



Consejo de Administración

350.ª reunión, Ginebra, 4-14 de marzo de 2024

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. Aplicación del programa de la OIT en 2022-2023 (GB.350/PFA/1 (Rev. 2)).....	3
Decisión	13
2. Delegación de autoridad en virtud del artículo 17 del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo (GB.350/PFA/2).....	13
Decisión	13
3. Programa y Presupuesto para 2022-2023: Cuenta del presupuesto ordinario y Fondo de Operaciones al 31 de diciembre de 2023 (GB.350/PFA/3)	13
Decisión	13
4. Escala de prorrateo de las contribuciones al presupuesto para 2025 (GB.350/PFA/4)....	13
Decisión	14
5. Otras cuestiones financieras	14
Segmento de Auditoría y Control	14
6. Informe del Comité Consultivo de Supervisión Independiente (GB.350/PFA/6)	14
Decisión	19
7. Informes del Auditor Interno Jefe (2023) y curso dado por la Oficina a su informe de 2022	19
7.1. Informe del Auditor Interno Jefe para el año que finalizó el 31 de diciembre de 2023 (GB.350/PFA/7/1).....	19
Decisión.....	24

	Página
7.2. Curso dado al informe del Auditor Interno Jefe para el año que finalizó el 31 de diciembre de 2022 (GB.350/PFA/7/2)	24
Decisión	26
Segmento de Personal	27
8. Declaración de la Presidenta del Comité del Sindicato	27
9. Enmiendas al Estatuto del Personal (GB.350/PFA/9)	27
Decisión	30
10. Informe de situación relativo a la aplicación de la Estrategia de Recursos Humanos 2022-2025 (GB.350/PFA/10).....	30
Decisión	37
11. Otras cuestiones de personal.....	37

Segmento de Programa, Presupuesto y Administración

1. Aplicación del programa de la OIT en 2022-2023 (GB.350/PFA/1 (Rev. 2))

1. **El portavoz del Grupo de los Trabajadores** señala que la Memoria da cuenta de la obtención de resultados notables. No obstante, la labor normativa fundamental de la Organización queda cada vez más relegada a un segundo plano, y son pocas las referencias al apoyo técnico en el seguimiento del mecanismo de control de la OIT. Si bien se ven con buenos ojos las nuevas iniciativas de carácter normativo y las medidas encaminadas a agilizar la labor del mecanismo de examen de las normas, es necesario ratificar instrumentos y llevar a cabo actividades normativas. Aunque las circunstancias han obligado a desviar oportunamente la atención hacia las medidas de respuesta a las crisis, se necesita una estrategia más integral. La OIT no es un organismo de socorro humanitario, y el próximo Estudio General acerca de la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205), que será examinado en 2026, brinda la oportunidad de elaborar una estrategia integrada de paz y resiliencia. La productividad laboral no debería medirse de manera individual, sino que debería incluir la productividad total de los factores y su relación con la participación del ingreso del trabajo. Es de agradecer que se haya facilitado información detallada sobre los resultados obtenidos en las regiones, aunque sería deseable contar con una lista de las organizaciones del sector privado y la sociedad civil con mayor actividad. Al centrarse de manera prioritaria en las cadenas de suministro mundiales, la Oficina debería garantizar que la labor relativa a las transiciones justas gira en torno a los derechos de los trabajadores y el sector público.
2. Nos complacen los resultados obtenidos en el marco del resultado 1; no obstante, es necesario intensificar los esfuerzos desplegados en Asia y el Pacífico y en los Estados Árabes. Las contribuciones aportadas por los asociados para el desarrollo a los diferentes productos deberían desglosarse por grupos de mandantes. Se observan mejoras notables respecto de la negociación colectiva, que debería promoverse como un derecho fundamental, pero no debería equipararse a la cooperación en el lugar de trabajo. Por lo que se refiere al resultado 2, solo un Estado Miembro ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), durante el bienio. El próximo informe sobre las actividades sectoriales debería incluir información más detallada sobre el seguimiento, gracias a la recuperación plena de las tasas de presentación de memorias. Si la dotación del presupuesto ordinario para las normas del trabajo no fuera suficiente desde el punto de vista estructural, debería complementarse en la medida de lo posible. Hay que seguir tratando de promover la integración de las normas internacionales del trabajo en los Marcos de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible. Es lamentable que los resultados obtenidos en relación con el resultado 3 estén considerablemente por debajo de la meta establecida. En cuanto al resultado 4, el portavoz acoge favorablemente la designación, sobre una base tripartita, de puntos focales nacionales para la promoción de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, en su versión enmendada en 2022 (Declaración sobre las Empresas Multinacionales), en tres Estados Miembros, e insta otros Estados Miembros a que sigan este ejemplo. El orador rechaza la afirmación de que promover exclusivamente a las empresas es esencial para proteger los empleos y los ingresos, corregir las desigualdades y lograr la justicia social. Se necesita más información sobre el establecimiento de mecanismos de diálogo social para la promoción de las empresas sostenibles, y la labor relacionada con estas empresas debe basarse en el

conjunto de conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles, adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2007. También es preciso aclarar de qué manera contribuye la OIT a favorecer las alianzas público-privadas en África. En cuanto al apoyo a las organizaciones de empleadores, los fondos públicos no deberían destinarse a la prestación de servicios a empresas privadas concretas. Sería útil realizar un seguimiento de las actividades de promoción de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales llevadas a cabo por diversas instituciones respecto de la armonización de las prácticas empresariales con el trabajo decente y un enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas.

3. En el marco del resultado 5, el portavoz acoge con satisfacción la adopción de la Recomendación sobre los aprendizajes de calidad, 2023 (núm. 208), e insta a los empleadores y a los Estados Miembros a que asignen los recursos necesarios para su aplicación. Por lo que se refiere al resultado 6, es preciso intensificar los esfuerzos encaminados a lograr la igualdad de remuneración. A pesar de las ratificaciones del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), el hecho de centrarse de manera exclusiva en la economía del cuidado suscita cierta preocupación. La labor de la OIT relativa a la igualdad de género no debe reducirse al cuidado, por tratarse de un sector predominantemente femenino. El orador lamenta que no se hayan registrado grandes avances respecto de la ratificación del Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169), y que el resultado 6, que trata sobre el principio fundamental de la no discriminación, cuente con menos financiación que el resultado 4. En cuanto al resultado 7, es necesario seguir trabajando en relación con los derechos habilitantes fundamentales de la libertad sindical y la negociación colectiva. Únicamente se logran resultados en aquellos países que cuentan con proyectos de cooperación para el desarrollo activos en materia de libertad sindical y negociación colectiva. Dichos proyectos deberían ampliarse y dotarse de una mayor financiación. Teniendo en cuenta la próxima discusión recurrente, y el informe de la Oficina de Evaluación examinado el pasado año, la Organización debería encontrar la manera de vencer la reticencia a centrarse en dichos derechos. Por último, en el marco del resultado 7, debería facilitarse más información acerca de las conclusiones relativas a las desigualdades y el mundo del trabajo, adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo. La OIT tiene un mandato firme en el que trabajar y ha de promover los salarios vitales. La Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204) contempla asimismo la prevención de la informalización y medidas conexas. La Oficina debería precisar con qué iniciativas cuenta al respecto. El portavoz elogia la labor realizada en el marco del resultado 8, que, a su juicio, debería estar mejor dotado, y pide que se intensifiquen los trabajos relativos a la protección social en relación con las transiciones justas. La transformación de los enfoques convencionales de provisión de protección social, en el marco de diferentes modalidades de trabajo, suele conllevar la precarización del empleo para evitar el pago de cotizaciones sociales. La Oficina debe explicar cuál es su razonamiento en este sentido.
4. **El portavoz del Grupo de los Empleadores** dice que la aplicación del Programa y Presupuesto para 2022-2023 ha arrojado resultados importantes de cara a la promoción del trabajo decente. No obstante, la Memoria sobre la aplicación del programa debe ofrecer un análisis riguroso en lugar de titulares alentadores. Además, en la información financiera facilitada no se precisa el gasto correspondiente a los productos. Sigue preocupando el hecho de que el papel de las organizaciones de empleadores quede circunscrito en gran medida al diálogo social. El Consejo de Administración ha propuesto un enfoque integral para fortalecer la capacidad de los mandantes de la OIT. El Grupo de los Empleadores sigue destacando la necesidad de contar con un resultado específico para las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

5. Si bien en la Memoria se señala el logro de numerosas metas respecto de diversos resultados de la OIT, sigue sin estar clara cuál es la repercusión real de esas actividades sobre el terreno en África. Es esencial que se aplique plenamente la Declaración de Abiyán. También debe hacerse hincapié en el reconocimiento de que el diálogo social requiere que los interlocutores sociales tengan una mayor capacidad institucional. Con respecto a las Américas, debería incluirse un análisis subregional centrado en los países del Caribe. En cuanto a Asia y el Pacífico, la Oficina debería cumplir su compromiso de elaborar un plan de aplicación para dar efecto a la Declaración de Singapur, adoptada en la 17.^a Reunión Regional de Asia y el Pacífico (2022).
6. El Grupo de los Empleadores reconoce que el producto 1.1 ha contribuido al fortalecimiento de numerosas organizaciones de empleadores. No obstante, la labor encaminada a apoyar a estas organizaciones ha estado circunscrita a ese producto, y no se precisa de qué manera se han asignado los fondos. En relación con el resultado 2, habría que extraer enseñanzas para establecer metas de cara al futuro. Parece haberse instalado cierta «fatiga en materia de ratificación» entre los Estados Miembros de la OIT. Una consolidación más firme de las normas de la OIT parece una medida correctiva adecuada. Además, la Oficina debería aconsejar a los Estados Miembros que solo ratifiquen los nuevos convenios cuando tengan la certeza de que pueden aplicarlos. La OIT podría prestar una mayor asistencia a los países en la materia. Los avances registrados respecto del apoyo de la OIT a los Estados Miembros en cuanto a la aplicación de normas del trabajo, repertorios de recomendaciones prácticas y directrices de ámbito sectorial son dignos de elogio y deben proseguir. En el marco del resultado 3, se han alcanzado logros encomiables. Ahora bien, se observan deficiencias notables a la hora de aplicar con carácter prioritario las políticas de empleo, pues no se presta suficiente atención a su financiación. Asimismo, deberían dedicarse esfuerzos a la promoción de los servicios de empleo privados. Por lo que se refiere al resultado 4, es importante reforzar el vínculo entre la política de empleo y el desarrollo empresarial; deberían mantenerse más consultas con los empleadores sobre las iniciativas ejecutadas en la sede y en las oficinas exteriores. La Oficina debería ser más ambiciosa a la hora de prestar asistencia técnica con el objetivo de promover un entorno propicio para la iniciativa empresarial y las empresas sostenibles. Es igualmente imprescindible que la OIT redoble sus esfuerzos para luchar contra la informalidad. Es esencial que los empleadores participen en el Programa de Ecosistemas de Productividad para el Trabajo Decente para velar por que sus preocupaciones sean atendidas. Las evaluaciones de la productividad deben señalar y abordar los obstáculos estructurales y formular recomendaciones concretas y pragmáticas en materia de políticas para los Gobiernos, en lugar de basarse únicamente en políticas sectoriales.
7. El resultado 5 ha obtenido excelentes resultados, pese a las limitaciones de recursos, y necesita contar con un presupuesto mayor para mejorar los resultados. La Oficina debería centrarse en la elaboración de productos de difusión de conocimientos para la previsión de las competencias, sirviéndose de la tecnología digital y basándose en las experiencias de diversos países. Las competencias siguen siendo una prioridad importante para los empleadores. En relación con el resultado 6, no se tiene constancia suficiente de logros que pongan de relieve el apoyo prestado por la Oficina a los mandantes con el fin de poner en práctica el programa transformador sobre la igualdad de género. La Oficina debería ser más directa y asertiva al abordar las solicitudes de los mandantes para hacer frente a la brecha salarial, en lugar de basarse solamente de las iniciativas de la Coalición Internacional para la Igualdad Salarial, que deben estar en consonancia con los resultados en los países y contribuir a su logro. El resultado 7 es, con diferencia, el resultado en materia de políticas con un gasto total más elevado. Muchas de las referencias a los principios y derechos fundamentales en el trabajo que figuran en la Memoria no logran demostrar de qué manera la OIT ha redefinido la labor y las intervenciones técnicas o pretende hacerlo.

8. En líneas generales, la Memoria podría mejorarse si se incorpora un análisis más pormenorizado que permita fundamentar las enseñanzas extraídas. Es fundamental potenciar el papel de la OIT como líder de opinión, y la investigación no solo debe basarse en las necesidades de los mandantes, sino también presentar una menor fragmentación y una mayor racionalización. Para resultar ágil y resiliente, la OIT debería ajustarse a su mandato fundamental y apoyar a todos los mandantes. Asimismo, los principios del trabajo decente deberían estar consagrados en toda labor que se lleve a cabo en situaciones de crisis o conflicto. La Memoria sobre la aplicación del programa contiene poca información que pueda ayudar a fundamentar la aplicación del Programa y Presupuesto para 2024-2025 o la planificación del Programa y Presupuesto para 2026-2027. La Oficina debe formular un resultado específico en materia de políticas relativo al fortalecimiento de la capacidad institucional de las organizaciones empresariales y de empleadores, así como de las organizaciones de trabajadores, e incorporar una mayor transparencia presupuestaria.
9. **Hablando en nombre del grupo de África**, un representante del Gobierno del Níger dice que su grupo acoge con satisfacción la consecución de 389 resultados en materia de trabajo decente en África e insta a la Oficina a aumentar los programas de cooperación y asistencia que han contribuido a ello y a invertir más en medidas destinadas a responder a las necesidades del continente. A pesar del difícil contexto mundial, la Oficina ha alcanzado resultados satisfactorios en el marco de los ocho resultados previstos en materia de políticas, superando en algunos casos sus metas. Se deberían redoblar los encomiables esfuerzos realizados por la Oficina en el marco del resultado 3 a fin de lograr los resultados deseados.
10. Tomando nota de los notables avances realizados por la Oficina en la promoción de la justicia social, su grupo aplaude en particular el apoyo prestado por la OIT a los mandantes en países afectados por desastres naturales y la alienta a que siga proporcionando esta asistencia de forma imparcial y justa. En este sentido, la OIT debería ampliar su asistencia a países africanos afectados por crisis que no reciben apoyo, como el Sudán, donde más de 8 millones de trabajadores han perdido sus empleos a causa del conflicto en curso. Su grupo felicita a la Oficina por las medidas adoptadas para apoyar a 8 000 trabajadores gazatíes atrapados en la Ribera Occidental debido a la guerra en Gaza y pide a la Oficina que colabore con las Naciones Unidas y otros asociados para estudiar formas de brindar a los mandantes tripartitos de Gaza la asistencia necesaria para aliviar las repercusiones devastadoras de la guerra en el mundo del trabajo.
11. El grupo de África observa con preocupación que el producto por trabajador disminuyó durante el bienio, que no se registraron progresos notables respecto del trabajo informal, que la tasa de actividad femenina sigue siendo más baja que la masculina en determinados países y que, sobre todo, dado el gran número de personas jóvenes en África, el desempleo juvenil continúa siendo elevado. La Oficina, junto con los Gobiernos africanos interesados, debería adoptar las medidas necesarias para remediar estas situaciones. Su grupo apoya el proyecto de decisión.
12. **Hablando en nombre del grupo de los Estados de América Latina y el Caribe (GRULAC)**, una representante del Gobierno de México señala la lentitud de los progresos en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en particular el objetivo 8, relativo al trabajo decente y el crecimiento económico y, en ese sentido, pide que se adopten medidas destinadas a que la justicia social se convierta en un componente central de las iniciativas de la OIT relacionadas con el desarrollo sostenible, las políticas nacionales y la cooperación internacional. Su grupo estará atento a que los fondos de la Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario asignados a esferas de alto impacto se utilicen como catalizadores para la promoción de enfoques integrados. La Oficina debería redoblar sus esfuerzos para integrar

la perspectiva de género en los resultados en materia de políticas. Además, durante el próximo bienio, debería analizar la forma en que su labor en la esfera de la justicia social contribuye a los ODS.

