 2025 son indicativos y se examinarán el año próximo.

Decisión

88. **El Consejo de Administración aprueba las recomendaciones del informe de evaluación anual 2020-2021 (párrafos 11 y 92 del documento GB.343/PFA/9) que ha de aplicar la OIT.**

(GB.343/PFA/9, párrafo 95)

10. Evaluaciones de alto nivel de las estrategias y de los Programas de Trabajo Decente por País (GB.343/PFA/10)

- 89. El portavoz del Grupo de los Empleadores** indica que en la evaluación de alto nivel de la estrategia y actividades de la OIT para promover políticas equitativas y eficaces en materia de migraciones laborales se señala con acierto que las organizaciones de empleadores atribuyen una importancia primordial a las competencias, y, sin embargo no hay ninguna recomendación que sitúe la cuestión del déficit de competencias en el centro de la estrategia. La recomendación 6 debería comprender una evaluación de las necesidades del mercado de trabajo y el fomento de las políticas migratorias adecuadas que tengan efectos mensurables. En cuanto a la coherencia, la Oficina debería examinar la forma de buscar sinergias y oportunidades en las iniciativas de los mandantes, por ejemplo, colaborando con empresas para mejorar los marcos normativos con el fin de promover la movilidad de la mano de obra y reducir las prácticas de contratación abusivas. En lo que respecta a la recomendación 3, los planes para asegurar la sostenibilidad de la cooperación para el desarrollo deberían incluir medidas que permitan a los interlocutores sociales hacer suyas en mayor medida las intervenciones de la OIT e integrar actividades específicas para el desarrollo de sus capacidades.
- 90.** En lo tocante a la evaluación de alto nivel de las actividades de la OIT sobre igualdad de género e incorporación de las consideraciones de género, considera que la calidad y la metodología son preocupantes. Las constataciones principales no han tenido en cuenta los verdaderos esfuerzos institucionales, y las recomendaciones son demasiado generales para generar mejoras tangibles del trabajo de la Oficina. Por otra parte, en la evaluación no se hace referencia ni a la decisión adoptada por el Consejo de Administración de introducir resultados específicos en materia de políticas sobre igualdad de género y no discriminación en el Programa y Presupuesto para el bienio 2020-2021, ni a la forma en que la OIT brinda apoyo a las organizaciones de empleadores y de trabajadores para promover la igualdad de género. Asimismo, se da escasa información sobre el trabajo de la Coalición Internacional en favor de la Igualdad de Remuneración y las actividades de fomento de capacidad impulsadas por el Centro Internacional de Formación de la OIT. Como la constatación principal 8 hace alusión a la falta de una actividad sistemática de seguimiento y presentación de informes sobre objetivos específicos de los programas de género, el orador pregunta si la Oficina dispone de un mecanismo para ello. En cuanto a la eficiencia, dice que la Oficina debería identificar las sinergias a nivel de las oficinas exteriores para evitar la duplicación de tareas y optimizar la utilización de los recursos. Pregunta también cómo los evaluadores han llegado a la conclusión de que la labor de la OIT sobre la igualdad de género no sigue una estrategia general, pese a que esta cuestión figura como resultado en materia de políticas en el Programa y Presupuesto para el bienio 2020-2021, el Plan Estratégico de la OIT para 2022-2025 y el Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2018-2021. El enfoque de la respuesta de la Oficina sea probablemente más eficaz para mejorar la labor de la OIT en este ámbito, por lo que se le debería dar prioridad con respecto a las recomendaciones de la evaluación a fin de evitar que se creen estrategias y planes de acción paralelos. Por consiguiente, el Grupo de los Empleadores propone modificar el proyecto de decisión de modo que se haga referencia a las «respuestas de la Oficina y las orientaciones proporcionadas durante la discusión acerca del seguimiento».
- 91.** En referencia a la evaluación independiente de alto nivel del programa de trabajo de la OIT en Bangladesh, Nepal, el Pakistán y Sri Lanka, el portavoz del Grupo de los Empleadores señala que muchos puntos reflejan las preocupaciones ya manifestadas

por su grupo, pero la Oficina parece reacia a seguir las recomendaciones de las evaluaciones pasadas. En cuanto a la constatación principal 2 relativa a la pertinencia, dice que el fortalecimiento de capacidades en las organizaciones de empleadores para abordar los problemas del mercado de trabajo en este ámbito constituye una responsabilidad compartida que debería ser respaldada en todos los resultados en materia de políticas. Respecto de la constatación principal 6, que se centra en la coherencia, habida cuenta de la disponibilidad limitada de recursos para las áreas que más necesitan el apoyo de la OIT, la Oficina debería incrementar las consultas con los donantes a fin de sintonizar mejor las prioridades y necesidades de los mandantes con las de los donantes. Asimismo, sería igualmente importante que la Oficina evalúe la capacidad de las oficinas de país de la OIT con miras a crear el espacio que precisan los mandantes en el sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo. El orador acoge favorablemente la recomendación 1, que articula claramente los requisitos de armonizar los proyectos futuros y la asignación de recursos con las necesidades y capacidades de los interlocutores sociales, y de reforzar las capacidades institucionales de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Sin embargo, el Grupo no está de acuerdo con la recomendación 5, ya que mantener las relaciones con los interlocutores sociales es la principal responsabilidad de los especialistas que actúan como puntos de contacto directo.

- 92. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** expresa su preocupación por el hecho de que en la evaluación sobre migración laboral no se reconozca el valor añadido que supone el mandato normativo de la OIT. Indica que la labor de la OIT en el ámbito de la migración debe basarse en la protección de los derechos de los trabajadores migrantes, con arreglo a las normas internacionales del trabajo. Su grupo está plenamente de acuerdo en que existe una duplicación entre el trabajo de la OIT y el de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), y en que las responsabilidades deberían atribuirse de forma más adecuada, de conformidad con el mandato de cada organización. La oradora agradece a la Oficina sus acciones para mitigar los efectos de la pandemia de COVID-19 en los trabajadores migrantes y apoya la idea reflejada en la recomendación 6 de multiplicar los esfuerzos para abordar las repercusiones de la COVID-19 en la protección social de los trabajadores migrantes y de los refugiados. Ahora la Oficina debería centrarse en acelerar la ratificación de los convenios relativos a los trabajadores migrantes y en resolver los problemas relacionados con el enorme volumen de trabajo y la falta de personal dotado de suficientes competencias y conocimientos técnicos sobre migración laboral. Su grupo respalda la recomendación 1 de la evaluación sobre la migración laboral, la cual incrementará la visibilidad de la OIT en lo que se refiere a su visión, actividades y prestigio en el sistema de las Naciones Unidas. Celebra la adopción de la nueva Iniciativa para la equidad en la contratación, cuya duración será de cinco años, y la puesta en funcionamiento del polo de conocimientos, dado que ello ayudará a los mandantes a aplicar las normas y directrices de la OIT. Por otro lado, se debería hacer mayor hincapié en la protección de los trabajadores migrantes en los procesos de contratación transfronterizos, en particular imponiendo sanciones por el cobro de honorarios indebidos, y en la prevención de la fuga de cerebros.
- 93.** La oradora expresa su conformidad con la declaración del Grupo de los Empleadores. Lamenta que la evaluación de alto nivel de las actividades de la OIT sobre igualdad de género e incorporación de las consideraciones de género haya sido publicada íntegramente en línea solo unos días antes de la discusión en el Consejo de Administración. La labor de la OIT en este ámbito reviste una importancia primordial, y los limitados avances realizados experimentaron un retroceso durante la pandemia de COVID-19. Por consiguiente, la evaluación nos recuerda oportunamente la necesidad

urgente de establecer un programa transformador en el ámbito de la igualdad de género, como se preconiza en la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo. Lamenta que los resultados de los programas por país relacionados con la ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo hayan registrado la frecuencia más baja de resultados que atienden a las consideraciones de género, y pide a la Oficina que aborde tales deficiencias en el futuro. Asimismo, la Oficina debería realzar la visibilidad de la OIT con respecto a las cuestiones de género, en particular en el sistema de las Naciones Unidas, apoyándose en el valor añadido que aportan su mandato normativo y el diálogo social. El apoyo al desarrollo de capacidades (recomendación 2) debería orientarse a las instituciones del trabajo, por ejemplo, promoviendo la inclusión de cláusulas sobre igualdad de género en los acuerdos de negociación colectiva. La transición al teletrabajo durante la pandemia ha afectado particularmente a las mujeres, por lo que la Oficina debería examinar el impacto del teletrabajo desde una perspectiva cuantitativa y cualitativa a la hora de aplicar la recomendación 4. Al diseñar el próximo plan de acción, la Oficina debería tener en cuenta la respuesta de la Oficina, las recomendaciones de la evaluación pertinentes y las medidas ya identificadas para acelerar los avances en el área de los indicadores específicos del Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2018-2021.

