



Consejo de Administración

352.ª reunión, Ginebra, 28 de octubre - 7 de noviembre 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. Plan Estratégico de la OIT para 2026-2029 (GB.352/PFA/1)	3
Decisión	13
2. Examen preliminar de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2026-2027 (GB.352/PFA/2)	13
3. Estrategia de la OIT sobre el conocimiento y la innovación en toda la Organización: Estrategia actualizada y plan de aplicación (GB.352/PFA/3)	30
Decisión	36
4. Información actualizada sobre los locales de la Oficina Regional de la OIT para África y de la Oficina de País para Côte d'Ivoire, Benin, Burkina Faso, Malí, Níger y Togo en Abiyán (GB.352/PFA/4)	37
Decisión	37
5. Cuestiones relativas a los locales de propiedad de la OIT y a la posible renovación de los locales de Oficina de País de la OIT para el Pakistán en Islamabad (GB.352/PFA/5)	38
Decisión	39
6. Otras cuestiones financieras	39
Segmento de Auditoría y Control	39
7. Nombramientos para el Comité Consultivo de Supervisión Independiente (GB.352/PFA/7)	39
Decisión	39

	Página
8. Informe de evaluación anual 2023-2024 (GB.352/PFA/8).....	40
Decisión.....	45
9. Evaluaciones de alto nivel de las estrategias y de los Programas de Trabajo Decente por País (GB.352/PFA/9)	45
Decisión.....	51
10. Cuestiones relativas a la Dependencia Común de Inspección (GB.352/PFA/10)	51
Decisión.....	54
Segmento de Personal.....	54
11. Declaración de la Presidenta del Comité del Sindicato del Personal.....	54
12. Enmiendas al Estatuto del Personal	55
13. Cuestiones relativas al Tribunal Administrativo de la OIT: Reconocimiento de la competencia del Tribunal por otras organizaciones internacionales (GB.352/PFA/13)	55
Decisión.....	55
14. Otras cuestiones de personal	55

Segmento de Programa, Presupuesto y Administración

1. Plan Estratégico de la OIT para 2026-2029 (GB.352/PFA/1)

1. **El portavoz del Grupo de los Trabajadores** agradece que el Plan Estratégico de la OIT para 2026-2029 haga hincapié en un contrato social renovado. Sin embargo, ese documento carece de ambición y enfoque. Se necesita un documento más visionario que refleje el mandato de la OIT para hacer frente al deterioro del Estado de derecho, la limitación del espacio democrático y la persistencia de la pobreza y la precariedad. Los conflictos armados y el cambio climático hacen necesaria una visión que aborde las crisis y las transformaciones estructurales a largo plazo y que aumente el espacio fiscal y el margen de acción para conseguir los objetivos económicos, sociales y ambientales a fin de proteger a los trabajadores y al planeta. Si bien en el documento los problemas se han identificado de manera correcta, las soluciones deberían centrarse en dar cumplimiento al mandato de la OIT de proteger a los trabajadores. Los trabajadores y las empresas no pueden ponerse al mismo nivel en lo que respecta a la protección, ya que los primeros son titulares de derechos y las segundas no. La OIT no puede adoptar una postura neutral, dado el desequilibrio de poder que existe en el mercado laboral entre trabajadores y empleadores. La OIT debería reforzar su mandato para proteger a las personas que buscan trabajo, a las que trabajan, a las que están desempleadas y a las que están jubiladas.
2. Es decepcionante que en el documento no se haya tomado en consideración una serie de comentarios formulados por el Grupo de los Trabajadores durante las consultas. La redacción importa y el mandato de la OIT debería reflejarse de manera expresa en el Plan Estratégico. Por ejemplo, las «personas» a las que se hace referencia en el documento deberían denominarse «trabajadores». El Plan Estratégico contiene todos los elementos necesarios para garantizar un contrato social renovado. Sin embargo, las repetidas menciones de herramientas, conceptos y prioridades dificultan la comprensión de la visión expuesta y de la manera en que esta se llevará a la práctica. Es necesario que haya una coherencia entre el Plan Estratégico y los mensajes clave de la contribución tripartita a las Naciones Unidas en lo que respecta a un contrato social renovado. Las alusiones a los resultados del Programa y Presupuesto en cada una de las cuatro esferas prioritarias son superfluas, puesto que dichos resultados ya se abordan en las propuestas de Programa y Presupuesto para 2026-2027. Las metas a las que se aspira que se indican en el gráfico 3 del documento son solo una parte de las metas fijadas en las cuatro esferas prioritarias, por lo que convendría que la Oficina precise la forma en que se seleccionaron y la manera en que se calcularon las cifras citadas. No queda claro si el logro de cero muertes en el trabajo, la reducción de los accidentes del trabajo, la eliminación del trabajo forzoso y la ampliación de la protección social universal son metas a las que se aspira llegar, ya que parecen ser más apropiadas para el Programa y el Presupuesto.
3. En la sección sobre la primera esfera prioritaria, gobernanza del trabajo inclusiva y eficaz, debe incluirse una referencia expresa a la función de los Estados Miembros. El Grupo de los Trabajadores está de acuerdo con la mayoría de las cuestiones allí mencionadas. Sin embargo, el texto debería aclarar que el establecimiento y la promoción de normas internacionales del trabajo no se basan únicamente en el mecanismo de examen de las normas. La finalidad del Plan Estratégico debería ser el fortalecimiento de la labor normativa y el sistema de control de la OIT, así como del diálogo social y el tripartismo. Para incrementar el número de ratificaciones de las normas, será necesario fortalecer el sistema de control, lo que, a su vez, requiere dotar al Departamento de Normas Internacionales del Trabajo de un presupuesto suficiente.