13. Su grupo observa que solo el 19 por ciento de las actividades de cooperación y asistencia técnica de la OIT se desarrollaron en América Latina y el Caribe; el nivel de este tipo de cooperación asignado a la región debería responder a sus necesidades en el ámbito de la aplicación de las normas internacionales del trabajo. Por consiguiente, su grupo solicita más información sobre el porcentaje de asistencia técnica en apoyo a la aplicación de las recomendaciones del sistema de control que se ha prestado en países de América Latina y el Caribe. La Oficina debería desempeñar una función más importante en el fortalecimiento de las capacidades de los Estados para dar seguimiento a dichas recomendaciones. La experiencia de su región respecto de una sociedad del cuidado debería orientar los debates sobre el tema en la próxima reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.
14. Con respecto al resultado 1, su grupo subraya la importancia de asegurar que la OIT presta un mayor apoyo a América Latina y el Caribe en relación con el diálogo social. En cuanto al resultado 2, el GRULAC hace hincapié en la importancia de la asistencia de la OIT para fortalecer la capacidad de los Gobiernos en lo que respecta a la presentación de memorias sobre la aplicación de convenios y recomendaciones. La formalización debería seguir siendo el elemento central de los esfuerzos realizados en el marco del resultado 4. En relación con el resultado 5, su grupo considera que la Recomendación núm. 208 y la Estrategia de la OIT sobre Competencias y Aprendizaje Permanente 2022-2030 establecen un mandato claro para apoyar a los Estados Miembros en relación con las transiciones digital y medioambiental y la justicia social, y desearía que se diera a conocer el número de programas de la OIT que abordan la digitalización, incluida la inteligencia artificial. Asimismo, en el marco del resultado 6, el GRULAC solicita información desglosada sobre las acciones y los programas emprendidos para combatir la discriminación de grupos vulnerables con una perspectiva interseccional. Toma nota con preocupación de que los recursos asignados al resultado 6 han vuelto a disminuir; para poder lograr las metas asociadas a este resultado es necesario que haya una dotación suficiente de recursos.
15. En lo que respecta a las perspectivas de futuro, su grupo considera que debe adoptarse un enfoque integrado para reforzar la coherencia y la coordinación internas en la Oficina a fin de apoyar a los mandantes tripartitos. Además, la OIT debería desempeñar un papel destacado en la generación y el análisis de datos empíricos oportunos que respalden las orientaciones y el asesoramiento que brinde en materia de políticas laborales, sobre la base del diálogo social y la interacción con responsables de la toma de decisiones a nivel nacional y regional. Asimismo, debería aumentar sus esfuerzos para garantizar respuestas ágiles y eficaces a situaciones de crisis y, de manera más general, a las necesidades y prioridades de los países.
16. **Hablando en nombre del grupo de Asia y el Pacífico (ASPAG)**, una representante del Gobierno de China dice que para su grupo resulta alentador que los resultados en Asia y el Pacífico hayan cumplido o superado las metas relativas a los indicadores asociados a los productos de cinco de los ocho resultados en materia de políticas. Sin embargo, agradecería que la Oficina aclare por qué no se han cumplido las metas correspondientes a los resultados 1, 2 y 5 y las medidas que podrían adoptarse y los recursos que podrían utilizarse para mejorar estos resultados durante el presente bienio.
17. Respecto del resultado 1, la Oficina debería seguir prestando apoyo a los Estados Miembros con miras a mejorar sus administraciones del trabajo y fortalecer sus capacidades en materia de inspección del trabajo. En el marco del resultado 2, la Oficina debería continuar prestando

apoyo a los Estados Miembros a fin de reforzar sus capacidades para cumplir sus obligaciones de presentación de memorias, por ejemplo, mediante sesiones de formación en el Centro Internacional de Formación de la OIT, y proporcionar asistencia técnica oportuna y eficaz para ayudarles a aplicar las normas internacionales del trabajo. También debería organizar más seminarios a nivel mundial, regional y nacional para facilitar el intercambio técnico de opiniones sobre normas del trabajo, repertorios de recomendaciones prácticas y directrices de ámbito sectorial. Respecto del resultado 3, la Oficina debería aumentar su investigación sobre las tendencias en el mundo del trabajo a fin de fundamentar las políticas y su aplicación a nivel nacional. En cuanto al resultado 4, es importante abordar de forma sistemática los desafíos relacionados con la productividad y el trabajo decente.

18. Respecto del resultado 5, el ASPAG solicita que se asignen recursos adecuados a la aplicación integral de la Estrategia de la OIT sobre Competencias y Aprendizaje Permanente 2022-2030. La Oficina debería proseguir sus esfuerzos en el marco del resultado 6 y, en relación con el resultado 7, intensificar sus esfuerzos destinados a fomentar un entorno de trabajo seguro y saludable para todos. En lo referente al resultado 8, destaca la importancia de adoptar y aplicar medidas de política para ampliar la protección social y respalda plenamente la movilización e inversión de más recursos por parte de la Oficina a tal fin. Además, su grupo alienta a la Oficina a incrementar su apoyo a los Estados Miembros para la ampliación de la cobertura de la protección social y la mejora de su administración.
19. Respecto de los resultados funcionales, el ASPAG alienta a la Oficina a proseguir su labor con el fin de velar por el funcionamiento óptimo de la Organización y la consecución eficaz de los resultados en materia de políticas, en particular intensificando sus esfuerzos para aplicar la Estrategia de Recursos Humanos 2022-2025. Por último, su grupo está de acuerdo en que la Oficina debería priorizar el aprendizaje a partir de su propia experiencia para seguir mejorando la utilización de los recursos a fin de lograr mejores resultados. El ASPAG apoya el proyecto de decisión.
20. **Hablando en nombre del grupo de los países industrializados con economía de mercado (PIEM)**, una representante del Gobierno del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte celebra que se hayan superado las metas de igualdad de género correspondientes al resultado 6. Sin embargo, señala que la brecha de género en la participación laboral se viene situando por encima del 20 por ciento desde 2019 y solicita información sobre la forma en que la Oficina podría aprovechar sus éxitos recientes para hacer frente a este problema persistente. Asimismo, alienta a la Oficina a seguir elaborando políticas que respondan a las necesidades específicas de las mujeres.
21. Lamentando que los resultados obtenidos en el marco del resultado 2 se encuentran un 10 por ciento por debajo de la meta fijada, alienta a la Oficina a intensificar sus esfuerzos destinados a la promoción, la ratificación y la aplicación de normas del trabajo. Su grupo valora positivamente el interés creciente en la seguridad y salud en el trabajo (SST). Aunque el desarrollo de marcos de SST y sistemas de notificación a nivel nacional es positivo, las cifras globales son inferiores a las metas establecidas. Cabe esperar que la inclusión explícita de la SST en el resultado 6 del Programa y Presupuesto para 2024-2025, así como su inclusión como principio y derecho fundamental en el trabajo, impulse los avances en el plano nacional.
22. Señalando que la proporción de jóvenes que no cursan estudios, no están empleados ni reciben capacitación sigue siendo superior a 20 por ciento a pesar de las numerosas estrategias y programas, y reconociendo que el impacto de dichas iniciativas ha tardado en materializarse, la oradora acoge con satisfacción la atención permanente a esta cuestión. Con respecto al resultado funcional A, es fundamental que la Organización, a medida que empieza

a establecer la Coalición Mundial para la Justicia Social, continúe buscando oportunidades para promover la sensibilización sobre las prioridades de la OIT y el compromiso con ellas en el sistema de las Naciones Unidas y fuera de este. La Organización debe predicar con el ejemplo en materia de sostenibilidad ambiental. Por consiguiente, acoge con beneplácito su compromiso continuo con la ecologización de los locales y actividades de la OIT y los progresos alcanzados en la reducción de emisiones generadas por los viajes aéreos. Agradecería recibir información sobre el motivo por el que se ha incrementado el consumo de agua en la sede, y cómo se va a abordar esta cuestión.

23. Lamenta que en el documento no figure información sobre los progresos realizados respecto a los cuatro indicadores de impacto a más largo plazo que vinculan aspectos del Programa de Trabajo Decente con los ODS. Esta información, aunque no estuviera actualizada, habría ofrecido una visión de conjunto importante de las condiciones del mercado de trabajo a nivel mundial y habría ayudado a la Organización a adoptar una decisión sobre la dirección y el contenido de su trabajo. Aunque la sección sobre las enseñanzas extraídas, los desafíos y las perspectivas de futuro resulta útil, podría mejorarse mediante la inclusión de una referencia a las metas específicas que se mantendrán en el nuevo Programa y Presupuesto. Además, sería conveniente incluir una referencia a los productos en el programa para 2024-2025 que demuestre la mayor integración de la estrategia sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo en toda la Oficina. El PIEM acoge con satisfacción la comunicación periódica de datos financieros, la cual contribuye a determinar el impacto de la financiación, puede utilizarse para planificar futuras actividades y ayuda a los Estados Miembros a mejorar la transparencia de su propio gasto en concepto de actividades para el desarrollo a través de las contribuciones que aportan a la OIT. Su grupo apoya el proyecto de decisión.
24. **Hablando en nombre de la Asociación de Naciones de Asia Sudoriental (ASEAN)**, un representante del Gobierno de Indonesia, señalando la contribución de la OIT a los logros en Asia y el Pacífico, reitera el compromiso de su grupo de colaborar con la Organización y apoyar la ejecución de sus programas. La Asociación de Naciones de Asia Sudoriental apoya el proyecto de decisión.
25. **Otro representante del Gobierno de Indonesia** dice que la prioridad otorgada en el bienio 2022-2023 a lograr el objetivo de la justicia social por medio del trabajo decente contribuyó de manera fundamental a que los mandantes pudieran hacer frente a los retos en el mundo del trabajo y a impulsar la formulación de políticas. Apoya el proyecto de decisión.
26. **Una representante del Gobierno de Bangladesh** indica que la Coalición Mundial para la Justicia Social representa un paso importante hacia la consecución de un nuevo contrato social basado en la justicia social y la distribución equitativa de los recursos mundiales con miras a superar retos como el desempleo, la baja productividad y la informalidad. Los programas de la OIT, en particular los que promueven las competencias y el aprendizaje permanente y una transición fluida entre la escuela y la vida laboral, son cruciales para las economías en desarrollo como Bangladesh. Su país también se beneficiaría de apoyo para el fortalecimiento de la capacidad de sus mandantes tripartitos, sobre todo las organizaciones empresariales y de empleadores, y de apoyo técnico para mejorar sus capacidades para llevar a cabo inspecciones de las fábricas.
27. Alienta a la Oficina a poner en marcha programas de fortalecimiento de las capacidades en países en desarrollo para establecer instituciones sólidas de diálogo social y negociación colectiva y a aumentar su colaboración con empresas multinacionales para garantizar precios justos que permitan invertir en actividades encaminadas a subsanar los déficits de trabajo decente. Agradecería que la OIT realizara esfuerzos adicionales para abordar la disminución

de la productividad y la empleabilidad, por ejemplo, mediante la asignación de recursos suficientes a la Estrategia de la OIT sobre Competencias y Aprendizaje Permanente 2022-2030. Apoya el proyecto de decisión.

28. **Un representante del Gobierno del Sudán** señala a la atención el impacto de los conflictos en el mundo del trabajo, indicando en particular que la guerra en el Sudán ha provocado el desplazamiento forzoso de miles de trabajadores y la destrucción de infraestructura. La Oficina debe ejecutar urgentemente proyectos sobre el terreno para apoyar a los trabajadores desplazados con miras a asegurar que todavía se pueden lograr avances en la consecución de los resultados previstos en el documento. También se necesitan una estrategia detallada y apoyo financiero suplementario para que los países afectados por un conflicto puedan adoptar políticas laborales eficaces una vez que se restablezca la paz, prestando especial atención al fortalecimiento de las capacidades, el desarrollo industrial, los aprendizajes, la formación permanente y la transformación digital.
29. **Un representante del Director General** (Subdirector General del Nodo de Servicios Corporativos) agradece a los delegados sus comentarios, que orientarán a la Oficina en la presentación de futuras memorias y en la aplicación del Programa y Presupuesto para 2024-2025. En particular, toma nota de la solicitud del Grupo de los Trabajadores de crear una lista con los nombres de las organizaciones del sector privado y de la sociedad civil que aportan contribuciones voluntarias a la OIT y de impartir formación sobre las normas fundamentales del trabajo a los funcionarios de la OIT. Asimismo, indica que la Oficina tendrá en cuenta las peticiones del Grupo de los Empleadores respecto de un análisis a nivel subregional más centrado en el apoyo prestado a los países del Caribe y, en general, de la incorporación de un examen más pormenorizado en la Memoria que permita fundamentar las enseñanzas extraídas. En respuesta a las preocupaciones expresadas por el Grupo de los Trabajadores en relación con la limitada ratificación de los convenios fundamentales, reafirma el empeño de la Oficina en dar prioridad a su labor normativa y, a la vez, hace hincapié en que la ratificación de los instrumentos internacionales es una decisión soberana de los Gobiernos y que muchos de esos procesos se han visto afectados por la pandemia de COVID-19. Así pues, la realización de progresos en ese ámbito requerirá una gran labor de comunicación con los Estados Miembros. En el futuro, la Oficina tratará de utilizar de manera más eficaz los recursos destinados a la cooperación para el desarrollo al abordar algunas cuestiones, como la igualdad de género. En sus esfuerzos por mejorar el proceso de presentación de memorias, la Oficina seguirá atendiendo las solicitudes de los mandantes y también adoptará medidas apropiadas a tal efecto por iniciativa propia.
30. **Un representante del Director General** (Director del Departamento de Programación y Gestión Estratégicas) indica que el propósito de la Memoria sobre la aplicación del programa es asegurar la rendición de cuentas a los mandantes, comunicar los principales hitos y logros a las partes interesadas externas e incorporar las enseñanzas extraídas en la labor futura. La Oficina seguirá introduciendo mejoras en ese marco.
31. En respuesta a las preocupaciones manifestadas por el Grupo de los Empleadores, el representante del Director General hace hincapié en que la Oficina mantendrá la estructura refundida del resultado 1, relativo a los mandantes tripartitos y el diálogo social. Ese enfoque ha contribuido en gran medida a la incorporación del diálogo social y al fortalecimiento de las capacidades, el trabajo en equipo y la coherencia de las políticas en la Oficina, y ha ayudado a mejorar la visibilidad de la OIT y sus mandantes entre otras organizaciones de las Naciones Unidas y a priorizar el trabajo decente en los Marcos de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible.