94. El Grupo de los Trabajadores toma nota con satisfacción de la evaluación de alto nivel del programa de trabajo de la OIT en Bangladesh, Nepal, el Pakistán y Sri Lanka. Respaldó la recomendación 1, pues la mayor parte del tiempo y los recursos de los Programas de Trabajo Decente por País de la OIT (PTDP) están siendo asignados a los Gobiernos de los países, mientras que las iniciativas de apoyo al desarrollo de capacidades deberían distribuirse de forma más equitativa entre los mandantes tripartitos. Asimismo, se deberían adoptar urgentemente medidas para mejorar la eficacia de los PTDP en la promoción del diálogo social y las normas internacionales del trabajo, y para abordar más convenientemente las inquietudes ambientales en la programación por país. La conclusión incluida en la evaluación de que algunos procedimientos institucionales de la OIT han obstaculizado los resultados de los PTDP debe tenerse en cuenta en el marco de una política de recursos humanos, dado que va más allá del mandato de las oficinas regionales. La Oficina debería identificar, promover y retener al personal calificado a fin de responder a las necesidades de los mandantes, por lo que aplaude las recomendaciones 6 y 8. La oradora pone de relieve las prioridades señaladas en la recomendación 3, relativas a la recuperación socioeconómica de la crisis de la COVID-19, y, al respecto, subraya la importancia de la protección social y la seguridad y la salud en el trabajo, e insta a la Oficina a que aborde las normas internacionales del trabajo, el diálogo social y las cuestiones ambientales, con el propósito de brindar apoyo a los mandantes para solventar las deficiencias detectadas en la evaluación. El Grupo de los Trabajadores hace suyo el proyecto de decisión con las enmiendas presentadas por el Grupo de los Empleadores.
95. **Hablando en nombre del grupo de África**, un representante del Gobierno de Eswatini destaca que las recomendaciones contenidas en el informe deberían contribuir de manera decisiva a la aplicación de la Estrategia de la OIT de Cooperación para el Desarrollo 2020-2025, el Programa y Presupuesto para el bienio 2022-2023 y el Plan Estratégico de la OIT para 2022-2025.
96. En cuanto a la evaluación relativa a la migración laboral, está de acuerdo en que el papel de la OIT en la gobernanza de las migraciones debería ser claramente definido para evitar una duplicación con las funciones de otros órganos internacionales y para asegurar un uso más adecuado de los recursos limitados. La cooperación para el desarrollo en el terreno de la migración laboral debería estar en sintonía con las

prioridades de la OIT en este ámbito, y se debería concentrar en la contratación equitativa, la protección social, la no discriminación y la lucha contra los estereotipos negativos sobre los trabajadores migrantes. El orador pregunta por qué la Oficina ha llevado a cabo solamente ocho estudios pormenorizados, en solo dos de los cuales se incluyen países de África, cuando un examen detallado en todas las regiones habría arrojado resultados más equilibrados. El trabajo de la OIT para asegurar una gobernanza equitativa y eficaz de la migración laboral debe formar parte integral de las actividades de recuperación tras la pandemia de COVID-19, especialmente en los países destinatarios. Para respaldar el progreso realizado en el área de la migración laboral, la Oficina debería tomar en consideración todas las recomendaciones de la evaluación, en particular las recomendaciones 1, 2, 5 y 6, en relación con África.

97. En lo tocante a la evaluación de las actividades de la OIT sobre igualdad de género e incorporación de las consideraciones de género, reafirma la voluntad de su grupo de tener presentes estas consideraciones a la hora de diseñar, desarrollar y poner en marcha los programas y estrategias de la OIT, y alaba que los esfuerzos se centren en el desarrollo de capacidades para que los mandantes puedan promover la igualdad de género. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) deberían integrarse en nuevos PTDP para asegurar que los principios de igualdad de género, no discriminación y una transición justa hacia la sostenibilidad ambiental queden debidamente reflejados. Pregunta si los instrumentos de diagnóstico para prestar apoyo a la planificación, el seguimiento y la evaluación de los PTDP con respecto a los ODS están siendo utilizados en el análisis de género. Suscribe las recomendaciones formuladas en la evaluación y toma nota con beneplácito de que la Oficina ya ha comenzado a aplicarlas. El grupo de África apoya el proyecto de decisión y no tiene inconveniente en aceptar la enmienda presentada por el Grupo de los Empleadores.
98. **Hablando en nombre del GRULAC**, un representante del Gobierno de Chile coincide en que la labor de la OIT en el área de la migración laboral es única en su género debido al valor agregado que generan el tripartismo y el diálogo social. La OIT debería crear alianzas para incrementar su visibilidad y consolidar su liderazgo en materia de migración laboral y contratación equitativa, sin que haya una duplicidad de acciones con otros organismos. Asimismo, debería demostrar el impacto de su labor en el terreno, desarrollando un plan de sostenibilidad y un marco de seguimiento adecuados basados en datos. Su grupo acoge con agrado la asistencia técnica y de cooperación para el desarrollo proporcionada por la OIT a nivel nacional y regional, particularmente durante la pandemia de COVID-19, y alienta a la Oficina a continuar desarrollando las capacidades de los equipos técnicos en las oficinas exteriores.
99. El GRULAC reconoce los esfuerzos realizados por la OIT sobre la igualdad de género y la no discriminación. Considera que es importante incorporar estos aspectos en los indicadores de los programas y en los programas y presupuestos para el periodo 2016-2021, lo cual es coherente con el mandato de justicia social de la Organización. Por otra parte, saluda con satisfacción los esfuerzos tripartitos y el Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2018-2021, que se reflejan en la Declaración del Centenario, el llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente, y la ratificación del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), por ocho Estados Miembros. El grupo insta a la OIT a que siga manteniendo la coherencia en sus planes y estrategias, generando alianzas entre organismos e implementando programas dirigidos a fomentar el acceso de las mujeres al mercado laboral y su representación en puestos de influencia social y política. Para terminar, el GRULAC apoya el proyecto de decisión en la versión enmendada por el Grupo de los Empleadores.