4. El Grupo de los Trabajadores quisiera cambiar el nombre de la segunda esfera prioritaria por «Empleo pleno y productivo en pro del trabajo decente y políticas industriales para el desarrollo sostenible». Al igual que en el párrafo 32 del anterior Plan Estratégico, sería oportuno incluir un enunciado visionario relacionado con el punto de las Conclusiones relativas a las desigualdades y el mundo del trabajo adoptadas por la Conferencia que reza así: «La creación de empleo es fundamental para reducir la desigualdad. Para ello se necesita un marco macroeconómico favorable al empleo y que tenga en cuenta las cuestiones de género, con inclusión de políticas fiscales, monetarias, industriales, sectoriales, y laborales, políticas activas de mercado de trabajo eficientes y entornos normativos propicios». El Grupo de los Trabajadores no está de acuerdo con la referencia a la promoción de empresas sostenibles en su forma actual, ya que ese término no se ha definido. En lugar de ello, sería más apropiado aludir a un marco para las empresas sostenibles como uno de los catalizadores para la creación de empleo y a un entorno propicio que permita a las empresas crear empleos decentes y cumplir la normativa laboral a lo largo de todos los eslabones de las cadenas mundiales de suministro. También debe hacerse referencia al sector público como creador de empleo. Debería mencionarse la economía social y solidaria, al igual que la negociación colectiva, como mejor herramienta para la redistribución justa de la riqueza generada por el trabajo. En lo que respecta a las competencias, el orador recuerda que el trabajo no es una mercancía y que, por tanto, deben tenerse en cuenta las necesidades humanas, sociales y ambientales en las discusiones sobre formación, educación y evolución de las sociedades.
5. La tercera esfera prioritaria, igualdad y protección en el trabajo, parece abordar la igualdad de trato entre las personas más que la desigualdad de ingresos y salarios. Se necesita un enunciado visionario que confirme la garantía de que todos los trabajadores tienen derecho a una protección adecuada de conformidad con el Programa de Trabajo Decente, que haga referencia a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, incluida la seguridad y salud en el trabajo, y a los salarios vitales y la duración máxima del trabajo, en vez de unos horarios de trabajo apropiados. El salario vital es un tema fundamental que se deriva de la Declaración de Filadelfia, y en la reunión tripartita de expertos celebrada en enero del año en curso se encomendó a la OIT que apoyara a los mandantes en la implementación de dicho salario. La seguridad y salud en el trabajo debería ocupar un lugar más destacado en el Plan Estratégico, ya que aún queda mucho por hacer para reducir los accidentes laborales y alcanzar las cero muertes en el trabajo. Debería trasladarse la alusión al trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro a esta esfera prioritaria y añadirse un enunciado más visionario sobre el respeto de los derechos laborales y la posible elaboración de una norma sobre cadenas de suministro. A diferencia de anteriores planes estratégicos, la protección social universal no constituye una esfera prioritaria independiente, a pesar de la petición del Grupo de los Trabajadores. El documento debería tener en cuenta la magnitud del trabajo necesario para lograr la cobertura universal.
6. En la sección sobre la cuarta esfera prioritaria, coherencia de las políticas para transiciones justas, las frases iniciales solo aluden a las ventajas que ofrecen los cambios demográficos, tecnológicos y ambientales, lo que es desequilibrado e inaceptable. La inteligencia artificial (IA) debería abordarse desde el punto de vista de los derechos laborales, sociales y económicos; esta ha sido creada por humanos y debe ser regulada por humanos. La precariedad en el trabajo, tanto en la economía formal como en la economía informal, debería formar parte de esta esfera prioritaria, dado su impacto en todos los ámbitos del trabajo, en las economías y en las sociedades. El orador pregunta cómo se reflejará en el próximo bienio el mandato de la OIT de proteger a todos los trabajadores a fin de responder a las necesidades de las personas que no son visibles en las estadísticas laborales. En el párrafo 26, a), sobre la transición de la economía informal a la economía formal, debería mencionarse la prevención