32. El Grupo de los Empleadores ha pedido además que los gastos presupuestarios se presenten a nivel de los resultados y de los productos. Sin embargo, la práctica habitual en el sistema de las Naciones Unidas y en los modelos de gestión basada en los resultados consiste en presentar la información sobre los gastos presupuestarios a los efectos de gobernanza solo a nivel de los resultados. Esta práctica permite separar las responsabilidades de gobernanza de las responsabilidades operacionales entre el Consejo de Administración y la Oficina y favorece un enfoque integrado dentro de un mismo resultado y en relación con los distintos resultados. Ahora bien, en la Memoria se han proporcionado datos detallados sobre los gastos en relación con los productos 1.1 y 1.2, y las cifras indicadas en el anexo V del documento GB.350/PFA/1 (Rev. 2) muestran la participación de las unidades orgánicas en el gasto total por resultado.
33. Seguirán desplegándose esfuerzos para reducir la brecha de género en la participación laboral en el marco del resultado 5 del Programa y Presupuesto para 2024-2025 y se abordará una amplia gama de cuestiones relativas a la igualdad de género en el contexto de otros resultados. En la Memoria no se incluyó información sobre los cuatro indicadores de impacto debido a la falta de datos disponibles. Sin embargo, en las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025 se facilitó información actualizada al respecto, y actualmente se trabaja con los Estados Miembros con el fin de fortalecer su capacidad de generar estadísticas sobre el mercado laboral que sean pertinentes. En respuesta a las preocupaciones expresadas por el GRULAC, el orador aclara que la cifra del 19 por ciento que figura en la Memoria se refiere al porcentaje de resultados obtenidos en la región de las Américas durante el bienio 2022-2023, y no a la proporción de fondos de cooperación y asistencia técnica asignados a la región. Si bien señala que en los últimos años la región de las Américas ha recibido un bajo porcentaje de los fondos destinados a la cooperación para el desarrollo, puesto que sus niveles de desarrollo han aumentado, está de acuerdo en que deberían realizarse esfuerzos conjuntos para obtener más fondos en ese concepto para la región.
34. El hecho de no haber alcanzado las metas del resultado 1 en algunas regiones, en particular en Asia y el Pacífico y en los Estados Árabes, se debe en parte a la situación política de esas regiones y a los limitados progresos realizados en el aumento de la capacidad institucional de las organizaciones de trabajadores. En cuanto al resultado 2, el orador observa que los índices de ratificación coinciden, en general, con los de años anteriores. Las deficiencias en la consecución de las metas de ratificación atañen sobre todo a los convenios técnicos, y no a los fundamentales, y pueden atribuirse a los retrasos que experimentan los procesos nacionales de ratificación a causa de la pandemia de COVID-19 y de las subsiguientes medidas de recuperación. Si bien varios indicadores del producto 3.1 han registrado una mejora desde el bienio 2020-2021, el hecho de que aún no se alcancen esas metas podría ser indicativo de los efectos que la pandemia y otros factores económicos siguen teniendo en las prioridades nacionales. La Oficina tratará de analizar con más detenimiento las causas subyacentes.
35. El representante del Director General coincide con el Grupo de los Trabajadores en que las actividades realizadas en el marco del resultado 4 deberían generar trabajo decente y redundar en aumentos salariales para los trabajadores, además de promover las empresas sostenibles y la productividad. Con respecto al producto 4.1, señala que las actividades destinadas a facilitar un entorno propicio a la iniciativa empresarial y las empresas sostenibles tomarán tiempo en surtir efecto. Puede consultarse información adicional al respecto en el Cuadro interactivo de resultados sobre trabajo decente de la OIT. El resultado 5, en particular el producto 5.2, se beneficiará de una mayor contribución financiera de los Estados Miembros y de otros donantes, y la Oficina seguirá trabajando en la movilización de recursos a tal fin. Los datos relativos al resultado 6 han sido positivos en comparación con el bienio anterior, pero

los recursos extrapresupuestarios destinados a la cooperación para el desarrollo que se han movilizado para ese resultado siguen siendo escasos, por lo que ha sido necesario utilizar recursos adicionales de la Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario. Así pues, el orador pide a los donantes que presten un apoyo específico en ese ámbito. En cuanto al resultado 7, señala las pocas solicitudes recibidas de los Estados Miembros para desarrollar programas integrados sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo y políticas y programas de SST. Además, la consecución de ese resultado depende principalmente de recursos extrapresupuestarios destinados a la cooperación para el desarrollo. Por consiguiente, la Oficina se está consagrandó actualmente a mejorar su comprensión de esas cuestiones y a identificar las mejores prácticas que puedan reproducirse y aplicarse a mayor escala en las regiones.

36. En relación con los resultados funcionales, el orador declara que la Oficina está estudiando la posibilidad de desarrollar estrategias de investigación y proporcionará más información al respecto a su debido tiempo. Asimismo, indica que la Oficina examinará la forma de mejorar en la Memoria la sección relativa a las enseñanzas extraídas, tomando en consideración las observaciones formuladas por los mandantes. Para concluir, asegura que las opiniones de los mandantes se tendrán en cuenta en cuando se elaboren en el futuro las memorias sobre la aplicación del programa y los programas y presupuestos.
37. **El portavoz del Grupo de los Empleadores** dice que la OIT debería seguir mejorando la transparencia en torno a la información sobre los gastos presupuestarios, incluso si para ello debe ir más allá de la práctica habitual de las Naciones Unidas. Además, reitera la preocupación de su Grupo por la estructura refundida del resultado 1.
38. **El portavoz del Grupo de los Trabajadores** destaca la necesidad de una estrategia y un enfoque integrados sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo y solicita a la Oficina que dé prioridad a la promoción de dichos principios y derechos entre los Estados Miembros como elemento esencial de la democracia. Si bien la expresión «fatiga en materia de ratificación» es demasiado fuerte para referirse a la situación presente, deben adoptarse todas las medidas posibles para evitar que ese fenómeno se produzca en el futuro. El orador pide a la Oficina información más detallada sobre la campaña destinada a reconocer a los trabajadores domésticos como trabajadores del cuidado, dado que el Grupo de los Trabajadores no ha sido consultado al respecto, e información adicional sobre las actividades de prevención de la informalización en virtud de la Recomendación núm. 204.
39. **Un representante del Director General** (Director del Departamento de Programación y Gestión Estratégicas) responde que el objetivo de la campaña es mejorar la protección de todos los trabajadores del cuidado. Concuera con la necesidad de un enfoque integrado de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y observa que las contribuciones extrapresupuestarias por concepto de actividades de cooperación para el desarrollo destinadas al resultado 2 aumentó en el último bienio y que el 74 por ciento de todos los recursos asignados al resultado 2 procede del presupuesto ordinario, esto es, la mayor proporción de recursos del presupuesto ordinario asignada a cualquiera de los ocho resultados. Por último, dice estar de acuerdo en que la presentación de información sobre los gastos presupuestarios podría seguir examinándose con miras a introducir mejoras adicionales.
40. **Una representante del Director General** (Subdirectora General del Nodo de Gobernanza, Derechos y Diálogo), en respuesta a las observaciones del Grupo de los Trabajadores, indica que la Oficina seguirá adelante con sus campañas para promover los convenios fundamentales, en consonancia con las discusiones sobre la Estrategia global en materia de

seguridad y salud en el trabajo 2024-2030, la evaluación independiente de alto nivel de las estrategias y actividades de la OIT para promover los derechos y principios fundamentales en el trabajo, 2018-2023, y la Estrategia integrada de la OIT para promover y aplicar el derecho de negociación colectiva. Si bien es cierto que no todos los trabajadores domésticos son trabajadores del cuidado, es importante incluirlos en el debate más amplio sobre la economía del cuidado que tendrá lugar en la 112.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2024). La inclusión de los trabajadores domésticos en esa discusión también se basa en las conclusiones del Estudio General, titulado *Garantizar un trabajo decente para el personal de enfermería y los trabajadores domésticos, actores claves en la economía del cuidado de personas*.

Decisión

- 41. El Consejo de Administración toma nota de la Memoria y solicita a la Oficina que tenga en cuenta las observaciones realizadas durante la discusión.**

(GB.350/PFA/1 (Rev. 2), párrafo 278)

2. Delegación de autoridad en virtud del artículo 17 del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo (GB.350/PFA/2)

Decisión

- 42. El Consejo de Administración decide delegar en su Mesa, para el periodo de la 112.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2024), la autoridad para ejercer sus responsabilidades en virtud de lo dispuesto en el artículo 17 del Reglamento de la Conferencia respecto a las propuestas que impliquen gastos durante el 79.º ejercicio económico, que finalizará el 31 de diciembre de 2025.**

(GB.350/PFA/2, párrafo 3)

3. Programa y Presupuesto para 2022-2023: Cuenta del presupuesto ordinario y Fondo de Operaciones al 31 de diciembre de 2023 (GB.350/PFA/3)

Decisión

- 43. El Consejo de Administración toma nota de la información contenida en el documento GB.350/PFA/3 acerca de la situación de las cuentas del presupuesto de ingresos y gastos para 2022-2023.**

(GB.350/PFA/3, párrafo 11)

4. Escala de prorrateo de las contribuciones al presupuesto para 2025 (GB.350/PFA/4)

- 44. Un representante del Gobierno de la India** dice que muchos Estados Miembros consideran que es el momento oportuno para revisar el método de cálculo de la escala de prorrateo, que apenas ha experimentado cambios durante más de dos decenios, a fin de garantizar que esta sea justa, equitativa y acorde al panorama económico actual. El sistema vigente, que consiste en vincular la escala directamente con el producto interno bruto, quizás no refleje verdaderamente las circunstancias específicas de un país o su compromiso con los principios de la Organización. Por tanto, es fundamental contemplar un método más polifacético que

tenga en cuenta otros factores importantes, como la población y la fuerza de trabajo, y que presentaría la ventaja añadida de adecuarse a los objetivos centrales de la Organización, que son las cuestiones relacionadas con el trabajo. También cabría señalar que un número muy elevado de funcionarios de la OIT proceden de Europa y las Américas, mientras que solo unos pocos, de Asia y el Pacífico. La proporción del personal de una determinada nacionalidad no debería basarse únicamente en la membresía o contribución de su país al presupuesto de la Organización. Al contemplar una gama más amplia de criterios, la Organización podría garantizar que la distribución del personal por nacionalidad refleje el compromiso y la dedicación de los países a la consecución de los objetivos que esta persigue.

Decisión

- 45. El Consejo de Administración, de acuerdo con la práctica establecida de armonizar las tasas de contribución de los Estados Miembros de la OIT con las tasas de contribución que les aplican las Naciones Unidas, decide basar la escala de prorrateo de la OIT para 2025 en la escala de las Naciones Unidas para 2022-2024 y proponer a la Conferencia Internacional del Trabajo la adopción del proyecto de escala de prorrateo para 2025 tal y como figura en el anexo al documento GB.350/PFA/4, a reserva de los ajustes que pudieran ser necesarios si se produjese un nuevo cambio en la composición de la Organización antes de que la Conferencia proceda a la adopción de la escala recomendada.**

(GB.350/PFA/4, párrafo 4)

5. Otras cuestiones financieras

(No se presentaron otras cuestiones financieras al Consejo de Administración en esta reunión).

Segmento de Auditoría y Control

6. Informe del Comité Consultivo de Supervisión Independiente (GB.350/PFA/6)

- 46. La Presidenta del Comité Consultivo de Supervisión Independiente (IOAC)** dice que el informe del Comité presenta una sinopsis de la labor llevada a cabo por sus miembros durante el periodo comprendido entre febrero de 2023 y enero de 2024, durante el cual mantuvo tres reuniones presenciales y varias discusiones virtuales en las que se abordaron todos los aspectos fundamentales de su mandato. La oradora destaca las mejoras introducidas por la Oficina en las políticas y los procesos, así como los resultados obtenidos durante el año, y señala a la atención del Consejo de Administración las seis recomendaciones formuladas por el Comité. En relación con la rotación obligatoria de los miembros del Comité, observa que el proceso para reemplazar a los tres miembros cuyos mandatos acaban a fines de 2024 ya ha comenzado y alienta a la Oficina a transmitir la lista de los posibles candidatos al Comité para su consideración. La finalidad del examen del mandato del Comité, que figura en su plan de trabajo para 2024, es determinar si se pueden hacer mejoras para limitar la rotación de los miembros cada año. La oradora agradece el apoyo brindado durante el año por la dirección y el personal de la OIT.
- 47. El portavoz del Grupo de los Empleadores** celebra los resultados positivos alcanzados durante el periodo examinado, incluida la opinión de auditoría sin reservas sobre los estados financieros consolidados de 2022, que ponen de manifiesto la sólida gobernanza financiera de

la OIT. Sin embargo, es fundamental no pasar por alto los retos que señala el informe. En relación con las operaciones de la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) y la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV), que son objeto de la recomendación 1, su Grupo alienta a la Oficina a dar curso a las recomendaciones pendientes formuladas por el Auditor Externo sobre ese tema, en particular las que están dirigidas a la dirección, a fin de brindar mejor apoyo a los esfuerzos de ambas oficinas. El Grupo de los Empleadores respalda la recomendación 2, que alienta a la dirección a implementar los planes de acción establecidos en la declaración sobre el control interno en relación con la mejora de los controles de ciberseguridad. El establecimiento de un grupo de trabajo sobre ciberseguridad, integrado por expertos internos y externos, sería una iniciativa encomiable que dotaría a la OIT de una estrategia dinámica y proactiva sobre seguridad de la información. En relación con la recomendación 3, es imprescindible finalizar el inventario de competencias para garantizar que la OIT cuente con el talento necesario para poder cumplir su mandato. La adopción de una estrategia global que abarque tanto la ciberseguridad como el desarrollo de competencias, en colaboración con las principales instituciones académicas y los desarrolladores tecnológicos de vanguardia, demostraría una visión a largo plazo que combinaría innovación y excelencia, respondería a las demandas de un mundo en constante evolución y subrayaría la necesidad de que la OIT siga ocupando una posición de liderazgo en la aplicación de las mejores prácticas internacionales.