- 100. Un representante del Gobierno de Bangladesh** exhorta a la Oficina a examinar las causas de los resultados mediocres de las evaluaciones, particularmente en relación con la eficiencia y las posibilidades de impacto y sostenibilidad, y a emprender medidas para atajar el problema, teniendo presentes las circunstancias nacionales y regionales. En aras de la eficacia de las políticas de migración laboral, la Oficina debería intensificar el apoyo técnico que presta a los Estados Miembros con miras al incremento de competencias y a la contratación equitativa de la posible mano de obra migrante, y constituir alianzas con partes interesadas de los países de origen y destino, a fin de apoyar el retorno de trabajadores, sobre todo a la luz de la pandemia de COVID-19. La igualdad de género y el empoderamiento de la mujer deberían ser una de las principales prioridades en el marco de la estructura tripartita de la Organización, y se debería asegurar la rendición de cuentas para producir un impacto perceptible. En cuanto a los PTDP, la Oficina debería subsanar las deficiencias de sus procedimientos institucionales para mejorar la eficacia en la ejecución de estos programas, manteniendo consultas estrechas con los interlocutores tripartitos a nivel de los países. En el caso del PTDP de Bangladesh, el orador hace un llamamiento a la Oficina para que incremente el apoyo técnico y movilice los recursos mundiales con el fin de propiciar el avance hacia un mundo de trabajo decente.
- 101. Una representante del Gobierno del Pakistán** aplaude las recomendaciones incluidas en la evaluación de alto nivel de los PTDP en cuatro países de Asia Meridional, las cuales deberían contribuir a lograr nuevas mejoras en las actividades de la OIT a nivel de los países. El Pakistán valora positivamente el apoyo brindado por la oficina de país de la OIT. El respaldo internacional es clave para el éxito de la recuperación de la pandemia centrada en las personas, y la OIT puede aportar una contribución fundamental para mejorar la creación de empleo y su protección, la protección social y las condiciones de trabajo decente.
- 102. Un representante del Director General** (Director de la Oficina de Evaluación), centrándose en cuestiones metodológicas, explica que las evaluaciones de alto nivel han sido realizadas por un equipo independiente de consultores externos, con arreglo a la política y los protocolos de la OIT en materia de evaluación. La Oficina de Evaluación ha colaborado con ellos a fin de asegurar un nivel de calidad y exactitud adecuado, pero no ha modificado los resultados. Los equipos encargados de la evaluación han analizado los temas empleando una combinación de métodos de recopilación de datos, entre ellos, una revisión de datos secundarios, encuestas y estudios de caso. Estos últimos suelen comprender visitas en el terreno, que, debido a la COVID-19, han sido sustituidas por entrevistas virtuales. Si bien esta modalidad conlleva limitaciones, se han compilado datos suficientes para validar todas las conclusiones de las evaluaciones mediante la triangulación. En cuanto a los estudios de caso, es probable que África haya estado subrepresentada en las evaluaciones, lo cual se rectificará en las evaluaciones siguientes. Indica que en el documento GB.343/PFA/10 figura solo un breve resumen, que no puede reflejar toda la información detallada que se proporciona en los informes de evaluación completos, que suelen tener entre 80 y 100 páginas. Por ejemplo, en el caso de la evaluación de la igualdad de género y la incorporación de las consideraciones de género, en el informe completo figura la información detallada que desea conocer el Grupo de los Empleadores acerca de las actividades y las iniciativas de desarrollo de capacidades de los empleadores. Los informes de evaluación completos se publicaron inicialmente en línea el 12 de octubre, a lo que siguió la publicación de versiones completamente formateadas el 29 de octubre de 2021.

- 103. Otro representante del Director General** (Directora del Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad (WORKQUALITY)), en respuesta a las observaciones sobre la Parte II del informe, confirma que la OIT está dotada de mecanismos para supervisar los avances de cara a la consecución de los indicadores relativos al género en el marco del Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2018-2021; además, existe un mecanismo relacionado con las propuestas de programa y presupuesto. El Grupo de los Empleadores ha indicado atinadamente que en el Programa y Presupuesto para el bienio 2020-2021 se ha introducido un resultado en materia de políticas sobre la igualdad de género y la igualdad de oportunidades y de trato para todos en el mundo del trabajo, así como un marcador sobre género y no discriminación para todos los resultados en materia de políticas, que introduce requisitos más rigurosos en comparación con el anterior eje de política transversal sobre igualdad de género. En su respuesta, la Oficina ha destacado la importancia de desarrollar una teoría del cambio que vincule los compromisos de alto nivel sobre la igualdad de género suscritos en la Declaración del Centenario y el llamamiento mundial a la acción, por un lado con el Plan de acción sobre igualdad de género, y , por otro, con el Programa y Presupuesto, a fin de asegurar que pueda cumplir sus objetivos con mayor eficacia. Actualmente, la Oficina está identificando y desarrollando metodologías rápidas para generar una concatenación de cambios, con miras a lograr los resultados esperados en distintos países y regiones, tomando en cuenta sus circunstancias específicas.
- 104.** Con respecto a la preocupación ante el hecho de que los resultados de los programas por país relacionados con la ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo han registrado la frecuencia más baja de resultados que atienden a las consideraciones de género, se están manteniendo discusiones con el Departamento de Normas Internacionales del Trabajo a fin de examinar las causas y las soluciones posibles. Una de las causas puede ser que los especialistas en normas tomen solo en consideración las normas calificadas como relativas al género, cuando la ratificación y la aplicación de normas sobre una amplia serie de cuestiones, como la protección social, la transición a la economía formal y el establecimiento de un salario mínimo, tienen claras dimensiones de género y repercusiones de política. Al incrementar la visibilidad de la OIT en el sistema de las Naciones Unidas y en la esfera multilateral más amplia sobre las cuestiones de género, la Oficina se apoyará en las lecciones extraídas del pasado y en las alianzas actuales para identificar alianzas de forma más estratégica en el futuro. En la herramienta de diagnóstico que se está empleando para desarrollar la nueva generación de PTDP se ha incorporado una perspectiva de género; la Oficina evaluará el ejercicio a comienzos de 2022, así como su impacto en la igualdad de género. En cuanto a la rendición de cuentas y la obtención de resultados en materia de igualdad de género y de empoderamiento económico de las mujeres, el Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2018-2021 dispone de indicadores relativos a la rendición de cuentas y al liderazgo, que son esenciales para un impacto visible y sostenido. A fin de dar curso a una solicitud formulada por el Consejo de Administración en su 340.^a reunión, la Oficina ha publicado un documento para información sobre medidas destinadas a acelerar los avances en relación con indicadores específicos del Plan de Acción, en particular el liderazgo ⁷. Las discusiones habituales en la materia mantenidas en el marco del Equipo Global de Dirección de la OIT han alentado la competencia positiva y la comunicación de buenas prácticas entre los directores regionales, y se espera que permitan comprender más fácilmente por qué los avances correspondientes a algunos indicadores son más rápidos en ciertas regiones.

⁷ GB.343/INS/INF/3.

Decisión

105. El Consejo de Administración solicita al Director General que tome en consideración las recomendaciones de las tres evaluaciones independientes de alto nivel presentadas en el documento GB.343/PFA/10 (párrafos 26-37, 78-90 y 112-132), las respuestas de la Oficina y las orientaciones proporcionadas durante la discusión acerca del seguimiento, y adopte medidas para asegurar una aplicación adecuada.

(GB.343/PFA/10, párrafo 142, en su versión enmendada por el Consejo de Administración)

11. Cuestiones relativas a la Dependencia Común de Inspección (GB.343/PFA/11)

106. 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 11 de octubre de 2021.

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 19 de octubre de 2021.

Decisión

108. El Consejo de Administración toma nota de la información contenida en los documentos GB.343/PFA/11, GB.343/PFA/11/REF/1 y GB.343/PFA/11/REF/2 y proporciona orientaciones a la Oficina.

(GB.343/PFA/11, párrafo 21)

Resumen de los comentarios escritos recibidos durante el examen del punto por correspondencia ⁸

109. El Grupo de los Trabajadores suscribe la postura adoptada por la Oficina sobre las recomendaciones relativas al examen del estado de la función de investigación en el sistema de las Naciones Unidas y el proceso consultivo en curso (recomendación 3), toda vez que las disposiciones relativas a la resolución de las reclamaciones por acoso quedan subordinadas a un convenio colectivo que debería ser renegociado para introducir cualquier cambio. El Grupo también coincide con la postura adoptada por la Oficina respecto a la limitación de la duración del mandato del Auditor Interno Jefe y a la incompatibilidad de esta modificación con el Estatuto del Personal de la OIT.