de la informalización, y la redacción de dicho párrafo debería reforzarse armonizándola con la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204). Dado que la Conferencia celebrará discusiones sobre el trabajo informal y el trabajo en plataformas en 2025, en el Plan Estratégico deberían tenerse en cuenta estos dos asuntos importantes.

7. El Plan Estratégico debería contener una referencia a la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración sobre las Empresas Multinacionales), dada su pertinencia para la estrategia sobre las cadenas de suministro. La inclusión de las personas con discapacidad también debería abordarse en el documento. En lo que respecta a la consolidación de las alianzas, se necesita más claridad sobre la manera en que las alianzas, en particular con el sector privado, contemplarán el cumplimiento de los derechos laborales y apoyarán la consecución del trabajo decente. La Oficina debería considerar la posibilidad de dotarse de un mecanismo de diligencia debida fortalecido.
8. En general, se necesita mayor claridad con respecto a la finalidad del Plan Estratégico. La justicia social no puede considerarse un objetivo inalcanzable. El cumplimiento de las normas internacionales del trabajo consiste en la justicia social en acción. Para ello se requieren relaciones de trabajo sólidas basadas en la libertad sindical y la negociación colectiva, la colocación del bienestar de los trabajadores en el centro de la labor de la OIT, una redistribución justa de la riqueza producida por los trabajadores y una economía visionaria cuyo propósito sea la inversión en las necesidades de la sociedad y en las necesidades de los trabajadores y sus familias.
9. **La portavoz del Grupo de los Empleadores** acoge con satisfacción que muchos de los comentarios formulados por el Grupo de los Empleadores durante las consultas se hayan tenido en cuenta en el Plan Estratégico de la OIT para 2026-2029 y que la sección de antecedentes tenga un tono más positivo. No obstante, pide aclaraciones sobre la relación existente entre los cuatro objetivos estratégicos del Programa de Trabajo Decente y las cuatro esferas prioritarias presentadas en el Plan Estratégico de la OIT para 2026-2029, y sobre la manera en que los tres factores de cambio interactuarán con las cuatro esferas prioritarias y contribuirían a la consecución de resultados. El Grupo de los Empleadores apoya los cuatro objetivos estratégicos y las cuatro esferas prioritarias, en particular la referencia al empleo pleno y productivo y las empresas sostenibles en pro del trabajo decente, ya que las empresas productivas son fundamentales para el logro del trabajo decente. Es sumamente importante que los programas de acción prioritarios no desvíen los recursos destinados a esos objetivos y esferas prioritarias, sino que contribuyan a concretizarlos y a lograr resultados. La oradora solicita a la Oficina que aclare cuáles son sus planes al respecto. El Grupo de los Empleadores acoge con satisfacción la intención de utilizar la Coalición Mundial para la Justicia Social como vehículo clave para catalizar el apoyo en pro de un contrato social renovado. Es importante velar por que la Coalición Mundial se centre en mejorar la labor, el perfil y el prestigio de la OIT sin que se convierta en una entidad independiente.
10. En relación con la esfera prioritaria sobre gobernanza del trabajo inclusiva y eficaz, la atención especial a la protección y los derechos de los trabajadores debe formar parte de un entorno propicio más amplio para la creación de empleo y el crecimiento económico, a fin de que los mandantes tripartitos puedan definir mejor los resultados de trabajo decente. No solo los trabajadores, sino también los empleadores, tienen derechos, que son necesarios para la creación de riqueza y empleo. Convendría hacer mayor hincapié en el fortalecimiento de la creación de capacidad institucional de los interlocutores sociales y la Oficina debería procurar, en particular, que dicha creación de capacidad sea integral y no se centre solo en el diálogo social.