48. En relación con la recomendación 4 acerca de priorizar los planes de acción para dar curso a las recomendaciones formuladas por la Oficina de Auditoría Interna y Control (IAO) en el informe relativo a los contratos de colaboración externa, la OIT debe establecer procedimientos de control y auditoría más estrictos para la gestión de los contratos externos, haciendo hincapié en la diligencia y la transparencia, a fin de evitar cualquier daño a su reputación. Se necesita un marco de control más eficaz para evaluar el desempeño y la integridad de los asociados externos. Su Grupo alienta a la Oficina a examinar las causas principales del abuso de los contratos externos y evitar, a la vez, la creación de nueva burocracia.
49. El Grupo de los Empleadores apoya la recomendación 5 relativa a mejorar la presentación de denuncias de irregularidades. El fomento de una mayor transparencia y rendición de cuentas ayudará a mantener normas de ética más elevadas en la OIT; sin embargo, se debe hallar un equilibrio entre la necesidad de transparencia y rendición de cuentas y la necesidad de proteger la información confidencial. La evaluación de la conveniencia de que el Funcionario Encargado de las Cuestiones de Ética sea el punto focal para la aplicación del plan de acción de prevención y lucha contra la explotación y el abuso sexuales, mencionada en la recomendación 6, merece especial consideración. Esa ampliación del mandato de la Oficina de Ética podría comprometer su capacidad de tratar otras cuestiones de ética. Por lo tanto, es importante evaluar si las estructuras actuales permiten atender de forma eficaz y ética los asuntos de prevención de abusos y considerar, de ser necesario, la reestructuración de las responsabilidades y la reasignación de los recursos. Es preciso realizar sin demora una evaluación de los recursos disponibles para la Oficina de Ética.
50. **La portavoz del Grupo de los Trabajadores** toma nota de la satisfacción del Comité por el número de mejoras introducidas en las políticas y los procedimientos, así como por los resultados obtenidos durante el año. Recuerda la observación hecha anteriormente por su Grupo acerca de que el papel del IOAC es validar las actividades de evaluación ya realizadas, observación que se reitera en las recomendaciones 1, 3 y 4. Si bien los controles adicionales son útiles, cabe preguntarse si el valor añadido de la labor del Comité justifica el tiempo y los recursos asignados a ella. Observando la referencia que se hace en la recomendación 5 a

«manten[er] la confidencialidad cuando proceda», se pregunta en qué circunstancias la confidencialidad no sería apropiada. En relación con la recomendación 6, sería interesante conocer los retos que conllevaría la doble función de la Oficina de Ética, en particular en lo que se refiere al mandato y al presupuesto, y si sería posible ampliarlos, llegado el caso. El hecho de que, en la autoevaluación anual conducida en 2023, se estimó que el funcionamiento del Comité cumplió o superó las expectativas no necesariamente justifica una ampliación de su mandato. En cuanto a la recomendación pendiente del procedimiento de examen *inter pares* de 2022 acerca de una estrategia de comunicación anual, el Grupo de los Trabajadores no considera necesarias otras comunicaciones además del informe anual y el intercambio formal con el Consejo de Administración. En relación con la rotación obligatoria de tres de los cinco miembros del Comité a fines de 2024, el Comité debe seguir las normas establecidas y hacer todo lo que esté a su alcance para garantizar la continuidad y la transferencia de conocimientos con antelación a la rotación. Se debe elegir a los nuevos miembros de modo tal que el Comité pueda abarcar todos sus ámbitos de trabajo. La oradora se pregunta si la intención del Comité es proceder a la selección de los tres nuevos miembros en cualquier caso y si prevé fechas de inicio escalonadas a fin de facilitar la transición. A la espera de aclaraciones al respecto, la oradora apoya el proyecto de decisión.

51. **Hablando en nombre del grupo de África**, un representante del Gobierno de Sudán dice que su grupo celebra los continuos esfuerzos realizados por la Oficina para asegurar el funcionamiento eficaz del Comité. El grupo destaca la recomendación formulada por el Comité según la cual la dirección debe dar curso a las recomendaciones del Auditor Externo para mejorar los controles en la gestión de las adquisiciones y las operaciones de las oficinas exteriores de forma oportuna, y está de acuerdo en que se debe alentar a la dirección a completar los planes de acción relativos a la rendición de cuentas y a la capacidad para mejorar los controles de ciberseguridad. El grupo también coincide con la recomendación de dar prioridad a los planes de acción para dar curso a las recomendaciones formuladas en el informe sobre contratos de colaboración externa, que afectan la reputación de la OIT. Toma nota de las orientaciones brindadas a la dirección en relación con las medidas para reducir las pérdidas financieras y otros daños causados por el fraude y la corrupción y valora los progresos que están alcanzándose en la aplicación de la Estrategia de Recursos Humanos 2022-2025 y la Estrategia de la Tecnología de la Información 2022-2025.
52. El grupo de África respalda la idea de dar prioridad a las cuestiones de ética y mejorar los plazos de presentación de informes sobre los progresos alcanzados y las consecuencias respecto de todas las denuncias, incluidas las referidas a explotación y abuso sexuales, y mantener la confidencialidad. Su grupo reitera la importancia de la labor del Comité y lo alienta a continuar con el proceso de selección siguiendo las mejores prácticas, en particular, las de representación geográfica equitativa y cumplimiento con las competencias necesarias. El orador celebra la participación del Comité en el procedimiento de examen *inter pares* y apoya el proyecto de decisión.
53. **Hablando en nombre del ASPAG**, un representante del Gobierno de la República Islámica del Irán acoge con agrado la opinión de auditoría sin reservas recibida por la Oficina y la declaración sobre el control interno correspondiente a 2022 publicada por el Director General. En relación con la recomendación 1, su grupo coincide en que la Oficina debe dar prioridad al control de la gestión de las adquisiciones. Destacando los progresos alcanzados en la elaboración de un inventario de competencias, su grupo alienta a la Oficina a aplicar la recomendación 3 acerca de finalizar la fase 2 del ejercicio con arreglo a lo previsto, ya que de esa forma se fortalecería aún más la capacidad de recursos humanos de la OIT en lo que respecta a los resultados de políticas en las esferas técnicas. Una mayor transparencia en la

comunicación de los resultados, respetando siempre la confidencialidad, tal como se propone en la recomendación 5, contribuye a mejorar la rendición de cuentas organizacional. En relación con la recomendación 6, dice que su grupo toma nota de las inquietudes planteadas en torno a la ampliación del mandato del Funcionario Encargado de las Cuestiones de Ética y coincide en que parece prudente examinar los recursos que serían necesarios para el cumplimiento de ese mandato y evaluar la pertinencia de la ampliación del mandato. Su grupo destaca la labor del Comité y apoya sus recomendaciones.

- 54. Hablando en nombre del GRULAC**, una representante del Gobierno de México valora el papel activo asumido por el Comité en el último año por medio de intercambios más frecuentes con la Oficina, los miembros del Consejo de Administración y la Dependencia Común de Inspección del sistema de las Naciones Unidas. Tomando nota de las seis recomendaciones, destaca especialmente la recomendación 6 y observa que, en el marco del sistema actual, el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos es el encargado de investigar las denuncias de acoso, y la Oficina de Ética y la IAO son responsables de coordinar las iniciativas de prevención y de investigar las denuncias de explotación y abuso sexuales, lo que conduce a la fragmentación del seguimiento de los casos en dos esferas que están estrechamente relacionadas. Ello podría crear confusión a los miembros del personal que deseen recurrir a los mecanismos de denuncia. Señala que la separación de responsabilidades surgió de un convenio colectivo con el Sindicato del Personal y sugiere que se actualice el convenio para resolver el asunto. Asimismo, acoge con satisfacción el informe del Funcionario Encargado de las Cuestiones de Ética (GB.350/PFA/INF/10) y señala la importancia de que la Oficina de Ética cuente con los recursos necesarios para desempeñar las funciones relativas a la prevención de casos de explotación y abuso sexuales, al menos hasta que pueda resolverse la mencionada cuestión de la fragmentación. La encuesta sobre cuestiones de ética realizada en 2023 puso en evidencia el temor a represalias al denunciar comportamientos no éticos o conductas indebidas que deben atenderse urgentemente, y en ese sentido solicita que se mejoren las condiciones, incluso mediante una revisión de la política de protección de las personas que denuncian irregularidades. El próximo informe de la Oficina de Ética debe ser debatido por el Consejo de Administración y se debe inscribir un punto al respecto en el orden del día.
- 55.** Tras tomar nota de que algunos de los miembros del Comité concluirán su periodo máximo de servicio a finales de 2024, solicita más información acerca del estado del proceso de selección de los nuevos miembros del Comité y subraya la importancia del equilibrio de género y de la representación geográfica.
- 56. Hablando en nombre del PIEM**, una representante del Gobierno de los Estados Unidos de América agradece a los miembros del IOAC por la labor desempeñada a lo largo del año pasado y celebra el uso de la modalidad híbrida para poder reunirse con mayor frecuencia y mantener intercambios con otras entidades de supervisión. El PIEM aprecia que se haga hincapié en la oportuna aplicación de las recomendaciones sobre auditoría y control y en el fortalecimiento de los controles internos, como se establece en las recomendaciones 1, 2 y 4. También apoya el objetivo de finalizar la elaboración del inventario de competencias de los grupos prioritarios encargados de la consecución de los resultados de políticas en las esferas técnicas en 2024. Con respecto al posible riesgo para la reputación mencionado en la recomendación 4, pregunta si se lo ha inscripto en el registro de riesgos, si se han tomado medidas para mitigarlo y si se han extraído enseñanzas que podrían aplicarse de forma más amplia. Con respecto a la recomendación 5, el PIEM apoya que continuamente se haga hincapié en la transparencia en la presentación de informes y observa que otras organizaciones han logrado importantes avances en ese ámbito gracias a la creación de una interfaz pública que contiene actualizaciones en tiempo real del estado de las investigaciones

de denuncias de irregularidades y las correspondientes medidas disciplinarias. Una herramienta de ese tipo podría mejorar la confianza del personal en las funciones de supervisión interna y la aplicación de las políticas del personal. El PIEM está de acuerdo con la recomendación 6 y considera que un análisis comparativo podría ayudar a identificar las mejores prácticas en el sistema de las Naciones Unidas relativas a la prevención de la explotación y el abuso sexuales. El PIEM quisiera examinar el plan organizacional de la Oficina, así como sus planes de recursos humanos y financieros, para apoyar la cartera de proyectos en esa materia. El PIEM acoge con satisfacción la finalización de la encuesta sobre cuestiones de ética y considera que el informe del Funcionario Encargado de las Cuestiones de Ética debe ser un punto de discusión en las reuniones de marzo del Consejo de Administración, y no solo un documento de información. Con respecto al programa de trabajo del Comité para el bienio 2024-2025, el PIEM alienta al IOAC a considerar los procedimientos para tratar las denuncias contra funcionarios superiores y electos, incluidas la divulgación de los resultados y la enumeración de las medidas disciplinarias aplicadas. Por último, en aras de elaborar enmiendas aceptables al mandato del Comité en relación con la rotación de los miembros, el PIEM está abierto a debatir el asunto en una reunión del Consejo de Administración convocada en cualquier momento del año próximo. El PIEM apoya el proyecto de decisión.

- 57. Un representante del Gobierno de Indonesia** felicita al IOAC por su diligente labor y sus interesantes recomendaciones, sobre todo las referidas a la oportuna denuncia de las irregularidades, al papel del Funcionario Encargado de las Cuestiones de Ética y a las mejoras propuestas por el Auditor Externo, que fueron cruciales para propiciar el funcionamiento eficaz de la Organización. El orador reconoce los logros subrayados en el informe, que reflejan la ardua labor y dedicación de la Organización. Sin embargo, siempre se puede mejorar, de modo que todas las partes interesadas deben trabajar mancomunadamente en aras de implementar las recomendaciones del Comité. Al respecto, pide aclaraciones sobre la definición de los grupos prioritarios mencionados en la recomendación 3, así como más información sobre las estrategias para garantizar la representación geográfica equitativa en el personal de la OIT.
- 58. La Presidenta del IOAC** agradece a los miembros del Consejo de Administración sus comentarios. Con respecto a la referencia a mantener la confidencialidad «cuando proceda», contenida en la recomendación 5, dice que, si bien no cabe duda de que la confidencialidad debe mantenerse, es importante incluir suficiente información para que pueda entenderse qué tipo de denuncias se tratan y si se han adoptado medidas, a fin de promover una cultura de denuncia abierta para cualquier tipo de irregularidad. En respuesta a los comentarios del PIEM, dice que se definirá un proceso para tratar las denuncias contra altos funcionarios y que se definirá con claridad el papel del Comité en ese proceso, si lo tuviera. Aclara que, tras la discusión mantenida con el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos, se confirmó que los grupos prioritarios que actualmente son objeto del ejercicio de inventario de competencias son los colegas de la sede y del terreno encargados de los resultados de políticas en las esferas técnicas. Luego se procederá con los grupos prioritarios restantes: servicios generales, personal administrativo auxiliar y liderazgo en el terreno.
- 59. Un representante del Director General** (Auditor Interno Jefe) dice, con respecto al informe relativo a los contratos de colaboración externa, que una enseñanza obtenida es la absoluta necesidad de que haya una entidad claramente responsable de la política, dotada de funciones de supervisión bien definidas e inscritas en cualquier documento de gobernanza interna que se adopte con posterioridad. Otro punto importante es efectuar una documentación adecuada a los fines de garantizar la rendición de cuentas y la transparencia. Las recomendaciones restantes son más específicas y se refieren a los procesos actuales de contratación y gestión de colaboradores externos.

- 60. Un representante del Director General** (Tesorero y Contralor de Finanzas) dice que la Oficina sigue todas y cada una de las recomendaciones de auditoría externa e informa al IOAC anualmente, en colaboración con el Auditor Externo. El ejercicio de elaboración de un inventario de competencias está en curso; ha tomado cierto tiempo, pero llegará a buen puerto. La ciberseguridad es un asunto que se toma muy en serio y también es un proceso en curso. El Director General ha confiado a la Oficina del Tesorero la tarea de conducir la reformulación de la política sobre colaboradores externos. Trabjará con colegas del Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos y con el Subdirector General del Nodo de Servicios Corporativos para tratar los puntos planteados por el Auditor Interno Jefe. El orador espera que el trabajo haya concluido para finales de año. Tomando nota de los múltiples comentarios que se formularon respecto del papel de la Oficina de Ética, recuerda que el puesto de Funcionario Encargado de las Cuestiones de Ética ha sido a tiempo completo solo desde julio de 2022 y que el Director General ha aumentado los recursos disponibles en el presente bienio. De todos modos, dada la carga de trabajo adicional, los recursos siempre son limitados. Estas cuestiones deben tomarse en cuenta en la respuesta general a las recomendaciones del Comité.
- 61.** Ya ha comenzado el proceso de selección de los nuevos miembros del Comité. Al igual que para el proceso anterior, se ha recurrido a los servicios de un contratista independiente para que lleve adelante el proceso. La última vez, se examinaron más de 200 solicitudes, de conformidad con el mandato. En el verano, cuando esté definida una lista de unos 20 candidatos preseleccionados, su oficina se pondrá en contacto con los grupos y les solicitará que nominen candidatos para integrar un comité de selección del Consejo de Administración cuya tarea será ayudarlo a reducir esa lista antes de noviembre de 2024, para que el Consejo de Administración pueda dar su aprobación. Hay varias opciones para proceder con la rotación de miembros, incluida la posibilidad de escalonar los reemplazos, sin enlentecer el proceso de selección. Por último, dice que la Oficina considerará cómo fortalecer la política de protección de las personas que denuncian irregularidades y abordar las cuestiones que se plantearon en la encuesta sobre cuestiones de ética.

Decisión

- 62. El Consejo de Administración:**
- a)* toma nota del 16.º informe anual del Comité Consultivo de Supervisión Independiente (IOAC) contenido en el anexo del documento GB.350/PFA/6 y pide a la Oficina que tenga en cuenta las orientaciones proporcionadas, y
 - b)* toma nota de que el IOAC presentará al Consejo de Administración, en su 350.ª bis reunión (junio de 2024), las propuestas de enmienda a su mandato.

(GB.350/PFA/6, párrafo 4)

7. Informes del Auditor Interno Jefe (2023) y curso dado por la Oficina a su informe de 2022

7.1. Informe del Auditor Interno Jefe para el año que finalizó el 31 de diciembre de 2023 (GB.350/PFA/7/1)

- 63. La portavoz del Grupo de los Trabajadores**, tras señalar que cuatro de las siete auditorías previstas para 2023 se han aplazado, pide a la Oficina que haga una mejor previsión de las necesidades de sustitución del personal con motivo de su jubilación, a fin de asegurar la

continuidad de las actividades. Toma nota de los informes de auditoría que se han presentado durante 2023 y de las ocho recomendaciones estratégicas formuladas por la IAO para su examen por la Oficina.