110. El Grupo de los Trabajadores también abunda en el sentido de la Oficina en relación con el informe sobre las políticas y las plataformas de apoyo al aprendizaje, en particular respecto a la recomendación 6 sobre las plataformas externas, que no ha sido aceptada por existir reparos en cuanto a la eficacia, la mejora del aprendizaje y la falta de diversidad en el contenido de los cursos externos. Cualquier consideración vinculada a un enfoque más colaborativo en materia de creación de capacidad dentro del sistema de las Naciones Unidas debe respetar el papel único que corresponde al Centro de Turín de la OIT a escala internacional en lo referente a la creación de capacidad entre los mandantes de la OIT.

⁸ 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.

111. El Grupo de los Trabajadores coincide en que el informe relativo a los locales comunes de las Naciones Unidas va más allá de su tema inicial, al incluir declaraciones sobre la reforma de las Naciones Unidas, y respalda por tanto la postura adoptada por la Oficina respecto a las recomendaciones. El Grupo reitera que es necesario garantizar el libre acceso de las organizaciones de trabajadores a los locales comunes de las Naciones Unidas y la OIT y, más en general, que es importante obtener el respeto de la naturaleza tripartita de la OIT y del mandato basado en los derechos que se le ha confiado en el marco de la reforma de las Naciones Unidas, especialmente a escala nacional.
112. La estructura tripartita de la OIT también debe ser una consideración importante en las discusiones destinadas a incrementar la colaboración en las alianzas público-privadas en el sistema de las Naciones Unidas. Pese al interés que pueden revestir las enseñanzas derivadas de las mejores prácticas existentes en los distintos organismos de las Naciones Unidas, el Grupo no es partidario de que se busque centralizar la administración de las alianzas público-privadas mediante fórmulas susceptibles de eludir el mecanismo interno de la OIT, uno de cuyos criterios es la necesidad de que las empresas respeten los valores de la OIT y las normas internacionales del trabajo. En cuanto a la gestión de los riesgos institucionales, el Grupo está de acuerdo con la Oficina y considera suficiente la frecuencia de las discusiones que el Consejo de Administración dedica a la gestión de los riesgos.
113. Finalmente, el Grupo de los Trabajadores hace suyas las declaraciones de la Junta de los Jefes Ejecutivos para la Coordinación (JJE) y de la Oficina sobre las recomendaciones relativas al multilingüismo, especialmente en relación con la no aceptación de dos recomendaciones por haberse adoptado ya otras disposiciones interinstitucionales sobre el particular. También toma nota con satisfacción de que la OIT ha nombrado un punto focal en la JJE para el multilingüismo.
114. **El Gobierno de Colombia** comenta que hubiera deseado que el documento GB.343/PFA/11 y los dos documentos de referencia contuvieran información más detallada sobre las recomendaciones que no han sido aceptadas y las razones de esta no aceptación.

Segmento de personal

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

La declaración de la representante del Sindicato del Personal se reproduce en el [anexo](#).

13. Enmiendas al Estatuto del Personal

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

14. Estrategia de Recursos Humanos 2022-2025 (GB.343/PFA/14)

115. **La portavoz del Grupo de los Empleadores** dice que la Estrategia de Recursos Humanos 2022-2025 es inadecuada por múltiples razones. El documento no presenta ninguna estrategia específica sobre la manera en que la OIT aseguraría efectivamente que la composición de su fuerza de trabajo se adapte y responda mejor a las necesidades de los mandantes. Entre los principales resultados previstos no se menciona la importancia de los conocimientos prácticos del mundo del trabajo y sus mandantes para reequilibrar y reforzar la diversidad de la OIT. Los indicadores clave establecidos para hacer un seguimiento de los logros con respecto a los principales resultados previstos no sirven para hacer un seguimiento del desempeño de la OIT en las esferas prioritarias. Su grupo reitera la solicitud de que se facilite información sobre la situación del ejercicio de inventario de las competencias a fin de determinar las necesidades de personal y las

competencias existentes, y poder realizar las aportaciones pertinentes. El inventario debería incluir una evaluación interna de las capacidades y limitaciones de la OIT y un estudio del entorno externo que analice las necesidades de los mandantes y las funciones de servicios como los relativos a recursos humanos para determinar si los departamentos de la OIT que prestan servicios de apoyo al personal de primera línea están bien dotados y cuentan con las competencias adecuadas para atender las necesidades de los destinatarios. La sección del documento relativa a las enseñanzas extraídas no presenta un análisis exhaustivo de los aspectos de la anterior estrategia que han funcionado y de los que no. En cuanto a la planificación de los recursos humanos, la Oficina debería adoptar un enfoque más proactivo y estratégico, sobre la base de un inventario de las competencias existentes entre los miembros del personal a nivel de toda la Organización que incluya perfiles de competencias profesionales para todos los niveles.

- 116.** En la sección del documento dedicada a la esfera prioritaria relativa al plan para necesidades futuras de personal no se contemplan medidas ni se prevén resultados destinados a asegurar la continuidad de la labor de la Organización y preservar los conocimientos institucionales. Dado que la mayoría de las jubilaciones afectan a miembros del personal de la OIT de categorías superiores con amplios conocimientos institucionales, es fundamental establecer un proceso estructurado de transición y traspaso para evitar interrupciones significativas e ineficiencias en las actividades de la Organización. La composición del personal de la OIT debería ser más diversa e incluir elementos como la edad, la religión, la etnia, la experiencia y los conocimientos. El Grupo de los Empleadores desea saber por qué motivo algunas vacantes de puestos financiados con cargo al presupuesto ordinario quedan sin cubrir durante periodos de tiempo excesivamente largos y qué medidas está adoptando la Oficina para resolver estos cuellos de botella. La Oficina podría exigir rendición de cuentas al personal directivo con respecto al ejercicio de la delegación de autoridad en materia de selección y adoptar medidas correctivas para remediar las demoras. Los mecanismos revisados de movilidad funcional y geográfica deberían promover la movilidad como parte intrínseca del desarrollo profesional.
- 117.** Los directivos deben recibir formación y, en última instancia, rendir cuentas con respecto a la implicación de los miembros de su equipo en las distintas tareas, y han de reconocerse los casos de buen desempeño y abordarse adecuadamente los casos de desempeño insuficiente. Los directivos también deben recibir apoyo administrativo, en cuanto a tiempo y recursos, para rendir cuentas sobre el desempeño del personal. Es necesario mantener un equilibrio adecuado entre el suministro de herramientas y el diseño de procesos y tareas para los directivos, y la mayor interacción de estos con los demás miembros del personal. También es preciso redoblar los esfuerzos para prestar apoyo a quienes vayan a desempeñar funciones directivas, a fin de conocer sus puntos fuertes y sus deficiencias en materia de competencias y darles la oportunidad de adquirir los conocimientos necesarios. Por lo que respecta a la esfera prioritaria relativa a los lugares de trabajo éticos y respetuosos, la OIT debería reforzar su enfoque con objeto de que el personal de todos los niveles sepa cómo reaccionar ante dilemas éticos y pueda mantener los más altos estándares de conducta en el lugar de trabajo. El Grupo de los Empleadores pide a la Oficina que, entre los principales resultados previstos, incluya una formación obligatoria sobre ética y acoso para todo el personal. La Oficina también debe ser más proactiva a fin de mejorar la gestión del personal, y llevar a cabo una revisión de los servicios y las capacidades en materia de recursos humanos para identificar las deficiencias, aumentar la capacidad de respuesta, mejorar las condiciones de servicio y preservar la salud y el bienestar del personal. El Grupo de los Empleadores propone enmendar el proyecto de decisión de la manera siguiente:

El Consejo de Administración aprueba la Estrategia de Recursos Humanos 2022-2025 y pide a la Oficina que tenga en cuenta las orientaciones facilitadas en la puesta en práctica de la Estrategia y establezca resultados claros para atraer, contratar y retener a una fuerza de trabajo más diversa con experiencia pertinente para los tres grupos de mandantes, así como a grupos específicos como las mujeres, los jóvenes y los jóvenes profesionales, las nacionalidades subrepresentadas y las personas con discapacidad.