11. El Grupo de los Empleadores apoya vivamente la esfera prioritaria sobre empleo pleno y productivo y empresas sostenibles en pro del trabajo decente. La Oficina debería considerar la posibilidad de un entorno propicio para las empresas que sea más amplio y promover la transición de la economía informal a la economía formal, entre otras cosas mediante políticas de empleo productivo.
12. Con respecto a la esfera prioritaria sobre igualdad y protección en el trabajo, es necesario mejorar el reconocimiento del trabajo y la actividad productiva, incluida su contribución al progreso económico y social en beneficio de todos. La oradora sugiere que en el párrafo 24, *b)* se sustituya la palabra «garantizar» por «promover» o «fomentar» en «garantizar los mismos servicios, derechos y medidas de protección a todos los trabajadores, cualquiera que sea su forma de empleo [...]», ya que sería más adecuado. En la misma oración, debería eliminarse la mención de los trabajadores en las cadenas de suministro, ya que destacarlos específicamente no es apropiado. Debería incluirse en esta esfera prioritaria una alusión a la sostenibilidad de los sistemas de protección social, junto con detalles sobre los posibles efectos perjudiciales para la financiación de dichos sistemas si las cotizaciones de los empleadores se vuelven muy elevadas.
13. En cuanto a la cuarta esfera prioritaria, coherencia de las políticas para transiciones justas, el diálogo social en la formulación de políticas de transición es fundamental y debería hacerse hincapié en la creación de capacidad local para la gestión eficaz de las transiciones. Además, el enfoque con respecto a la IA y los avances tecnológicos, que actualmente consiste en apoyar un progreso justo e inclusivo en el mundo del trabajo, también debería incorporar una dimensión económica y reconocer la necesidad de promover y preservar las oportunidades de empleo decente y la creación de empresas rentables por igual. El acceso a la tecnología digital es una cuestión importante.
14. Para concluir, la oradora pregunta por qué no se incluyó una meta relacionada con los objetivos de las empresas o un entorno propicio entre las metas a las que se aspira llegar que se indican en el gráfico 3. El Grupo de los Empleadores apoya el proyecto de decisión.
15. **Hablando en nombre del grupo de África**, una representante del Gobierno de Malawi se refiere a la afirmación de que el Plan Estratégico «se elaboró siguiendo un enfoque altamente participativo» e indica que le preocupa que en ese proceso se dedicó poco tiempo a las consultas. En el futuro, las consultas deberían ser más inclusivas, como propuso el grupo de África durante la única reunión consultiva convocada por la Oficina.
16. En lo que respecta a las propuestas sustantivas del Plan Estratégico, la oradora expresa sus dudas sobre si el objetivo de establecer y promover unas normas internacionales del trabajo sólidas colmará suficientemente las lagunas de cobertura generadas por las transiciones que tienen lugar en el mundo del trabajo. Pide a la Oficina que aclare la manera en que se involucrará a los Estados Miembros de la región de África, teniendo en cuenta la brecha digital que existe entre los hemisferios norte y sur. Acoge con satisfacción la puesta en marcha del Acelerador mundial del empleo y la protección social para transiciones justas en los países pioneros y pregunta por la manera en que se incluirá a otros países en la iniciativa. Para la región de África es importante centrarse específicamente en el desempleo juvenil, en vista del crecimiento de su población joven. El grupo acoge con beneplácito la prioridad dada a la creación de empleos decentes y a la facilitación del acceso a estos, en particular en la economía verde, la economía digital, la economía solidaria y la economía rural, pero reitera su solicitud de que la economía azul también sea una prioridad. La oradora pregunta por la manera en que África se beneficiará de la propuesta de ampliar el acceso al desarrollo de competencias, los aprendizajes, el aprendizaje permanente y la educación de calidad, en particular en relación