64. La práctica constante de expedir contratos de colaboración externa para emplear *de facto* a personal de la OIT y subcontratar a empresas para eludir la reglamentación de las contrataciones y reducir los costos de dotación de personal es deplorable y muy preocupante. La Oficina debería considerar formas más estables de retener a su personal y dejar de conceder contratos de colaboración externa a empresas. La oradora pone en duda la eficacia de canalizar los contratos de colaboración externa a través del Nodo de Servicios Corporativos, donde el principal centro de atención son el precio y los productos en lugar de la calidad y los conocimientos especializados. El uso del Portal Mundial para los Proveedores de las Naciones Unidas para la contratación de consultores es otro ejemplo de la mercantilización de la fuerza de trabajo. Además, es posible que una reserva genérica de consultores de las Naciones Unidas no sea útil en la búsqueda de los consultores idóneos para las misiones específicas de la OIT.
65. Constata con gran preocupación que no se aplican las recomendaciones del Departamento de Seguridad de las Naciones Unidas en la selección de los locales de las oficinas exteriores ni en relación con los vehículos que utiliza la Oficina. Es fundamental velar por la seguridad del personal de la OIT en el ejercicio de sus funciones sobre el terreno.
66. Insta a la Oficina a que aplique la reglamentación vigente en materia de gestión de subvenciones e inventario y de operaciones bancarias. Asegurar la correcta gestión del inventario y los fondos, así como la transparencia sobre la utilización de los mismos, es crucial para la credibilidad y la eficacia de la OIT. A este respecto, pide que se amplíen las medidas relacionadas con la rendición de cuentas del personal directivo de toda la Oficina. El sistema de evaluación del desempeño es crucial para asegurar que el personal de la Oficina realiza su trabajo de la mejor manera posible y para el desarrollo profesional basado en los méritos. Además, acoge favorablemente la participación del personal de auditoría en actividades de formación sobre inteligencia artificial, ética, y explotación y abusos sexuales, así como su presencia en las redes generales de auditoría del sistema de las Naciones Unidas.
67. Toma nota del gran número de investigaciones realizadas por la IAO en 2023 e insta a la Oficina a que tenga en cuenta las lecciones aprendidas de los casos fundados investigados desde 2019 para prevenir nuevos casos de fraude y comportamientos inadecuados en el lugar de trabajo.
68. **El portavoz del Grupo de los Empleadores** expresa su preocupación con respecto a las constataciones recurrentes de la IAO en los ámbitos de la gestión de las subvenciones, la contratación de colaboradores externos, las evaluaciones del personal y las cuestiones relativas a la protección y la seguridad. Su Grupo apoya la recomendación de la IAO respecto a la gestión de las subvenciones y está de acuerdo en que es imprescindible que el personal directivo rinda cuentas sobre su uso y verificación adecuados, y en que los análisis y la diligencia debida son controles de gran importancia.
69. Los colaboradores externos tienen un importante papel de apoyo en la prestación de servicios a los mandantes, en particular cuando pueden requerirse competencias específicas. Aunque existen orientaciones claras sobre la adecuada utilización de los contratos de colaboración externa, se necesitan medidas adicionales para evitar su uso irregular. Por ello, su Grupo apoya las recomendaciones de la IAO al respecto. Agradecería que hubiera un mayor grado de transparencia y competitividad en los procesos de selección y que se diera más importancia al principio de la mejor relación calidad-precio.

70. Debería seguir recordándose al personal directivo que la entrega puntual de las evaluaciones de desempeño del personal es fundamental. Tales evaluaciones son un instrumento importante para la gestión basada en los resultados, para la determinación de las necesidades de formación, así como para evaluar el desempeño del personal y si reúnen las condiciones necesarias para mantener el puesto de trabajo o ser ascendidos, y contribuirán a la aplicación efectiva de la Estrategia de Recursos Humanos 2022-2025.
71. Su Grupo apoya firmemente la recomendación de que la Oficina cumpla los requisitos de seguridad y el deber de proteger al personal cuando elija la ubicación de sus oficinas, y de que haga todo lo posible para preservar la seguridad del personal y de los asociados que se desplacen en vehículos.
72. Tomando nota de las enseñanzas extraídas de las investigaciones realizadas en 2023, insta a la Oficina a evitar que se repitan las deficiencias en materia de control que se han detectado. Una mejor orientación, el establecimiento de controles más estrictos y el aumento de las verificaciones son principios sólidos que deben seguirse para evitar la contratación de personal sin las competencias necesarias. Deben adoptarse medidas inmediatas a fin de incrementar la formación y los controles para responder a los comportamientos inadecuados.
73. **Hablando en nombre del grupo de África**, el representante del Gobierno de Rwanda constata con agrado que en las auditorías y los informes de investigación publicados por la IAO en 2023 no se ha detectado ninguna deficiencia sustancial en el sistema de control interno y que se han adoptado medidas para subsanar los problemas detectados. Su grupo espera firmemente que la Oficina continúe intensificando sus esfuerzos a tal efecto. En particular, la Oficina debería tomar medidas para evitar que se repitan las constataciones relativas a la seguridad y la protección, la gestión de acuerdos de subvención, los contratos de colaboración externa, los signatarios bancarios y las evaluaciones de desempeño. Pide que se aclare por qué hay un número tan elevado de casos de investigación todavía pendientes de años anteriores. Se pregunta si estos casos requieren, por su naturaleza, un tiempo de investigación más prolongado. Por último, tras señalar que la contratación de colaboradores externos sigue siendo uno de los principales medios de que dispone la OIT para cumplir su mandato y representa una cuantía importante de los fondos de la OIT en cada bienio, su grupo apoya la recomendación sobre el desarrollo de una política relativa a las colaboraciones externas. Su grupo respalda el proyecto de decisión.
74. **Hablando en nombre del GRULAC**, el representante del Gobierno de México llama la atención sobre el elevado nivel del gasto en contratos de colaboración externa, especialmente en la sede, y pregunta por qué la Oficina recurre con tanta frecuencia a este tipo de colaboraciones. También pregunta si las sumas mencionadas en el informe proceden del presupuesto ordinario o de contribuciones voluntarias para proyectos específicos. La existencia de diferentes prácticas para la contratación de colaboradores externos podría explicarse por la falta de un sistema centralizado que asegure la aplicación coherente de una política sobre esta cuestión. Una práctica común en el sistema de las Naciones Unidas que podría ser útil para la OIT consiste en asignar la responsabilidad de las políticas a una sola oficina, que suele formar parte del departamento de compras y contrataciones. Pide aclaraciones sobre la situación con respecto a la aplicación del sistema integrado de gestión del lugar de trabajo, que, según tiene entendido, entró en funcionamiento en febrero de 2024. Pregunta por qué la Oficina no ha aceptado 20 de las 103 recomendaciones formuladas por la IAO, consideradas de importancia muy alta o de importancia alta, y qué le impide aplicarlas, en particular las relativas a la Caja del Seguro de Salud del Personal de la OIT y al acoso sexual. Si bien aprecia el desglose de la información sobre las enseñanzas extraídas y la lista de los informes de investigación, sería útil disponer de información más detallada sobre las sanciones impuestas con respecto a los

casos fundados. Toma nota del aumento del número de quejas relacionadas con el acoso, la explotación y los abusos sexuales, que refleja los esfuerzos realizados por la Oficina en materia de prevención, incluida su voluntad de mejorar los canales de comunicación y de ofrecer garantías de que los casos se tratarán adecuadamente y con un enfoque centrado en las víctimas.

75. **Hablando en nombre del PIEM**, la representante del Gobierno de los Estados Unidos toma nota con satisfacción de que no se ha detectado ninguna deficiencia sustancial en el sistema de control interno para 2023 y celebra la atención que se presta en el informe a la protección y la seguridad y a la gestión de las evaluaciones, que son fundamentales para el bienestar y la retención del personal. Comparte la preocupación de la IAO con respecto al número de constataciones recurrentes, el cumplimiento errático de las normas y reglamentos, y la integridad del proceso de contratación en las oficinas exteriores, e invita a la IAO a que comparta su punto de vista sobre cómo puede mejorarse activamente la aplicación de las recomendaciones y reforzarse la rendición de cuentas de los directivos de las oficinas exteriores. Tras manifestar su alarma por la recomendación de la IAO sobre la gestión de las subvenciones, pide aclaraciones sobre cómo se consideran los riesgos importantes y sobre cómo se inicia y se forma al personal directivo respecto a sus responsabilidades financieras en el trabajo.
76. La oradora toma nota de que la IAO contrató a una empresa externa para apoyar la realización de una auditoría en 2023 y pregunta si tiene previsto contratar a otras empresas para apoyar otras auditorías programadas o previstas. Se pregunta si el aplazamiento de algunas auditorías ha expuesto a la OIT a mayores riesgos. La OIT debería cubrir sin demora la vacante en la Unidad de Auditoría de la IAO. Después de expresar su reconocimiento por los esfuerzos de la OAI para reducir el retraso acumulado en las investigaciones, pregunta si se dispone de una versión de las visualizaciones del volumen de casos que muestre los valores reales además de los porcentajes. Los miembros del PIEM también desearían examinar un gráfico que mostrara los resultados de las investigaciones puestos en relación con la naturaleza del alegato.
77. Constata con preocupación la referencia a «minimizar conductas inadecuadas, en particular en relación con el acoso» en el contexto de la política de tolerancia cero de la OIT con respecto al acoso. Aunque los miembros del PIEM acogen favorablemente, apoyan y alientan que se ponga el acento en la educación y la sensibilización, esto no sustituye a la rendición de cuentas por las conductas indebidas. Para que la política de tolerancia cero sea funcional, debe existir en la práctica, no solo sobre el papel. El PIEM respalda el proyecto de decisión.
78. **Un representante del Director General** (Auditor Interno Jefe) dice que la creciente complejidad y lentitud de los casos de investigación era una de las razones del gran número de casos de años anteriores que todavía estaban pendientes. La situación de la OIT a este respecto era similar a la de otras organizaciones de las Naciones Unidas, pero la IAO seguiría buscando formas de mejorar la eficiencia para acelerar el proceso de investigación, manteniendo al mismo tiempo los niveles de diligencia debida e imparcialidad requeridos. Por razones de confidencialidad, especialmente en los casos en curso o los que implican apelaciones, que requieren tiempo, en el informe solo puede ofrecerse una visión general de las investigaciones, aunque esta incluye un desglose de los casos por estado y tipo. La IAO puede proporcionar información adicional sobre la naturaleza de los casos de forma bilateral si así se le solicita.
79. Entre los 19 casos fundados de 2023 se incluyen dos casos relacionados con fraudes médicos, así como casos de fraude relacionados con un subsidio de repatriación, irregularidades en el

teletrabajo y tentativa de fraude en relación con los derechos, doble beneficio de un asociado en la ejecución, explotación y abusos sexuales, y acoso sexual. Entre los casos de conducta profesional indebida figuran la divulgación no autorizada de información confidencial, el abuso de los derechos de administrador informático, la transmisión no autorizada de contraseña, y la contratación irregular. Los casos no concluyentes son aquellos en los que se ha iniciado una investigación sobre la base de una evaluación preliminar, pero o bien no hay pruebas suficientes para llegar a la conclusión de que el caso está fundado, o bien el funcionario en cuestión ha abandonado la Organización o se ha negado a cooperar con la investigación. Las sumas implicadas en los casos que se mencionan en el informe de la IAO son relativamente pequeñas. Los casos en los que no se han tomado medidas son aquellos que no han resultado creíbles o en los que no hay elementos básicos de pruebas o estos son insuficientes para justificar el inicio de una investigación completa.

80. En cuanto a los colaboradores externos, la IAO ha constatado que siguen siendo una importante forma de completar las competencias y los conocimientos especializados que no están disponibles en la Organización. Por lo que respecta al desglose de los recursos entre el presupuesto ordinario y las contribuciones voluntarias aportadas a proyectos de cooperación para el desarrollo, actualmente no se dispone de esas cifras, pero podrían facilitarse en el futuro si el Consejo de Administración así lo desea.
81. En cuanto a la aplicación de las recomendaciones de la auditoría y la rendición de cuentas del personal directivo de las oficinas exteriores, el orador subraya la importancia de la formación y de otras actividades de sensibilización para reforzar los principales mensajes sobre el cumplimiento de las normas. La Oficina organiza regularmente cursos sobre la mejora del desempeño en las operaciones en el terreno, pero debería considerar la posibilidad de organizarlos con mayor frecuencia y ofrecerlos también a los directores de la sede, para quienes los elementos relativos a las responsabilidades fiduciarias serían especialmente pertinentes. El sistema de evaluación del desempeño podría utilizarse para exigir responsabilidades a los infractores reincidentes, mientras que con la supervisión a nivel regional podría apoyarse todavía más la aplicación de las recomendaciones de las auditorías y la identificación de tendencias en cualquier incumplimiento de las normas.
82. El orador confirma que la IAO ha suscrito un acuerdo a largo plazo con una empresa de consultoría de ámbito mundial, que ha prestado apoyo tanto a las auditorías internas como a los servicios de investigación, aportando competencias que no estaban disponibles internamente, en particular en relación con las tecnologías de la información y el análisis de datos, además de conocimientos locales y competencias lingüísticas. Esta práctica continuará en el futuro.
83. En opinión de la IAO, en algunos casos, el aplazamiento de determinadas auditorías se debe, efectivamente, al elevado nivel de riesgo. En el caso de una de las auditorías aplazadas, el de riesgo ha aumentado a causa de las tensiones geopolíticas en la región; la IAO llevará a cabo la auditoría una vez hayan remitido las tensiones y las misiones sean posibles. Sin embargo, en general, el nivel de riesgo de las demás misiones de auditoría no ha variado, de ahí que se sigan incluyendo en el plan de auditoría.
84. Por último, en respuesta a la preocupación por la formulación utilizada en el informe en relación con los comportamientos inadecuados, subraya que en modo alguno se pretende reducir la rendición de cuentas ni atenuar el compromiso de la OIT con la tolerancia cero. El objetivo es promover una mayor concienciación sobre estas cuestiones, especialmente en lo que respecta a los requisitos de las denuncias. La Oficina toma las medidas oportunas cuando un caso está fundado.

- 85. Un representante del Director General** (Tesorero y Contralor de Finanzas) dice que los casos disciplinarios son complicados, ya que se requieren varias etapas de revisión antes de que puedan adoptarse medidas, y los funcionarios sometidos a investigación siempre deben tener la oportunidad de defenderse. Actualmente se están aplicando las enmiendas al Estatuto del Personal relativas al marco disciplinario, aprobadas por el Consejo de Administración en su 349.^a reunión. No se escatiman esfuerzos para hacer un seguimiento de los casos, en particular mediante la recuperación de fondos y el inicio de procedimientos fuera de la Organización cuando es necesario. Las decisiones al respecto se adoptan en función de la suma en cuestión y de la posibilidad de demostración más allá de toda duda razonable ante un tribunal.
- 86.** Tras señalar que se están revisando los procedimientos de contratación de colaboradores externos, el orador recuerda que los contratos de colaboración externa permiten acceder a competencias y servicios especiales en función de las necesidades. Coincide con el Grupo de los Trabajadores en que la OIT debe evitar la mercantilización de este tipo de trabajo; los esfuerzos en este sentido deben equilibrarse con la necesidad de obtener una buena relación calidad-precio, como señala el Grupo de los Empleadores.
- 87.** En respuesta a las preocupaciones expresadas, recuerda que las subvenciones son una herramienta de gran utilidad para proporcionar asistencia rápida. Se espera la inminente publicación de una versión revisada de las directrices relativas a la gestión de las subvenciones, aunque cabe señalar que no se ha producido ningún caso de fraude en este ámbito. De hecho, la concesión de subvenciones se controla estrechamente: la política de la OIT limita la recepción de subvenciones a los departamentos gubernamentales, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las organizaciones no gubernamentales pertinentes cuyo mandato está claramente vinculado al de la OIT, mientras que cualquier subvención superior a 50 000 dólares de los Estados Unidos se remite automáticamente al Departamento de Gestión Financiera para su aprobación. Entre otros esfuerzos para abordar cuestiones administrativas más amplias se incluyen, en particular, las actividades de divulgación y formación para las oficinas exteriores, que tienen el objetivo principal de promover procesos sólidos, y al mismo tiempo garantizan que la Oficina pueda actuar con flexibilidad cuando sea necesario.
- 88.** En cuanto a la preocupación surgida en relación con el cumplimiento de las recomendaciones del Departamento de Seguridad de las Naciones Unidas, el orador subraya que los casos de incumplimiento de las normas son poco frecuentes y se solventan rápidamente cuando suceden. Con respecto a las recomendaciones de la IAO, estas son objeto de un seguimiento sistemático para asegurar que la oficina en cuestión adopte las medidas necesarias.