- 118. El portavoz del Grupo de los Trabajadores** dice que su grupo respalda plenamente la Estrategia de Recursos Humanos propuesta y, en particular, las medidas para asegurar que las condiciones de empleo del personal que trabaja en proyectos de cooperación para el desarrollo se equiparen a las del personal de plantilla de la Oficina. Invita a la Oficina a negociar con el Sindicato del Personal el establecimiento de un marco sobre modalidades de trabajo flexibles. Es importante encontrar el equilibrio adecuado entre las interacciones virtuales y las presenciales, teniendo en cuenta los obstáculos que siguen dificultando la transición a un mundo laboral digitalizado, la naturaleza de la labor de la OIT y el apoyo que debe prestarse a los mandantes. Es demasiado pronto para sacar conclusiones concretas a partir de la experiencia adquirida y de los métodos de trabajo utilizados durante la pandemia; la crisis no ha terminado, y es preciso disponer de más datos empíricos antes de introducir cambios permanentes en los métodos de trabajo.
- 119.** El Grupo de los Trabajadores respalda los esfuerzos destinados a identificar las necesidades de competencias actuales y futuras y a introducir herramientas más sólidas de planificación de los recursos humanos, que deberían ir acompañados de un plan de relevo del personal, y aplaude la adhesión de la Oficina al principio de la diversidad. A este respecto, resultan particularmente importantes los resultados previstos en materia de divulgación, formación y desarrollo profesional aplicables a determinados grupos destinatarios, entre los que deberían incluirse candidatos con experiencia pertinente para los tres grupos de mandantes. El Grupo de los Trabajadores toma nota del aumento de la brecha de género en los puestos de las categorías D.1 y D.2 señalado en el informe de mitad de periodo acerca de la aplicación del Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2018-2021 y espera que esa situación se revierta en el periodo 2022-2025. Será fundamental mantener un espíritu positivo y constructivo entre la Oficina y el Sindicato del Personal con respecto a la aplicación de la Estrategia. El Grupo de los Trabajadores apoya el proyecto de decisión original.
- 120. Hablando en nombre del grupo de África**, un representante del Gobierno de Rwanda recomienda a la Oficina que tome medidas audaces para aplicar la Estrategia, entre otras cosas, mediante la movilización de recursos y el establecimiento de metas anuales claras en consonancia con sus objetivos y resultados previstos. Es importante realizar una evaluación de las necesidades futuras de personal que atienda a las exigencias del contexto mundial y de los contextos regionales y nacionales específicos. Deben reforzarse los programas de pasantías a fin de que los jóvenes adquieran experiencia y estén mejor preparados para aprovechar las oportunidades de contratación que puedan presentarse. La Oficina debería garantizar la aplicación efectiva de estrategias de divulgación, formación y desarrollo profesional a las mujeres, las nacionalidades insuficientemente representadas y las personas con discapacidad, de conformidad con las metas establecidas en el Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género y la Estrategia de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad. El orador recalca que el número de mujeres en puestos de las categorías superiores sigue siendo del 38 por ciento y que ese porcentaje debería aumentar. El grupo de África apoya el proyecto de decisión original.

- 121. Hablando en nombre del ASPAG**, un representante del Gobierno del Japón elogia el compromiso asumido por la Oficina de reforzar su función de recursos humanos y expresa su apoyo a las tres prioridades principales de la Estrategia. La diversidad geográfica reviste especial importancia, entre otras cosas para la adecuada ejecución de los proyectos de cooperación para el desarrollo por parte de las oficinas de país de la OIT. Por lo tanto, alienta a la Oficina a mejorar la diversidad geográfica más allá del objetivo fijado y le pide que considere la posibilidad de añadir a la Estrategia nuevos indicadores sobre la representación geográfica, incluido uno relativo a los puestos de categorías superiores. Asimismo, solicita a la Oficina que proporcione, en el informe de seguimiento de la Estrategia o en otro documento aparte, datos anuales detallados sobre la insuficiente representación en todos los grados y sobre los progresos realizados para mejorar la diversidad geográfica. Además, propone que, en las descripciones genéricas de los puestos de trabajo, se eliminen los requisitos de amplia experiencia internacional y de conocimiento de idiomas para aquellos puestos que no sean necesarios. A fin de mejorar la diversidad de la fuerza de trabajo, la Oficina también debería centrarse en la inclusión de la discapacidad y la paridad de género; llevar a cabo una campaña estratégica de divulgación dirigida a los grupos y nacionalidades insuficientemente representados; y sensibilizar sobre la diversidad a los directivos y demás miembros del personal que participan en el proceso de contratación, entre otras cosas, impartiendo formación sobre sesgos inconscientes. Además, la Oficina debería estar abierta a candidatos externos con talento en lugar de centrarse únicamente en la progresión profesional interna. Debería promoverse la movilidad geográfica y considerarse como un factor a tener en cuenta en las decisiones relativas al acceso a puestos de alto nivel en la sede. La labor de la OIT a nivel de la sede también se vería reforzada mediante la contratación de personal con alto rendimiento procedente de las oficinas regionales y de país de la Organización, para que la Oficina pueda aprovechar la experiencia que han adquirido en las oficinas exteriores y sus interacciones con los mandantes locales, lo que aumentaría su capacidad para tener en cuenta las necesidades de los mandantes. El orador pide a la Oficina que elabore planes específicos para mejorar la movilidad geográfica e informe de sus progresos al respecto al Consejo de Administración; que aumente la proporción de miembros del personal de la OIT que trabaja en las oficinas exteriores para poder gestionar mejor el aumento de la carga de trabajo debido a los equipos de las Naciones Unidas en los países; que proporcione información detallada del inventario de las posibles vacantes que se producirán en los próximos tres años, y que fomente la transparencia del proceso de contratación.
- 122.** Por lo que respecta a la prioridad 2, insta a la Oficina a que avance de forma constante en la actual revisión del marco disciplinario y a que sensibilice sobre el enfoque de tolerancia cero frente a la discriminación y el acoso en el lugar de trabajo para que los miembros del personal puedan alcanzar su máximo potencial. Aunque las modalidades de trabajo flexibles podrían impulsar la diversidad y la inclusión, la Oficina debería seguir siendo consciente de los problemas que podrían plantearse, como las dificultades para coordinar el trabajo, los casos de salud mental y la insuficiente orientación para el personal joven, incluidos los funcionarios subalternos del cuadro orgánico. El orador agradece que la evaluación del desempeño se realice con mayor frecuencia y nivel de detalle. Considera que el desarrollo de sistemas adicionales para el reconocimiento profesional contribuiría a fomentar la motivación del personal; a tal efecto, tal vez cabría considerar la posibilidad de aumentar el salario o conceder primas por alto rendimiento. Por lo que respecta a la prioridad 3, relativa al aprovechamiento de las tecnologías en aras de una mayor eficiencia de los servicios de recursos humanos, la Oficina debería dar prioridad a las medidas que propicien la consecución de los resultados 1 y 2, y asegurar la coordinación en la aplicación

de las diferentes estrategias de la OIT en ámbitos como los recursos humanos y la tecnología de la información mediante la innovación y la digitalización de la función de recursos humanos. A reserva de que la Oficina tenga en cuenta sus orientaciones, considere la posibilidad de comunicar datos anuales detallados sobre la representación y los progresos realizados y siga estudiando indicadores más apropiados para supervisar la diversidad geográfica, su grupo apoya el proyecto de decisión.