con los déficits de competencias y el desempleo juvenil. En cuanto a la coherencia de las políticas para transiciones justas, pregunta por los mecanismos previstos para ayudar a los Estados Miembros a hacer frente de manera eficaz a la pobreza, la desigualdad, los déficits generalizados de trabajo decente y las transiciones a la economía digital, ya que las tasas de informalidad varían de una región a otra. Dado que la región de África ya se enfrenta a los efectos perjudiciales del cambio climático, como el aumento de la migración, el grupo apoya la propuesta de facilitar una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles. Pide a la Oficina que ayude a los Estados Miembros y a los interlocutores sociales a formular planes de resiliencia frente al cambio climático para las empresas y las economías. El grupo de África respalda el concepto de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor y el objetivo de ampliar la protección social a todos los trabajadores, y solicita a la Oficina que preste a los mandantes la asistencia técnica necesaria a tal fin.

17. La oradora solicita a la Oficina que tenga en cuenta la Declaración de Abiyán, titulada Avance de la justicia social: configurar el futuro del trabajo en África, y el Llamamiento a la Acción de Durban para la Eliminación del Trabajo Infantil a la hora de formular programas para la región. Las instituciones de formación en diálogo social y administración del trabajo de la región deberían recibir especial atención y apoyo. El grupo acoge con satisfacción la visión de la OIT de ampliar y fortalecer su huella en el mundo y su capacidad sobre el terreno, y espera con interés que en el próximo Programa y Presupuesto se presenten propuestas específicas para lograrlo. Para concluir, la oradora pide a la Oficina que proporcione un resumen de las enseñanzas extraídas del Plan Estratégico de la OIT para 2022-2025 y de la manera en que se tuvieron en cuenta para la elaboración del Plan Estratégico de la OIT para 2026-2029. El grupo de África apoya el proyecto de decisión.
18. **Hablando en nombre de una mayoría significativa de Gobiernos del grupo de los Estados de América Latina y el Caribe (GRULAC)**¹, un representante del Gobierno del Perú apoya las cuatro esferas prioritarias del Plan Estratégico de la OIT para 2026-2029. Señala que la promoción del trabajo decente debe seguir siendo el núcleo de las políticas de la OIT. Apoya firmemente el objetivo de la Organización de ampliar la protección social a todos los trabajadores, incluidos aquellos en la economía informal, y también los esfuerzos continuos para facilitar la transición hacia la economía formal, ya que la economía informal sigue siendo un desafío crítico en la región. Dado que las mujeres en América Latina y el Caribe siguen enfrentándose a barreras significativas para acceder a un trabajo decente, esta mayoría de Gobiernos apoya firmemente los compromisos para que la igualdad de género y la no discriminación formen parte integral de todas las intervenciones de la OIT, y para eliminar la violencia en el trabajo y abordar las necesidades y los derechos de los grupos y las comunidades más vulnerables a la exclusión, la discriminación y la vulneración de los derechos humanos. Se espera que estos compromisos se vean reflejados en las propuestas de Programa y Presupuesto para 2026-2027.
19. El orador acoge con agrado que en el Plan Estratégico se preste mayor atención al fortalecimiento de las instituciones del mercado de trabajo sobre la base de las normas internacionales del trabajo, el tripartismo y el diálogo social. Es esencial fomentar espacios de diálogo efectivos para construir relaciones laborales más justas y productivas, contribuyendo así al desarrollo económico y social. Es fundamental que la OIT proporcione asistencia técnica

¹ Barbados, Bolivia (Estado Plurinacional de), Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Haití, Honduras, Jamaica, México, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Uruguay y Venezuela (República Bolivariana de).

a todos los Gobiernos y organizaciones de empleadores y de trabajadores que la soliciten para fortalecer los mecanismos de prevención y resolución de conflictos laborales.