Decisión

- 89. El Consejo de Administración toma nota del informe del Auditor Interno Jefe para el año que finalizó el 31 de diciembre de 2023.**

(GB.350/PFA/7/1, párrafo 4)

7.2. Curso dado al informe del Auditor Interno Jefe para el año que finalizó el 31 de diciembre de 2022 (GB.350/PFA/7/2)

- 90. El portavoz del Grupo de los Empleadores** toma nota de las recomendaciones sobre mejoras que deberían realizarse en cinco ámbitos. En primer lugar, con respecto a la gobernanza de los proyectos, la Oficina debería continuar sus esfuerzos para instaurar un sistema para documentar formalmente todas las discusiones que justifican las principales decisiones

relativas a proyectos importantes a fin de reforzar la transparencia y la rendición de cuentas. En segundo lugar, en relación con la Política de la OIT sobre el acoso sexual, más allá de lo que ya se ha logrado, la Oficina debería comunicar mejor cómo se está abordando el acoso sexual en el lugar de trabajo. El portavoz pide a la Oficina que proporcione estadísticas sobre las tasas de cumplimiento del módulo de formación sobre la prevención del acoso sexual y la respuesta ante este, y también información sobre cómo se utilizan los comentarios del personal para actualizar la formación.

91. En tercer lugar, con respecto a la planificación de los recursos, la Oficina debería aplicar los procedimientos operativos estándar para la solicitud de meses de trabajo con el fin de brindar apoyo a proyectos y para la preparación de los informes correspondientes a partir de 2024, dado que ello mejorará el entendimiento y la comunicación de los resultados a todos los niveles y simplificará y agilizará el proceso. En cuarto lugar, el uso de pagos mediante dispositivos móviles y firmas digitales, con las salvaguardias adecuadas, aumentará la eficiencia, especialmente habida cuenta de las políticas de trabajo más flexibles. En quinto lugar, la Oficina debería desalentar el recurso a contratos de colaboración externa para hacer frente a interrupciones de financiación de los proyectos y debería, en cambio, mejorar la planificación en la fase inicial a fin de prevenir esas situaciones y formular una política para gestionarlas de forma coherente.
92. **La portavoz del Grupo de los Trabajadores** acoge con agrado que se hayan aplicado las tres recomendaciones relativas al examen de los procesos operativos, que se hayan establecido sistemas de documentación y presentación de informes sobre proyectos importantes y que se haya creado un repositorio para toda la Oficina. La portavoz también valora positivamente que se estén abordando las recomendaciones relativas a la Política de la OIT sobre el acoso sexual y que el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos esté revisando el convenio colectivo sobre la política relativa al acoso y el procedimiento de resolución de conflictos junto con el Sindicato del Personal. La Oficina debería priorizar la adopción de medidas para fortalecer una cultura de tolerancia cero al acoso sexual y acelerar los esfuerzos destinados a promover un ambiente de trabajo respetuoso.
93. El Grupo de los Trabajadores insta nuevamente a la Oficina a que dé curso a las recomendaciones destinadas a desalentar la utilización de contratos de colaboración externa para hacer frente a interrupciones de financiación de los proyectos, un problema sistemático que los informes de auditoría han estado poniendo de relieve a lo largo de los años. El uso abusivo de esos contratos para emplear a personal o eludir las normas de contratación genera situaciones de precariedad entre los trabajadores y aumenta la probabilidad de fraude. La Oficina debería formular una política holística sobre la gestión eficaz de estas situaciones, en lugar de abordarlas de forma aislada en las distintas oficinas.
94. **Hablando en nombre del PIEM**, una representante del Gobierno de los Estados Unidos expresa su satisfacción por el hecho de que los procedimientos de denuncia y comunicación de los casos de acoso sexual den cuenta de un enfoque centrado en las víctimas. El personal de la OIT debería estar debidamente informado sobre las políticas pertinentes y tener la seguridad de que se aplicarán. Ello es fundamental para crear una cultura de transparencia y rendición de cuentas. La Oficina debería aclarar qué medidas está adoptando para aumentar la confianza en las políticas y procedimientos sobre acoso sexual y si algunos de los cambios propuestos por representantes del personal no han sido aceptados. El PIEM agradecería la oportunidad de poder revisar cualquier documentación sobre las enseñanzas extraídas de las discusiones conexas organizadas por el Funcionario Encargado de las Cuestiones de Ética y el Funcionario Encargado del Bienestar del Personal. El PIEM acoge con agrado el módulo de formación obligatoria en línea sobre acoso sexual y espera que se entable una discusión sobre

cómo, mediante esos esfuerzos, se está creando una cultura en la que los miembros del personal se sienten seguros a la hora de denunciar irregularidades. En la renegociación del convenio colectivo sobre la política relativa al acoso y el procedimiento de resolución de conflictos, las partes deberían recordar la obligación de la OIT de actuar como líder en todos los aspectos relativos a la gestión del personal. Las decisiones en materia de política adoptadas tienen un gran potencial para establecer normas y tendencias en todo el sistema de las Naciones Unidas. Es así que el PIEM alienta a las partes a que consideren la posibilidad de basarse en textos conexos, incluida la política modelo del sistema de las Naciones Unidas sobre el acoso sexual, y los diversos boletines de la Secretaría General sobre la prohibición de la discriminación, el acoso, incluido el acoso sexual, y el abuso de autoridad. Los miembros del Equipo de Dirección deberían predicar con el ejemplo y adoptar medidas para demostrar su compromiso personal de tolerancia cero frente al acoso sexual.

95. Sobre la ampliación de la modalidad de pago mediante dispositivos móviles en 2024, la oradora pregunta si se hará un seguimiento de este tipo de pagos para fines de auditoría. Por último, el PIEM observa con satisfacción que la mayoría de los 12 informes de auditoría interna publicados en 2022 se aplicaron en menos de seis meses, y todos ellos en menos de un año. En la presentación de futuros informes, los miembros del Consejo de Administración deberían tener acceso a un resumen de las recomendaciones realizadas por cada auditoría, su grado de importancia y las correspondientes medidas que deberá adoptar la Oficina, dado que la labor de la IAO ofrece información fundamental sobre las reformas internas.
96. **Un representante del Director General** (Tesorero y Contralor de Finanzas) afirma que el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos ha trabajado arduamente en las políticas sobre acoso sexual y en la formación conexa, y la Oficina informará al Consejo de Administración sobre la evolución y el seguimiento que se realice. Las discusiones con colegas y con el Sindicato del Personal han redundado en aportaciones valiosas, y toda formación futura sobre el tema también incorporará comentarios de diversos miembros del personal.
97. Con respecto a la gobernanza de los proyectos, la Oficina ha tenido plenamente en cuenta las recomendaciones de la auditoría, varios miembros del personal han recibido formación especializada en gestión de proyectos y todos los proyectos importantes iniciados por la Oficina tendrán mandatos plenos y un comité de gobernanza para abordar las cuestiones que deban resolverse.
98. El orador toma nota de los comentarios sobre la utilización de contratos de colaboración externa para cubrir los periodos entre proyectos y de la necesidad de mejorar la planificación. La Oficina se esfuerza por reducir los periodos entre proyectos en la medida de lo posible, desaprueba el uso abusivo de estos contratos y se asegurará de que estos aspectos se tengan en cuenta cuando se revise la política.
99. Con respecto a los pagos mediante dispositivos móviles, se puede realizar un seguimiento automático de las transferencias y la Oficina se asegura de que los teléfonos móviles estén registrados a nombre de una persona conocida. Los pagos mediante dispositivos móviles se implantarán de forma limitada en países donde esos sistemas ya están operativos.

Decisión

100. **El Consejo de Administración toma nota de la información contenida en los anexos I y II del documento GB.350/PFA/7/2 y proporciona orientaciones a la Oficina a ese respecto.**
(GB.350/PFA/7/2, párrafo 4)

Segmento de Personal

8. Declaración de la Presidenta del Comité del Sindicato

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

9. Enmiendas al Estatuto del Personal (GB.350/PFA/9)

- 101. El portavoz del Grupo de los Empleadores** es totalmente partidario de que en los cambios propuestos se haga especial hincapié en la movilidad geográfica. Con todo, advierte una ausencia de modificaciones en la movilidad profesional y técnica que permitiría el intercambio de competencias y el aprendizaje transversal. Solicita a la Oficina que formule comentarios sobre esta ausencia. Tomando nota con satisfacción de que la mayor armonización de las condiciones de empleo en toda la Oficina vendrá respaldada por una serie de cambios inmediatos en las modalidades contractuales, el orador ruega a la Oficina presente información actualizada en la 352.^a reunión del Consejo de Administración sobre los avances registrados en las labores correspondientes, en particular respecto a la armonización de las condiciones de servicio, a la elaboración de mecanismos más eficaces para reasignar al personal de cooperación técnica al término de los proyectos, y a la garantía de un acceso más equitativo a las oportunidades de desarrollo, incluso para el personal de contratación local. Toma nota de las enmiendas propuestas al anexo I del Estatuto del Personal en relación con la contratación y selección para limitar el uso de la segunda etapa del procedimiento de contratación a la movilidad geográfica, y declara que el Grupo entiende que, una vez introducido este cambio, solo se admitirán las candidaturas de los funcionarios cuyo puesto esté clasificado en el mismo grado que el puesto anunciado, cuyo lugar de destino sea distinto del correspondiente a la vacante, que cumplan los requisitos mínimos previstos en el aviso de vacante, y que hayan cumplido el tiempo requerido en su lugar de destino actual, definido por la Comisión de Administración Pública Internacional. El Grupo de los Empleadores apoya todas las medidas que inspiren mayor confianza tanto a los candidatos como a quienes los contratan en el marco del procedimiento de contratación, así como todas las medidas que incrementen la transparencia del procedimiento. Finalmente, el Grupo celebra el cambio mediante el cual las candidaturas del personal de cooperación para el desarrollo con al menos cinco años de servicio continuo en la OIT se considerarán, en lo sucesivo, como internas a los efectos de la contratación, ya que promueve un trato más equitativo de los funcionarios de cooperación para el desarrollo y asegura que la experiencia de estos se tendrá debidamente en cuenta. El Grupo apoya el proyecto de decisión.
- 102. El portavoz del Grupo de los Trabajadores** se congratula de que las enmiendas sean fruto de intensas negociaciones con el Sindicato. También aplaude los cambios destinados a armonizar las condiciones de empleo del personal de la OIT independientemente de la fuente de financiación de su contrato. El trato discriminatorio de los trabajadores debido a la fuente de financiación de su sueldo se ha convertido en un problema estructural creciente en la OIT y otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. Como garante del trabajo decente y de la justicia social, la OIT tiene la obligación de respetar y defender la igualdad de trato en su propio seno si desea ser creíble cuando promueve la igualdad de trato en otros lugares. Aunque persisten algunos problemas, el Grupo acoge favorablemente los avances en la protección y el reconocimiento de las competencias y la experiencia del personal de cooperación para el desarrollo. El Grupo de los Trabajadores apoya plenamente al Sindicato en la labor que realiza, y espera que prosiga el diálogo constructivo mantenido con la Administración sobre la aplicación de la Estrategia de Recursos Humanos 2022-2025. El Grupo

espera que la aplicación de las enmiendas arroje rápidamente mejoras apreciables y cambios importantes, y apoya el proyecto de decisión.

- 103. Hablando en nombre del grupo de África**, un representante del Gobierno de Rwanda declara que es importante disponer de un marco de movilidad del personal y de un procedimiento de contratación y selección eficaces para atraer y conservar las competencias idóneas y mantener alta la motivación del personal; estos dos aspectos son esenciales para mejorar el desempeño institucional. El grupo de África tiene interés en saber cómo la nueva política de movilidad de la OIT actualmente negociada contribuirá a incrementar en mayor medida la representación de los países y regiones que hoy están insuficientemente representados. El orador observa que los cambios introducidos en el párrafo 32 del anexo I tienen por objeto autorizar al Comité de Contratación, Asignación y Movilidad para ampliar los criterios de elegibilidad y prever requisitos especiales, y desea saber en qué medida el Consejo de Administración puede contribuir a la introducción de enmiendas adicionales y si la tarea de resolver con carácter definitivo sobre estas cuestiones se delegará en el Comité. Considerando que las enmiendas propuestas han sido formalmente aceptadas por la Comisión Paritaria de Negociación, integrada por representantes del Sindicato del Personal de la OIT y de la Administración, el grupo de África apoya el proyecto de decisión.
- 104. Hablando en nombre de los países de la Organización de Cooperación Islámica (OCI), con la salvedad de Albania**, un representante del Gobierno del Pakistán se muestra preocupado por el uso de conceptos controvertidos, como el de orientación sexual, en el documento GB.350/PFA/9 y en otros documentos. Son unos conceptos que no han sido acordados universalmente, que no se adecuan a las legislaciones y las costumbres nacionales, ni a la moral y la ética culturales de los países que conforman su grupo, y que no tienen fundamento en el derecho internacional, el cual contiene suficientes disposiciones para tratar las preocupaciones de discriminación de este tipo. El orador expresa enérgicas reservas respecto a la tentativa de insertar conceptos controvertidos y problemáticos en los documentos de la OIT. En cuanto organismo especializado de las Naciones Unidas, la OIT debe regirse por el derecho internacional y por instrumentos universalmente acordados, y sus documentos solo deberían referirse a las formas de discriminación internacionalmente acordadas.
- 105. Hablando en nombre del grupo de los Estados Árabes**, un representante del Gobierno del Sudán agradece los esfuerzos de la Oficina por amoldar las condiciones de empleo a la Estrategia de Recursos Humanos 2022-2025 y acoge favorablemente las negociaciones mantenidas entre la Administración y el Sindicato del Personal de la OIT. Suscribe la declaración formulada por el representante del Gobierno del Pakistán en nombre de los países de la OCI, con la salvedad de Albania, destacando que los conceptos mencionados no se ajustan a la legislación, a las costumbres ni a las tradiciones de los Estados Árabes. Expresa reparos respecto al uso de ese lenguaje en los documentos de la OIT e insta a la Oficina a que se limite a emplear un lenguaje internacionalmente aceptado cuando se debata sobre la discriminación. Su grupo respalda el proyecto de decisión.
- 106. Una representante del Gobierno del Canadá** declara que la OIT y las demás organizaciones del sistema de las Naciones Unidas tienen la obligación de garantizar, en cuanto empleadores, un lugar de trabajo inclusivo y exento de discriminación. Se debe poner el máximo empeño en prevenir y paliar la discriminación en la OIT, con independencia del motivo en que esté basada, incluido el de orientación sexual. La justicia social y los derechos de los trabajadores son elementos medulares del mandato de la Organización, y la eliminación de la discriminación, en particular contra los grupos que han sido objeto de ella a lo largo de la historia y de manera desproporcionada, es un principio y derecho fundamental en el trabajo universalmente aceptado. La OIT debe cumplir su mandato. Cualquier retroceso en este ámbito sería

inaceptable. Todos los miembros del personal de la OIT merecen ser tratados con dignidad y gozar de la igualdad de oportunidades.