- 123. Hablando en nombre del GRULAC**, un representante del Gobierno de Chile insta a la Oficina a seguir elaborando planes de acción que contribuyan al logro de sus objetivos. Expresa el amplio acuerdo de su grupo con las prioridades principales y los resultados previstos, y destaca la necesidad de que se promueva la contratación de mujeres, jóvenes y personas con discapacidad para cubrir los puestos vacantes. Aunque las medidas para acelerar los progresos con respecto a indicadores específicos del Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2018-2021 (GB.343/INS/INF/3) son bien recibidas, estas no deberían ser óbice para la realización de un análisis pormenorizado de los perfiles de los puestos que identifique los posibles obstáculos existentes para la presentación de candidaturas de personas con perfiles más diversos. El enfoque de género, diversidad e inclusión de la Estrategia debe traducirse en medidas que aborden los factores que impiden a las mujeres y a personal de todas las regiones acceder a puestos de categorías superiores.
- 124.** La OIT debería informar a todo el personal acerca de los canales de comunicación adicionales para la resolución de conflictos que pueden utilizarse sin temor a represalias. Su grupo agradecería que se proporcionara más información sobre los servicios de atención médica y de salud mental prestados por la Oficina a su personal durante la pandemia de COVID-19, y sobre las medidas adoptadas en relación con la política de tolerancia cero de las Naciones Unidas frente a la explotación y los abusos sexuales. Aunque la Estrategia de Recursos Humanos y la Estrategia de Tecnología de la Información de la OIT 2022-2025 están estrechamente vinculadas, ninguno de los documentos respectivos, a saber, el documento que examinamos hoy aquí y el GB.343/PFA/4 se refieren a los recursos materiales o humanos necesarios para alcanzar los objetivos establecidos. Habría que realizar encuestas entre el personal que permitan medir el impacto de la Estrategia de Recursos Humanos, que debería aplicarse a todo el personal dentro del presupuesto disponible. El GRULAC apoya el proyecto de decisión en su versión enmendada por el Grupo de los Empleadores.
- 125. Hablando en nombre del PIEM**, una representante del Gobierno del Canadá expresa su satisfacción por la Estrategia de Recursos Humanos 2022-2025 propuesta y por el compromiso asumido por la Oficina de contratar personal con los más altos niveles de competencia e integridad a través de un proceso competitivo y transparente basado en los méritos y las calificaciones. El poco ambicioso objetivo en cuanto a la paridad de género entre el personal de la OIT es motivo de preocupación; se debería hacer todo lo posible para lograr la igualdad de género con un margen de paridad inferior o superior máximo de 3 puntos porcentuales en los puestos de las categorías superiores de aquí a 2025. Su grupo agradecería recibir información detallada de la Oficina sobre los avances en la consecución de la paridad de género en dichos puestos de la Organización, incluida la orientación de las tendencias a lo largo del tiempo. La Oficina debería agregar la inclusión de las personas con discapacidad como nuevo indicador clave seleccionado en el marco del resultado 1 de la Estrategia. La oradora señala la importancia de contratar a funcionarios subalternos del cuadro orgánico cualificados y desea saber cómo se prepara a los miembros del personal para cumplir la función de supervisión de los funcionarios subalternos del cuadro orgánico y pide que se proporcione información actualizada sobre las políticas de contratación de estos funcionarios subalternos una vez finalizada su relación laboral.

- 126.** Tras señalar que en la Estrategia se hace referencia a la necesidad de prevenir y combatir el acoso, incluido el acoso sexual, reitera la importancia de que esta cuestión se aborde entre el personal de la OIT, los asociados en la ejecución y los beneficiarios. Señala la importancia de que la OIT disponga de una política permanente para prevenir y combatir el acoso sexual, así como la explotación sexual, el abuso y otras formas de acoso y abuso de autoridad, y pide que se le asegure que la política esté disponible en línea, se actualice periódicamente, se comunique ampliamente al personal y se implemente tanto en la sede como en las oficinas regionales y de país. Agradecería que se facilitara información sobre las modalidades de trabajo flexibles y la manera en que estas han contribuido a la retención de las mujeres en los puestos de categorías superiores. La OIT tiene el deber de actuar como líder en materia de prácticas de gestión del personal en el marco del sistema de las Naciones Unidas. El PIEM apoya el proyecto de decisión original.
- 127. Un representante del Gobierno de la Federación de Rusia** celebra el hecho de que la Estrategia de Recursos Humanos de la OIT tenga por objeto contratar a una fuerza de trabajo con los más altos niveles de competencia, eficiencia e integridad. Respecto de la representación geográfica, dice que la expresión «nacionalidades insuficientemente representadas», utilizada en el anexo del documento, debería ser sustituida por «países insuficientemente representados», en consonancia con la terminología utilizada en el resto del documento.
- 128.** El trabajo a distancia, al que ha sido necesario recurrir a causa de la pandemia de COVID-19, debería considerarse una medida excepcional. Introducir modalidades de trabajo flexibles exigirá inversiones financieras y una revisión del sistema de contratos y las escalas de sueldos. Una decisión tan importante no debería tomarse de forma apresurada sino que debería examinarse en primer lugar en el marco de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) y la Red de Recursos Humanos de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación. Con respecto a la movilidad del personal, el orador señala que la CAPI recomendó vincular la movilidad al desarrollo profesional, por lo que insta a la OIT a tenerlo en cuenta a la hora de establecer nuevos mecanismos de movilidad del personal. La OIT debería seguir colaborando constructivamente con la CAPI y basar su política de recursos humanos en las decisiones sobre las condiciones de servicio que adopte la Asamblea General de las Naciones Unidas.
- 129.** El orador celebra la inclusión de la esfera prioritaria 2.1 y dice que una política eficaz de gestión de los recursos humanos ha de prever incentivos y penalizaciones para garantizar la rendición de cuentas con respecto al desempeño. En cuanto al tema de la igualdad de género, señala que hay más mujeres que hombres en los puestos de grados P.1 a P.4, y dice que la igualdad de género debe aplicarse a ambos sexos.
- 130.** Por último, en relación con la enmienda presentada por la portavoz del Grupo de los Empleadores, propone añadir la frase «continúe los procesos de contratación y nombramiento con arreglo a la Constitución de la OIT y al Estatuto del Personal» después de «la puesta en práctica de la Estrategia».
- 131. Un representante del Director General** (Director del Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos) toma nota de las orientaciones proporcionadas por los mandantes, las cuales ayudarán a la Oficina a poner en práctica la Estrategia de Recursos Humanos 2022-2025. La Estrategia se aplica a todos los miembros del personal, incluidos aquellos que trabajan en proyectos de cooperación para el desarrollo financiados con cargo a recursos extrapresupuestarios, y se basa en el enfoque Una OIT.