20. El cambio climático afecta cada vez más a América Latina y el Caribe. Por lo tanto, la transición hacia economías verdes es vital. Para que esa transición sea realmente justa, debe proporcionarse apoyo a los trabajadores y las industrias mientras se adaptan a las nuevas realidades ambientales y tecnológicas.
21. El orador reafirma el compromiso de esta mayoría de trabajar con la OIT para promover los valores consagrados en el Plan Estratégico de la OIT para 2026-2029.
22. **Hablando en nombre del grupo de Asia y el Pacífico (ASPAG)**, una representante del Gobierno de Australia acoge con satisfacción la visión y las prioridades fundamentales establecidas en el Plan Estratégico. Reconoce la aspiración de acelerar los progresos en la consecución de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (Agenda 2030) y sus Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y de posicionar la contribución de la OIT a la Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, prevista en 2025, en un lugar preponderante, y hace hincapié en la importancia de fortalecer las alianzas a tal fin.
23. La ejecución del Plan Estratégico debe seguir centrándose en el mandato de la OIT, sus funciones esenciales y sus prioridades tradicionales, como la creación de empleo y el desarrollo de competencias. Las actividades de creación de capacidad y asistencia técnica proporcionan un valioso apoyo a los Estados Miembros, en particular los países menos adelantados y los pequeños Estados insulares en desarrollo, para la aplicación y promoción de las normas internacionales del trabajo y de los marcos de políticas favorables al empleo. A fin de ejecutar el Plan Estratégico a escala nacional, es importante que las propuestas de Programa y Presupuesto para 2026-2027 y los Programas de Trabajo Decente por País (PTDP) estén vinculados entre sí. Se necesita información adicional sobre la forma en que la OIT tiene previsto fortalecer su presencia en el terreno y adaptar sus servicios a las necesidades de los mandantes.
24. Dada la inclusión de la seguridad y salud en el trabajo como principio y derecho fundamental en el trabajo en 2022 y teniendo en cuenta la Estrategia Global en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo de la OIT, la oradora expresa su preocupación por que en la propuesta de Plan Estratégico no se hace hincapié en la consecución de un entorno de trabajo seguro y saludable, una cuestión que debe seguir siendo prioritaria. Además, el trabajo decente en las cadenas de suministro no ocupa un lugar destacado en el Plan Estratégico, a pesar de que en el producto 9.3 de las propuestas de Programa y Presupuesto se concede una atención especial a ese asunto. Sería preferible que el Consejo de Administración llegue a un acuerdo sobre el Plan Estratégico antes de examinar las propuestas de Programa y Presupuesto, a fin de garantizar que la visión de alto nivel concertada quede reflejada en los productos de la OIT y de evitar repeticiones. El ASPAG espera con interés recibir información adicional de la Oficina sobre la ejecución satisfactoria del Plan Estratégico, en particular en lo que respecta a las cuatro esferas prioritarias y a la manera en que estas quedan recogidas en las metas a las que se aspira llegar.
25. Por último, en vista del énfasis puesto en el aprovechamiento de las nuevas tecnologías y la IA para mejorar la labor de la OIT, la oradora pregunta por la manera en que la OIT tiene previsto gestionar los posibles riesgos y aplicar salvaguardias. El ASPAG respalda el proyecto de decisión.