- 107. Una representante del Gobierno de los Estados Unidos** declara que no debe caber la menor duda de que todo el personal tiene garantizada la protección contra la discriminación en las prácticas de contratación y la protección contra el acoso en el trabajo. No otorgar estas protecciones socavaría la capacidad de la OIT para contratar y conservar al personal más selecto. Además, la discriminación, incluso por motivos de identidad, erige una barrera entre el personal y las funciones esenciales de gobernanza que aseguran la continuación productiva de la labor de la OIT. La OIT debe dar a todos los miembros del personal garantías de que, de experimentar discriminación o acoso, serán tratados de manera equitativa y respetuosa, y que tendrán acceso a recursos eficaces en virtud del Estatuto del Personal. Es de lamentar que algunos Estados Miembros hayan instrumentalizado la discusión para promover una agenda política. El Director General tiene la obligación de asegurar el cabal respeto del Estatuto del Personal y el derecho fundamental de todos los funcionarios de la OIT a disfrutar de un lugar de trabajo exento de discriminación por motivo alguno.
- 108. Hablando en nombre de la Unión Europea y de sus Estados Miembros**, una representante del Gobierno de Bélgica respalda las opiniones expresadas por las representantes de los Gobiernos del Canadá y de los Estados Unidos.
- 109. Una representante del Gobierno de Australia** declara que en los procesos de la OIT, que incluyen el de selección, no se debería dar cabida a ningún tipo de discriminación.
- 110. Un representante del Gobierno de Colombia** apoya la política de la OIT en materia de contratación que previene la discriminación contra las mujeres, cuestión esta que debería tenerse presente en todas las iniciativas de la OIT. La oradora abunda en el sentido de que es importante aplicar la actual política de la OIT contra la discriminación.
- 111. Un representante del Reino Unido** declara que la OIT debe seguir liderando de manera proactiva la eliminación de la discriminación en el lugar de trabajo, lo cual no será posible si esta no apoya a todos los grupos vulnerables y marginados que sufren discriminación.
- 112. Un representante del Gobierno de Chile** apoya la perseverancia de la OIT para prevenir la discriminación contra las mujeres y todos los demás grupos vulnerables.
- 113. Una representante del Gobierno de México** respalda las propuestas de enmienda al Estatuto del Personal. El mandato de la OIT incluye la lucha contra todas las formas de discriminación y la promoción de la inclusividad, y los miembros del personal de la OIT no deberían verse obligados a ocultar su identidad cuando trabajan en la Organización. Su Gobierno siempre aplaudirá las medidas que coadyuvan a la inclusión de todos los grupos.
- 114. Un representante del Gobierno de Islandia**, hablando también en nombre del Gobierno de Noruega, suscribe las declaraciones de los representantes de los Gobiernos del Canadá, los Estados Unidos y otros Estados Miembros sobre la importancia de promover políticas de contratación que no sean discriminatorias y de combatir la discriminación en todas sus formas.
- 115. Un representante del Director General** (Subdirector General del Nodo Servicios Corporativos) declara que la Oficina aguarda con interés que continúe la colaboración entre la Administración y el Sindicato. Asegura al Grupo de los Empleadores que el aprendizaje transversal representa una parte importante de la estrategia de la Oficina destinada a incrementar las capacidades de su personal. La Oficina está orgullosa de defender la igualdad de trato y pondrá todo su empeño en seguir avanzando en este sentido.

- 116. Una representante del Director General** (Directora del Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos) declara que la Oficina informará al Consejo de Administración en noviembre de 2024 sobre el avance de las negociaciones mantenidas entre la Administración y el Sindicato.

Decisión

- 117. El Consejo de Administración aprueba las enmiendas al artículo 4.2 y al anexo I del Estatuto del Personal, tal como figuran en el anexo del documento GB.350/PFA/9, con efecto a partir del 1.º de abril de 2024.**

(GB.350/PFA/9, párrafo 14).

10. Informe de situación relativo a la aplicación de la Estrategia de Recursos Humanos 2022-2025 (GB.350/PFA/10)

- 118. El portavoz del Grupo de los Trabajadores** acoge con satisfacción los avances logrados, en consulta con el Sindicato del Personal. Ahora bien, se necesitan medidas adicionales en varios ámbitos. En cuanto al resultado 1, la Oficina debería reducir aún más el tiempo que toma cubrir una vacante. La meta de completar el 30 por ciento de los procesos de selección antes de la partida del titular del puesto debe ser más ambiciosa y abarcar una gama más amplia de puestos, no solo los de directivos superiores y directores de oficina. El orador pregunta cuántos anuncios de vacante se han publicado antes de la partida del titular del puesto y cuántos puestos se han cubierto en los grados inferiores a P.5. Señala que aún se necesitan más esfuerzos para aumentar el número de funcionarios con experiencia pertinente para los tres grupos de mandantes. Pregunta si la experiencia en el seno de los grupos de mandantes nacionales o internacionales se considera «experiencia a nivel internacional» y de qué manera la Oficina ha velado por que la experiencia pertinente para los grupos de mandantes se incluya en sus actividades de divulgación con los puntos focales de los mandantes. Tras observar que no ha sido posible medir la eficacia de la formación y el desarrollo y del Marco de Gestión del Desempeño de la OIT, pregunta por qué no se ha realizado la encuesta sobre el Índice de Salud Organizacional en 2022-2023 y si la Oficina ha considerado la posibilidad de internalizar ese proceso.
- 119.** El orador acoge con satisfacción las iniciativas sobre las nuevas formas de trabajo y los lugares de trabajo éticos y respetuosos, incluidas las herramientas para abordar la salud mental y el bienestar, y la prevención de la explotación y los abusos sexuales y de todas las formas de violencia y acoso. Solicita información adicional sobre la eficacia de los indicadores conexos, que están vinculados a la forma en que los directivos promueven esas herramientas. Convendría hacer hincapié en la medición del impacto de las herramientas y no en el proceso mismo, y establecer criterios de referencia. La Oficina también podría considerar la posibilidad de evaluar la eficacia y las repercusiones del marco disciplinario interno revisado.
- 120.** Las iniciativas llevadas a cabo en el marco del resultado 3 para proporcionar herramientas fáciles de utilizar y aumentar la eficiencia son positivas, teniendo en cuenta la importancia de la seguridad y la protección de los datos, en particular en lo que respecta a los historiales médicos. Para 2024-2025, será importante poner en marcha la próxima edición de la encuesta sobre el Índice de Salud Organizacional antes de que finalice el bienio. El Grupo de los Trabajadores apoya el proyecto de decisión.
- 121. La portavoz del Grupo de los Empleadores** declara que el resultado 1 sigue siendo una de las principales prioridades del Grupo de los Empleadores, ya que el conocimiento práctico del

mundo del trabajo y la experiencia de trabajo con sus mandantes contribuirán a reequilibrar y afianzar la diversidad y pertinencia de la Organización. En la elaboración del inventario de competencias profesionales deben evaluarse las carencias que afectan a la prestación eficaz de servicios a los mandantes; la Oficina debería presentar esa evaluación y las estrategias para corregir las carencias que se determinen antes de la reunión del Consejo de Administración de noviembre de 2024. La oradora solicita a la Oficina que, en futuros documentos sobre la composición y estructura del personal de la OIT, facilite detalles sobre los resultados de los esfuerzos de divulgación para captar a candidatos con experiencia pertinente para los tres grupos de mandantes y sobre la contratación de los servicios de un proveedor externo para apoyar la divulgación. Dice que una de las prioridades u objetivos claros de la Estrategia debería ser que más miembros del personal cuenten con experiencia en puestos directivos en organizaciones empresariales y de empleadores. Se felicita por la Guía práctica para la contratación y selección de personal de cooperación para el desarrollo, que debería contribuir a armonizar y acelerar los procesos de contratación y selección.

122. Si bien determinadas funciones exigen un alto grado de confianza y están sujetas a la potestad discrecional del Director General, en los procesos de selección directa los candidatos deberían contar con las competencias técnicas requeridas para el puesto y demostrar su apego a los valores de la OIT. Además, los candidatos a puestos en la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) y la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) deberían seguir teniendo experiencia en organizaciones de empleadores y de trabajadores, respectivamente, así como conocimientos sobre las mismas. Los procesos de contratación deberían ser equitativos con todos los candidatos, independientemente de que sean internos o externos. El Grupo de los Empleadores elogia las iniciativas destinadas a apoyar el desarrollo de las perspectivas de carrera de las mujeres y el hecho de que se estén superando las metas relativas al porcentaje de mujeres en cargos superiores. Asimismo, valora muy positivamente el aumento de la movilidad geográfica y funcional en la Organización.
123. En el marco del resultado 2, la OIT se mantiene en una posición sólida en lo que respecta a la gestión del desempeño. Para reforzar la cultura del desempeño, la Oficina debería tomar en consideración los resultados de las evaluaciones en la materia al contratar y ofrecer ascensos a candidatos internos y reclasificar puestos. Ahora bien, sustituir la encuesta sobre el Índice de Salud Organizacional por la labor del Comité de Informes no es una alternativa ideal para evaluar la situación, pues en dicha labor no se tiene en cuenta la perspectiva del personal. La nueva política sobre modalidades de trabajo flexibles, en la que se brinda al personal la posibilidad de conciliar de manera más eficaz la vida profesional y la vida privada, al tiempo que se mejora la productividad, parece estar funcionando satisfactoriamente, y se han señalado muy pocos problemas al respecto. Las diversas iniciativas encaminadas a lograr entornos de trabajo éticos y respetuosos son positivas. La Oficina debe seguir predicando con el ejemplo, mediante la aplicación de una política de tolerancia cero ante la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. El personal directivo superior debería dar a conocer las medidas que se han adoptado para tratar los casos fundados y proteger al mismo tiempo a los autores de quejas o reclamaciones, a los testigos y a los denunciantes. Todos los miembros del personal, en particular en las oficinas exteriores, donde el apoyo podría ser menos estructurado, deberían saber que las alegaciones se tomarán muy en serio y que los responsables de los comportamientos denunciados no podrán actuar con impunidad; sin embargo, también deberían ser conscientes de que las quejas infundadas se tratarán como es debido. La oferta de formación pertinente debería ser uniforme en todas las regiones. Además, la nueva política sobre inclusión de personas con discapacidad constituye un avance en la mejora de ese proceso de inclusión.

124. El Grupo de los Empleadores reconoce los esfuerzos dedicados a la innovación continua y la digitalización de la función de recursos humanos en el marco del resultado 3, los cuales son fundamentales para lograr un nivel óptimo de gestión de los recursos humanos. El Grupo quisiera que en 2024-2025 se incluya un análisis integral de la labor de la Oficina destinada a mejorar la experiencia pertinente para los mandantes del personal de la OIT, en el que, junto con los indicadores sobre diversidad geográfica y de género, se establezcan indicadores clave para hacer un seguimiento de los progresos realizados.
125. **Hablando en nombre del GRULAC**, un representante del Gobierno de México acoge con satisfacción la labor realizada para fomentar una fuerza de trabajo diversa dotada de las competencias adecuadas, dentro de un entorno respetuoso y propicio al empoderamiento, en el que el uso de las tecnologías es clave para mejorar la eficiencia de los servicios de recursos humanos. La revisión de las descripciones genéricas de puestos y el apoyo al desarrollo de las perspectivas de carrera de las mujeres son medidas que han permitido superar los objetivos fijados en materia de igualdad de género. Es importante que el próximo informe incluya también información sobre los avances relativos a los indicadores del Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-SWAP). No obstante, los niveles de representación geográfica se encuentran por debajo de la base de referencia, con 14 países insuficientemente representados en la región de las Américas. La Oficina debería trabajar con esos países para mejorar la situación. Se agradecen los esfuerzos realizados para fomentar un cambio de cultura en favor de la diversidad y la inclusión, en particular la inclusión de las personas con discapacidad.
126. El grupo invita a hacer un esfuerzo mayor para divulgar las vacantes entre todos los Estados Miembros y pide más información sobre la iniciativa de los puntos focales de los mandantes. Además, agradecería que se integren más datos estadísticos sobre contratación en el documento relativo a la composición y estructura del personal de la OIT. Deberían proponerse acciones concretas para mejorar la cultura laboral y los procesos de reclutamiento basados en el mérito, entre otros aspectos reflejados en la encuesta del Funcionario Encargado de las Cuestiones de Ética. El grupo agradecería contar con más detalles sobre las modalidades de trabajo flexibles, en particular sobre los límites estrictos para el teletrabajo fuera del lugar de destino, y sobre las mejores prácticas identificadas. Por último, pide a la Oficina que, en futuros informes, se incluyan datos estadísticos sobre los casos de acoso que se traten de manera informal, con arreglo a la actualización de la política de la Oficina contra el acoso que se completará próximamente.
127. **Hablando en nombre del ASPAG**, una representante del Gobierno del Japón observa con satisfacción el hecho de que se hayan superado las metas fijadas para varios indicadores, aunque en otros casos no se alcanzaron. Destaca la importancia de la diversidad geográfica, por ejemplo, para la adecuada ejecución de los proyectos de cooperación para el desarrollo en las oficinas de país. Es de lamentar que el porcentaje de personal de plantilla recién contratado de nacionalidades insuficientemente representadas sea muy inferior a la meta intermedia y que alrededor del 60 por ciento de los países de Asia y el Pacífico esté insuficientemente representado. Deberían adoptarse más medidas, como ampliar las actividades de divulgación y las alianzas con las universidades y organizaciones profesionales en los países insuficientemente representados y poner en marcha programas de funcionarios subalternos del cuadro orgánico y de intercambio de personal. El grupo solicita que se incluya la representación geográfica en el plan general en materia de diversidad e inclusión y solicita más información sobre las iniciativas destinadas a eliminar las barreras lingüísticas innecesarias de los requisitos para los puestos de trabajo. La Oficina debería seguir mejorando la movilidad geográfica y funcional del personal e informar sobre los avances conseguidos en

futuras reuniones. La oradora acoge con satisfacción los resultados positivos de las iniciativas para aumentar el porcentaje de puestos de la categoría de servicios orgánicos ocupados por mujeres y alienta a la Oficina a seguir promoviendo iniciativas de equilibrio de género en toda la OIT.