- 132.** El compromiso de la OIT con la diversidad geográfica ha quedado de manifiesto en un informe reciente de las Naciones Unidas elaborado por la CAPI, en el que se confirma que la OIT es una de las pocas organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que ha definido criterios para el seguimiento y la medición de la representación geográfica equitativa. Con arreglo al Plan de acción para mejorar la diversidad de la fuerza de trabajo de la OIT, adoptado por el Consejo de Administración en 2019, los mandantes reciben un desglose pormenorizado de las estadísticas cada año, y las cifras actuales muestran que se han realizado progresos. Cabe señalar que, al igual que otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, en los cálculos para medir la diversidad geográfica la OIT solo ha tenido en cuenta los puestos de la categoría de servicios orgánicos y de la categoría de directores financiados con cargo al presupuesto ordinario, que no representan más que el 23 por ciento de toda su fuerza de trabajo. Por consiguiente, sería conveniente ampliar el alcance para incluir al personal empleado mediante otras modalidades contractuales a fin de presentar el panorama completo de la diversidad de la fuerza de trabajo de la Oficina.
- 133.** En aras de la concisión, y de conformidad con la petición del Consejo de Administración, en el documento no se describen todas las estrategias e iniciativas pertinentes elaboradas por la Oficina en ámbitos como la paridad de género y la discapacidad, ya que esta información está disponible en otras estrategias de la OIT. Entre las medidas adoptadas recientemente para mejorar la diversidad cabe mencionar el aumento de los anuncios de vacantes específicos dirigidos a posibles candidatos calificados y la mejora de la colaboración con plataformas como LinkedIn. Más de 3,5 millones de personas han visitado la plataforma de contratación de la OIT, lo que demuestra que muchas personas consideran a la OIT un empleador atractivo. La Oficina también ha adoptado medidas para rejuvenecer su fuerza de trabajo mediante el fortalecimiento de su programa de funcionarios subalternos del cuadro orgánico, el cual permite a los jóvenes profesionales aprender de directivos superiores con un amplio acervo de conocimientos especializados. Estos miembros del personal de categoría superior reciben apoyo de la Oficina que les permite estar bien preparados para participar en todas las etapas del programa, desde la redacción de las descripciones de puestos de trabajo hasta la selección y la formación de nuevos miembros del personal. Más del 50 por ciento de los funcionarios subalternos del cuadro orgánico continuaron su carrera profesional en la OIT con contratos financiados con cargo al presupuesto ordinario o en el marco de proyectos de cooperación para el desarrollo. Aunque los funcionarios subalternos del cuadro orgánico con contratos de cooperación técnica que tienen menos de cinco años de experiencia no pueden optar a ciertos puestos, podrían recibir formación para presentarse a los puestos que se anuncian dentro de la Organización y fuera de esta.
- 134.** El orador comparte las preocupaciones planteadas por algunos mandantes en cuanto a la labor que aún queda por hacer para garantizar la paridad de género, en particular en los cargos superiores de la Organización. Sin embargo, es importante ser realista respecto de los progresos que se pueden alcanzar en tan solo cuatro años: para lograr la plena paridad de género de aquí a 2025 cada nuevo puesto debería ser ocupado por una mujer. Por tanto, las metas de la Estrategia se han establecido sobre la base de las cifras actuales de funcionarios, las futuras vacantes y las tendencias existentes. La Oficina está aplicando varias medidas de apoyo al personal femenino, que incluyen programas de formación, de orientación y de tutoría. Manifiesta su esperanza de que las nuevas formas de trabajo favorezcan el aumento del número de mujeres en cargos superiores.
- 135.** En respuesta a las preguntas formuladas por el Grupo de los Empleadores, el orador dice que los anuncios de vacantes de la OIT indican claramente que se alienta a postular a los solicitantes con experiencia pertinente para los mandantes tripartitos. Aunque

todos los puestos exigen que los solicitantes posean experiencia pertinente para los tres grupos de mandantes de la Organización, reconoce que es posible que muchas vacantes no resulten atractivas a los miembros de organizaciones de trabajadores o de empleadores. La Oficina seguirá colaborando con la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) y la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) para hacer las vacantes más atractivas y alentar a los miembros de estas organizaciones a postular. En relación con el empleo de las personas con discapacidad, señala que la OIT ya aplica su política para la inclusión de las personas con discapacidad. Asimismo, recuerda que las modalidades de trabajo flexibles se introdujeron satisfactoriamente mucho antes de la COVID-19 y se utilizaron eficazmente durante la pandemia, en gran medida gracias a la implicación del personal de la OIT. Ahora es necesario recopilar las enseñanzas extraídas y plasmarlas en una política nueva y actualizada. La OIT colaborará con otros organismos de las Naciones Unidas para asegurar que toda nueva medida que se introduzca sea pertinente, eficaz y funcional.

136. En lo que concierne al respeto y la conducta ética, la OIT participa en varios grupos de trabajo de las Naciones Unidas y todo el personal ha sido informado de la política de tolerancia cero adoptada por la OIT con respecto a actos de explotación y abusos sexuales. El orador señala que puede facilitar más información sobre la labor en este ámbito de ser necesario. También confirma que el puesto de Funcionario encargado de las cuestiones de ética de la OIT, actualmente a tiempo parcial, se convertirá en un puesto a tiempo completo en 2022. Por último, indica que, aunque se ha puesto en marcha un proyecto piloto en algunos departamentos, el inventario previsto de competencias profesionales en toda la Oficina se realizará en 2022, al comienzo del periodo de aplicación de la Estrategia.
137. **La portavoz del Grupo de los Empleadores** dice que es importante asegurarse de que la Oficina establece resultados claros para atraer, contratar y retener a una fuerza de trabajo más diversa, que es la finalidad de la enmienda al proyecto de decisión que ha presentado su grupo. En este sentido, apoya la enmienda adicional presentada por el representante del Gobierno de la Federación de Rusia. Da las gracias al GRULAC por apoyar la propuesta de enmienda del Grupo de los Empleadores e insta a los mandantes a tratar de lograr un consenso.
138. **El portavoz del Grupo de los Trabajadores** dice que la enmienda propuesta por el representante de la Federación de Rusia no sigue la práctica habitual del Consejo de Administración y que es innecesario mencionar la Constitución de la OIT y el Estatuto del Personal en la decisión. Si se enmienda el proyecto de decisión para incluir orientaciones más precisas para la Oficina, en ese caso debería retomarse el texto de la decisión del Consejo de Administración (GB.341/PFA/16, párrafo 42, en su versión enmendada por el Consejo de Administración) adoptada en marzo de 2021 y añadirse «entre otras cosas con miras a atraer, contratar y retener a 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» después de «en la puesta en práctica de la Estrategia» en la versión original. La inclusión de una referencia al establecimiento de resultados claros parece implicar que el Consejo de Administración trata de microgestionar la labor de la Oficina. En su opinión, la enmienda propuesta por la portavoz del Grupo de los Empleadores cuenta con escaso apoyo y varios mandantes han respaldado la adopción del proyecto de decisión sin enmienda.

- 139. Un representante del Gobierno de la Federación de Rusia** solicita a la Oficina que formule observaciones en relación con el Plan para introducir formas de trabajo más flexibles, lo que, según él, exigirá reformar el sistema de contratos y de remuneración de la OIT. Además, la introducción del trabajo a distancia durante la pandemia de COVID-19 ha afectado a muchas organizaciones y, por consiguiente, toda decisión relacionada con dichas modalidades de trabajo debería consensuarse a nivel de todo el sistema de las Naciones Unidas. La CAPI, que es el organismo idóneo en cuyo marco debería tomarse esta decisión, examinó asuntos relacionados con las modalidades de trabajo flexibles en su 92.ª reunión en agosto de 2021 y concluyó que es prematuro tomar decisiones para cambiar los parámetros de remuneración aplicables al trabajo a distancia.
- 140.** Por último, el orador indica que apoya el proyecto de decisión en su versión original y que la enmienda que ha propuesto solo se mantendrá si no se adopta el texto original del proyecto de decisión.
- 141. Hablando en nombre del PIEM,** una representante del Gobierno del Canadá dice que su grupo desearía que las aspiraciones en cuanto a la paridad de género fueran más ambiciosas, pero reconoce que los objetivos son realistas y pueden superarse. En lo que atañe a la diversidad y la inclusión, entiende que la Oficina está dispuesta a integrar una meta específica al respecto en el futuro. La oradora dice que se requieren mayores precisiones acerca del programa de funcionarios subalternos del cuadro orgánico para garantizar que resulta satisfactorio tanto para el sistema de las Naciones Unidas como para quienes participan en él. Por último, indica que su grupo apoya el proyecto de decisión original.
- 142. El portavoz del Grupo de los Trabajadores** destaca que apoya el proyecto de decisión original, en la versión que figura en el párrafo 49 del documento GB.343/PFA/14. Su propuesta de utilizar el texto de la decisión adoptada en marzo de 2021 solo se mantendría si no se puede alcanzar un acuerdo respecto de la versión original.
- 143. La Presidenta,** tras tomar nota del amplio apoyo al proyecto de decisión original que figura en el párrafo 49 del documento GB.343/PFA/14, y a la luz de las aclaraciones facilitadas por la Oficina, pregunta si el Consejo de Administración está dispuesto a adoptar el proyecto de decisión sin enmienda, en el entendido de que las orientaciones proporcionadas durante la reunión guiarán la futura labor de la Oficina en la aplicación de la Estrategia.
- 144. La portavoz del Grupo de los Empleadores** dice que no hay consenso sobre el proyecto de decisión y recuerda que la enmienda que ha presentado su grupo ha recibido cierto apoyo. Por consiguiente, se debería conceder a los mandantes más tiempo para alcanzar un consenso. El Consejo de Administración debe proporcionar instrucciones específicas a la Oficina para la realización de sus futuras labores, lo cual no debe confundirse con un intento por microgestionar su trabajo.
- 145. Un representante del Director General** (Director del Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos) dice que la política de trabajo flexible de la OIT se aplica, de hecho, desde antes de la pandemia de COVID-19 y que la Oficina trata ahora de aprovechar las enseñanzas extraídas durante ese periodo. La labor del Equipo Global de Dirección de la OIT en materia de trabajo flexible está en consonancia con la del resto del sistema de las Naciones Unidas. La CAPI está empezando a ocuparse de esta cuestión.
- 146. La Presidenta** propone aplazar la adopción de la decisión sobre la Estrategia de Recursos Humanos 2022-2025 hasta que se alcance un consenso.