128. El ASPAG reconoce los resultados positivos de los indicadores sobre un entorno de trabajo respetuoso correspondientes al resultado 2. La eliminación de la violencia y el acoso y de la discriminación son fundamentales para la promoción del trabajo decente. La Oficina debería seguir trabajando para crear un entorno en el que se respeten todas las formas de diversidad. La oradora alienta a la Oficina a mantener una cultura que fomente la denuncia de irregularidades y en la que se apliquen medidas visibles y oportunas para resolverlas. En vista de que los resultados de los indicadores relativos a las prácticas de trabajo saludables y a la adaptación a las nuevas formas de trabajo son menos favorables, la Oficina debería seguir esforzándose por mejorar la conciliación de la vida profesional y la vida privada del personal, lo que incluye impartir formación a los directivos sobre las mejores prácticas y las consideraciones especiales aplicables a los funcionarios en licencia parental.
129. En lo que respecta al resultado 3, la oradora agradece los importantes esfuerzos de aprovechamiento de la tecnología dedicados a hacer más eficientes los procesos de recursos humanos, en el entendimiento de que la información personal sensible debe tratarse con el máximo cuidado. Por último, indica que respalda el proyecto de decisión.
130. **Hablando en nombre del PIEM**, una representante del Gobierno del Canadá acoge con satisfacción el compromiso de la Oficina con la diversidad y la inclusión. Se felicita de los avances logrados en relación con la licencia parental y la digitalización de los principales procesos de recursos humanos, y alienta a la Oficina a reforzar sus medidas de igualdad de género actuales formulando políticas integrales en materia de puerperio, menopausia, menstruación y tratamientos de fertilidad. Si bien celebra la elaboración de un Código de conducta para la prevención de todas las formas de violencia y acoso en los eventos de la OIT, anima también a la Oficina a simplificar la estructura para denunciar el acoso sexual y la explotación y el abuso sexuales, y a aumentar la transparencia en torno a las medidas disciplinarias.
131. El resultado 1 sigue siendo una de las principales prioridades del PIEM. La diversidad de perfiles en términos de competencias profesionales y de conocimientos prácticos sobre el mundo del trabajo y sus mandantes son fundamentales para la pertinencia de la OIT. Por tanto, sería conveniente recibir información adicional sobre los resultados logrados para captar a candidatos con perfiles diversos. Es indispensable contar con una fuerza de trabajo dotada de los más altos niveles de competencia e integridad y con procesos de recursos humanos transparentes y basados en el mérito, razón por la cual es preocupante que, según la [encuesta sobre ética en la OIT 2023](#), solo el 18 por ciento de las personas encuestadas que trabajan en la sede considere que las decisiones de contratación y promoción se basan en el mérito y el rendimiento, y que una mayoría de las personas encuestadas no crea que sea seguro cuestionar cómo se hacen las cosas por miedo a las represalias. El PIEM alienta encarecidamente a la Oficina a abordar esta cuestión y a mejorar la transparencia en los procesos de recursos humanos.
132. El PIEM observa con satisfacción que en 2023 se han alcanzado o superado seis de las diez metas intermedias de los indicadores. Si bien no se midieron los resultados de dos indicadores ya que no se llevó a cabo la encuesta sobre el Índice de Salud Organizacional, el grupo agradece el compromiso de la Oficina de poner en marcha la próxima edición de dicha encuesta a fin de recopilar los datos pertinentes y de poder plasmar todos los resultados en el

próximo informe de situación. Los progresos en lo que respecta a la mejora de la representación geográfica y a las prácticas de trabajo saludables/adaptación a las nuevas formas de trabajo han experimentado un retroceso, por lo que el grupo solicita información sobre la manera en que la Oficina tiene previsto revertir esa tendencia.

133. El PIEM exhorta a la Oficina a que intensifique sus esfuerzos para aplicar las recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección de promover la lucha contra el racismo, liderando las actividades del sistema de las Naciones Unidas destinadas a combatir la discriminación en todas sus formas. Asimismo, alienta a la Oficina a describir, en el informe de situación de 2025, el proceso que se seguirá para elaborar la próxima estrategia de recursos humanos. El PIEM apoya el proyecto de decisión.
134. **Un representante del Gobierno de China** acoge con satisfacción los resultados positivos de la Estrategia, en particular con respecto a las competencias y la igualdad de género. Sin embargo, expresa su preocupación por el hecho de que el porcentaje de personal de plantilla recién contratado de países insuficientemente representados sea muy inferior a la meta intermedia. Pregunta a qué se debe esa situación y alienta a la Oficina a mejorar la comunicación con los Gobiernos de esos países y a adoptar medidas para mejorar los procesos de contratación, así como a incrementar las actividades de divulgación y otras iniciativas destinadas a aumentar la representación. Además, pide detalles adicionales sobre la formulación y aplicación del plan general. Apoya la optimización de la gobernanza interna y la creación de una cultura propicia a la diversidad y el desarrollo de las perspectivas de carrera. Para finalizar, indica que respalda el proyecto de decisión.
135. **Un representante gubernamental de Bangladesh** observa los progresos realizados en la consecución de algunos indicadores, pero reconoce que se necesita un nuevo impulso para alcanzar otros. Resulta preocupante que el porcentaje de personal de nacionalidades insuficientemente representadas financiado con cargo al presupuesto ordinario siga siendo inferior a la meta fijada del 23 por ciento. Si bien las descripciones genéricas de puestos y el inventario de las competencias profesionales en curso pueden resultar beneficiosos, la eliminación de los estrictos requisitos lingüísticos podría suponer mayor diferencia. La diversidad podría fomentarse a través de programas innovadores de recursos humanos, como el intercambio de personal, actividades de divulgación, cursos conjuntos con universidades de países insuficientemente representados, ferias de empleo y la ampliación de los programas de pasantías. La utilización de la tecnología en la gestión de los recursos humanos podría mejorar la eficiencia, mediante la gestión del desempeño en línea, el aprendizaje a distancia y el aprendizaje electrónico. El orador pide a la Oficina que añada más productos previstos en el marco del resultado 1, incluido el diseño de nuevos programas de divulgación para los países insuficientemente representados. Por último, indica que apoya el proyecto de decisión.
136. **Un representante del Director General** (Subdirector General del Nodo de Servicios Corporativos) da las gracias a los mandantes por sus comentarios y por reconocer los progresos realizados con respecto al inventario de las competencias profesionales, la diversidad y la inclusión, la contratación, el fortalecimiento de capacidades y la política de licencia parental. Señala que la diversidad y la inclusión constituyen preocupaciones prácticamente universales, y son además ámbitos prioritarios de la Oficina y el Director General. Las iniciativas se centrarán en la representación geográfica, la representación de género y la contratación de personas con discapacidad, entre otras cuestiones, y se tomarán en consideración las experiencias de los tres grupos de mandantes. Si bien se han adoptado medidas para aumentar la contratación de nacionales de los Estados Miembros subrepresentados o insuficientemente representados, sigue habiendo un déficit de candidaturas procedentes de algunos Estados y algunos candidatos no cumplen los requisitos

para los puestos disponibles. Las pasantías, el programa de funcionarios subalternos del cuadro orgánico y los programas de intercambio de personal, así como el examen de la viabilidad de transferir a algunos funcionarios nacionales a puestos internacionales, figuran entre las iniciativas que ya se están aplicando para aumentar la diversidad geográfica de los miembros del personal.

137. Por lo que se refiere a la necesidad de un entorno de trabajo seguro y saludable, el representante del Director General observa que, según los resultados de la evaluación ascendente, un alto porcentaje de miembros del personal considera que sus superiores jerárquicos promueven un entorno de trabajo seguro, una sana conciliación entre el trabajo y la vida privada y el bienestar personal. Anima a los mandantes a que sigan brindando orientaciones sobre otras mejoras que puedan realizarse.
138. En cuanto a la contratación y ascenso por méritos, subraya la importancia de tener en cuenta las competencias de los candidatos en los procesos de contratación o selección basados en las competencias. La Oficina procurará seguir mejorando esos procesos. La contratación del personal de cooperación para el desarrollo se ha optimizado gracias a la Guía práctica para la contratación y selección de personal de cooperación para el desarrollo, elaborada para asegurar la oportuna contratación de candidatos cualificados para los proyectos de cooperación para el desarrollo. Desde octubre de 2022, en la Oficina se han cubierto 91 puestos de categorías superiores financiados con cargo al presupuesto ordinario, 27 de ellos, del grado P.5, mediante concurso, con arreglo al procedimiento previsto en el anexo I del Estatuto del Personal. Para esos 27 puestos, se nombraron 22 candidatos internos de la Oficina y 5 externos. En el caso de los otros 64 puestos, 22 se cubrieron a partir de fuentes externas y 42 a través de ascensos o traslados internos. Estas cifras muestran un buen equilibrio entre movilidad geográfica y funcional, ascensos y contratación externa.
139. **Una representante del Director General** (Directora del Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos) acoge con satisfacción el reconocimiento de los progresos realizados por el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos en materia de diversidad de género, movilidad y digitalización de los procesos de recursos humanos. La Oficina decidió no efectuar la siguiente edición de la encuesta sobre el Índice de Salud Organizacional en 2023 ya que se ha centrado en el establecimiento de la nueva estructura de la Organización y en la aplicación de un conjunto de políticas fundamentales nuevas; ahora bien, dicha encuesta se llevará a cabo en 2024. Las competencias y la diversidad son cuestiones prioritarias, y se ha solicitado orientación a todos los mandantes para captar a candidatos con perfiles diversos que tengan la experiencia pertinente para los puestos de la Oficina. La información sobre las vacantes se difunde a través de los puntos focales de los mandantes previamente acordados. En el proceso de contratación, se considera que la experiencia profesional es internacional cuando se ha adquirido en cualquier contexto o entorno internacional. Con respecto a los requisitos lingüísticos, en el anexo I del Estatuto del Personal se establece que a los funcionarios de la categoría de servicios orgánicos, cuya lengua materna no sea uno de los idiomas de trabajo, se les exigirá que posean un conocimiento plenamente satisfactorio de uno de los idiomas de trabajo de la Oficina y se les podrá exigir que adquieran conocimientos de un segundo idioma de trabajo a efectos de movilidad o ascenso. La Oficina trabaja para reducir la duración general del proceso de contratación. Además, elaboró la Guía práctica para la contratación y selección de personal de cooperación para el desarrollo con el fin de proporcionar las mejores prácticas para cada paso del proceso de contratación, poniendo el acento en la planificación anticipada y en el compromiso de los directivos.
140. La Oficina está actualizando el convenio colectivo vigente relativo a la lucha contra el acoso y la resolución de conflictos, al que incorporará las recomendaciones de la auditoría interna y

las mejores prácticas del sistema de las Naciones Unidas. La Oficina aplica una política de tolerancia cero frente al acoso sexual, lo que asegura que tome medidas contra cualquier forma de acoso, de manera proporcional a la gravedad del comportamiento denunciado. El porcentaje de participación en la formación sobre la prevención de la explotación y los abusos sexuales y en la iniciativa Unidos por el respeto es del 95 y el 88 por ciento, respectivamente. Por último, la OIT se ha adherido a la Geneva Alliance against Racism, para la que el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos actúa como punto focal. Se pondrán en marcha las actividades de lucha contra el racismo recomendadas por la Dependencia Común de Inspección según proceda.

141. **El Director General** declara que la Oficina tendrá en cuenta las orientaciones proporcionadas por los mandantes en la aplicación futura de la Estrategia de Recursos Humanos 2022-2025. Dice que la Oficina está tratando de reducir la duración del proceso de contratación, al tiempo que vela por la observancia de los mecanismos de transparencia y el convenio colectivo vigente. Si bien entiende el interés en que se faciliten aclaraciones sobre el porcentaje de vacantes que se cubren antes de la partida del titular del puesto, señala que por lo general la provisión de un puesto toma entre seis y nueve meses. Reconoce que la contratación es un problema que afecta a las Naciones Unidas en su conjunto y subraya el empeño del Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos en resolverlo. En cuanto a los requisitos lingüísticos para los candidatos cuya lengua materna no sea uno de los idiomas oficiales de las Naciones Unidas, recuerda su promesa electoral de investigar la percepción de que ese requisito es injusto.
142. Si bien los mandantes no se refirieron a esta cuestión, reconoce que es necesario mejorar la comunicación interna, en particular en las esferas en que la percepción de una situación no se ajusta a la realidad. El Sindicato del Personal expresó su preocupación ante la sensación de una falta de oportunidades de desarrollo del personal por medio de ascensos. Sin embargo, según los datos estadísticos, el 70 por ciento de los últimos puestos vacantes se cubrió con candidatos internos. El Director General pone de manifiesto la importancia de la manera en que se percibe el 30 por ciento de nombramientos externos; considera que no es correcto limitar a los nuevos miembros del personal a puestos de nivel inicial y dice que debe haber un nivel de nombramientos externos que sea aceptable. Además, pone de relieve que una parte de ese 30 por ciento de puestos se cubrió con candidatos externos tras su nombramiento como Director General, sobre la base de rigurosos procedimientos de evaluación. Precisa que su decisión de nombrar a algunos candidatos externos no significa que no sea consciente de la necesidad de que el personal interno tenga oportunidades de ascender a cargos de categoría superior. Todos los directivos son conscientes de ello, y cada dos meses recibe información actualizada para asegurarse de la disponibilidad de tales oportunidades. Asimismo, hace hincapié en que el hecho de que un nombramiento sea de carácter político, como inevitablemente lo es en ocasiones, no quiere decir que la persona nombrada no esté debidamente cualificada.
143. El Director General reitera su compromiso de lograr la paridad de género al final de su primer mandato y subraya que la intensa labor realizada para alcanzar ese objetivo no va en detrimento de la calidad. Indica que siempre existe el riesgo de que la persona nombrada, ya sea mujer u hombre, resulte después no ser apta para el puesto. Además, dice que es necesario que la Oficina examine el equilibrio de sus objetivos, ya que en algunos casos los procesos de contratación se han retrasado por una falta inicial de candidaturas de mujeres. También está de acuerdo en que la Oficina debería seguir investigando la manera de aumentar la representación geográfica. Elogia a los mandantes por mantener un diálogo social constructivo, incluso en situaciones difíciles. Destaca las modalidades de trabajo flexibles,

actualmente en fase experimental, y espera con interés la evaluación de su impacto en el personal de la OIT. Reconoce las dificultades a que se enfrenta la OIT en términos de movilidad del personal, en particular para asegurar que ningún miembro del personal se sienta olvidado. Señala que la Oficina contempla la posibilidad de nombrar a funcionarios nacionales en puestos internacionales a fin de facilitar su acceso a cargos de categoría superior. También alude a la necesidad de conceder un trato equitativo y comparable al personal de cooperación para el desarrollo y al personal remunerado con cargo al presupuesto ordinario. Reconoce la necesidad de mejorar la contratación y el desarrollo profesional de las personas con distintos tipos de discapacidad en todos los ámbitos de trabajo de la OIT. Por último, informa al Consejo de Administración de que la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación empezará en breve a promover una nueva política de no discriminación para todos los grupos dentro del sistema.

- 144. El portavoz del Grupo de los Trabajadores** acoge con satisfacción la información facilitada por la Oficina y señala que su Grupo espera con interés recibir los datos específicos que solicitó en el próximo informe de situación sobre la aplicación de la Estrategia de Recursos Humanos 2022-2025. La Oficina debería tener en cuenta, al elaborar las descripciones de puestos, las competencias que sean verdaderamente útiles para los mandantes asegurándose de que se valore la experiencia en un ámbito determinado.

Decisión

- 145. El Consejo de Administración solicita a la Oficina que tenga en cuenta las orientaciones proporcionadas en la aplicación futura de la Estrategia de Recursos Humanos 2022-2025.**

(GB.350/PFA/10, párrafo 65)

11. Otras cuestiones de personal

(No se presentó ninguna otra cuestión de personal al Consejo de Administración en esta reunión).