(El Consejo de Administración aplaza el examen del punto a una sesión posterior).

147. Al reanudarse la discusión, **la Presidenta** anuncia que el grupo consultivo ha respaldado una propuesta de proyecto de decisión revisado, que se ha distribuido a los miembros del Consejo de Administración.
148. **El portavoz del Grupo de los Trabajadores** apoya el proyecto de decisión revisado.
149. **La portavoz del Grupo de los Empleadores** hace hincapié en que debe haber una mayor diversidad entre el personal de la OIT. El conocimiento de los lugares de trabajo y de quienes los integran es fundamental, como también son fundamentales la experiencia en materia de diálogo social y de práctica del tripartismo en los diferentes contextos culturales de todo el mundo. Varios grupos han expresado su descontento con algunos aspectos de la Estrategia de Recursos Humanos, especialmente por lo que respecta a la cuestión de la diversidad; sin embargo, tras la celebración de nuevas consultas, se ha alcanzado una decisión consensuada. Para llegar a esta decisión, se ha tenido en cuenta la necesidad de adoptar un enfoque proactivo que no se limite a la mera inclusión en los anuncios de vacantes del requisito de que los candidatos tengan una experiencia pertinente para determinados mandantes. No obstante, la eliminación de la referencia al Plan de acción para mejorar la diversidad de la fuerza de trabajo de la OIT podría dejar un vacío importante. La oradora sugiere que la Oficina consulte a los grupos sobre la conveniencia de actualizar y reforzar el plan de acción existente o de adoptar uno nuevo, así como sobre su posible contenido; de este modo, no sería necesario someterlo a la consideración del Consejo de Administración. En las próximas reuniones, el Grupo de los Empleadores seguirá de cerca los avances, y prestará especial atención a los indicadores y a los resultados previstos con respecto a los puestos que requieran experiencia pertinente para los tres grupos de mandantes. La oradora solicita a la Oficina que incluya esa información en el documento sobre la composición y estructura del personal. El Grupo de los Empleadores apoya el proyecto de decisión en su versión enmendada.
150. **Hablando en nombre del GRULAC**, un representante del Gobierno de Chile apoya la versión enmendada del proyecto de decisión, que concilia las posiciones de los tres grupos de mandantes e incluye una referencia a las personas con discapacidad, como había solicitado el GRULAC. Sin embargo, comparte la preocupación expresada por oradores anteriores de que no haya un nuevo plan que sustituya al plan de acción para mejorar la diversidad de la fuerza de trabajo de la OIT, que expira a finales de 2021. Pide a la Oficina que, en el documento sobre la composición y estructura del personal de la OIT, se incluyan acciones y medidas que respondan a las peticiones de los mandantes y se establezcan plazos adecuados. Insta a la Oficina a que mantenga informado al Consejo de Administración de los resultados y los progresos que se realicen en el marco del plan de acción para mejorar la diversidad.
151. **La Presidenta** informa al Consejo de Administración de que el Director General ha confirmado que se celebrarán consultas sobre el plan de acción para mejorar la diversidad.

Decisión

152. **El Consejo de Administración aprueba la Estrategia de Recursos Humanos 2022-2025 y pide a la Oficina que tenga en cuenta las orientaciones facilitadas en la puesta en práctica de la estrategia con miras a atraer, contratar y retener a una fuerza de trabajo con los más altos niveles de competencia, eficiencia e integridad, tomando debidamente en consideración la paridad de género; la diversidad geográfica, atendiendo también a la subrepresentación; la experiencia pertinente para los tres grupos de mandantes y las oportunidades para los jóvenes y los jóvenes profesionales y para las personas con discapacidad.**

(GB.343/PFA/14, párrafo 49, en su versión enmendada por el Consejo de Administración)

15. Cuestiones relativas al Tribunal Administrativo de la OIT: Reconocimiento de la competencia del Tribunal Administrativo por organizaciones internacionales (GB.343/PFA/15)

153. 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 11 de octubre de 2021.
154. 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 19 de octubre de 2021.

Decisión

- 155. El Consejo de Administración aprueba el reconocimiento de la competencia del Tribunal por la Organización de la Asociación Mundial para el Agua (GWPO), con efecto a partir del 19 de octubre de 2021.**

(GB.343/PFA/15, párrafo 11)

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

156. **El Grupo de los Trabajadores** toma nota con satisfacción de la solicitud de la GWPO de reconocer la competencia del Tribunal Administrativo de la OIT que, de ser aprobada, ampliaría el ámbito de competencia del Tribunal a 57 organizaciones, además de la OIT. El Grupo se congratula de que el Tribunal siga atrayendo nuevas organizaciones internacionales, sin duda gracias a su reputación, independencia e imparcialidad. El Grupo de los Trabajadores respalda el proyecto de decisión.

15.1. Cuestiones relativas al Tribunal Administrativo de la OIT: Medidas administrativas para mejorar la gestión de casos (GB.343/PFA/15/1)

157. 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 19 de octubre de 2021.
158. 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 del 1.º de noviembre de 2021.

Decisión

- 159. El Consejo de Administración decide aprobar la medida administrativa descrita en el documento GB.343/PFA/15/1 a fin de mejorar el funcionamiento del Tribunal, con efecto a partir del 1.º de enero de 2022, por un periodo de prueba de cinco años.**

(GB.343/PFA/15/1, párrafo 8)

⁹ 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.

Resumen de los comentarios escritos recibidos durante el examen del punto por correspondencia ¹⁰

- 160. El Grupo de los Trabajadores** toma nota de la solicitud cursada por el Presidente del Tribunal al Director General de adoptar una medida administrativa que permita al Presidente o al Vicepresidente estar disponible en Ginebra en el intervalo entre reuniones del Tribunal a fin de agilizar la gestión de los casos. Esta medida mejorará el funcionamiento del Tribunal y asegurará el pronunciamiento oportuno de resoluciones en un contexto en el que tanto el número de demandas interpuestas como el de solicitudes procesales presentadas al Tribunal van en aumento.
- 161.** El Grupo observa que el salario que se pagará al juez se incluirá en los gastos generales del Tribunal, que se prorratan entre todas las organizaciones que han reconocido la competencia del Tribunal, y celebra el hecho de que se haya consultado a las organizaciones interesadas y estas no hayan formulado objeciones al respecto. Asimismo, toma nota de que corresponde al Tribunal proceder al nombramiento del juez que llevará a cabo estas tareas adicionales. El Grupo apoya la aplicación de las nuevas medidas a partir del 1.º de enero de 2022 por un periodo de prueba de cinco años.
- 162. El Gobierno de Cuba**, con referencia al párrafo 6 del documento, considera que se precisa información suplementaria sobre el proceso de selección del juez que trabajará permanentemente en Ginebra, en particular si se reciben expresiones de interés de varios jueces.

¹⁰ 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.