26. **Hablando en nombre del grupo de los países industrializados con economía de mercado (PIEM)**, un representante del Gobierno de España coincide con la Oficina en que la OIT debe continuar su labor en torno a su mandato estratégico y su misión de promover la justicia social a través del trabajo decente con un enfoque centrado en las personas que se sustente en el Programa de Trabajo Decente. Al dotarse de un Plan Estratégico sólido para 2026-2029, la OIT seguirá ejerciendo su liderazgo por el futuro del trabajo y aumentando su influencia en el sistema de las Naciones Unidas y a través de alianzas, contribuyendo así a la consecución de la Agenda 2030.
27. Acoge con satisfacción las cuatro esferas prioritarias complementarias y los tres factores de cambio. Sin embargo, el PIEM opina que el Plan Estratégico debería centrarse más en la labor normativa de la OIT. Además, el grupo agradecería recibir más información sobre las repercusiones que se prevé tendrá la Coalición Mundial en la promoción del Programa de Trabajo Decente. El PIEM valora los objetivos globales del Plan Estratégico que hacen operativos los compromisos de la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo y orientan las esferas principales de las propuestas del Programa y Presupuesto para 2026-2027, pero un documento visionario hubiera sido más eficaz para atraer a las partes interesadas, los donantes, los miembros de la Coalición Mundial para la Justicia Social y los organismos de las Naciones Unidas. Con todo, su grupo acoge con agrado la incorporación de metas a las que se aspira para 2029, incluida la inversión de la actual tendencia mundial del trabajo infantil.
28. Es esencial que las contribuciones de la OIT a la consecución de los ODS y a la determinación de la agenda mundial para el desarrollo posterior a 2030 puedan medirse de manera efectiva. En este contexto, el PIEM insta a la Oficina a que preste especial atención a la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.
29. Un diálogo social y un tripartismo inclusivo y significativo deben tener por objetivo garantizar a todos una justa distribución de los frutos del progreso a través del fortalecimiento de las instituciones del trabajo y de la protección social, abordando especialmente la informalidad y las formas atípicas de empleo, que son muy comunes en la economía social y solidaria, la economía de las plataformas y la economía del cuidado. La OIT tiene que desempeñar un papel fundamental en la promoción del trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro, incluidas las cláusulas laborales en los acuerdos comerciales, y promover el acceso a una protección social adecuada y mejores condiciones de trabajo.
30. El PIEM alienta a la OIT a proseguir su labor de promoción de la igualdad de trato y de oportunidades para todos, incluida la reducción de la brecha salarial de género y la lucha contra la violencia y el acoso en el trabajo, y apoya el trabajo continuado sobre la no discriminación.
31. A través de su marco normativo y su autoridad como fuente de conocimiento global, la OIT debe consolidar su reputación en los ámbitos de políticas transversales de las transformaciones tecnológicas y la sostenibilidad medioambiental, abriendo el camino a las empresas responsables desde el punto de vista social y medioambiental.
32. El proceso de evaluación debería entrañar una revisión del Plan Estratégico y ajustes, si fuera necesario, para valorar los avances a lo largo del tiempo. Los datos obtenidos deberían servir de base para las futuras revisiones del Plan Estratégico. Por último, el PIEM espera que se adopte en un futuro próximo una estrategia de gestión de riesgos innovadora, eficaz y proactiva, así como métodos de evaluación más sólidos para mejorar la gobernanza y la rendición de cuentas de la OIT. El PIEM apoya el proyecto de decisión.

- 33. Un representante del Gobierno de China** acoge con agrado que una de las esferas prioritarias del Plan Estratégico se centre en el empleo pleno y productivo y las empresas sostenibles en pro del trabajo decente. China pide a la Oficina que proporcione suficientes recursos para la realización de actividades en esos ámbitos prioritarios, en particular para reforzar la fuerza de trabajo que se encuentra en primera línea, y facilite asistencia técnica específica a los Estados Miembros para establecer un sistema de políticas en el que el empleo tenga máxima prioridad, resolver problemas estructurales en materia de empleo, mejorar la protección de los derechos e intereses de los trabajadores y aprovechar el potencial que ofrece el empleo digital en la transición hacia una economía con bajas emisiones de carbono.
- 34.** La aplicación del Plan Estratégico debería centrarse en el mandato de la OIT de lograr la justicia social a través del trabajo decente y, a tal efecto, el Consejo de Administración debería supervisar más de cerca el proceso y se deberían tener en cuenta las opiniones de los miembros tripartitos. Además, se debería reforzar la coordinación entre los departamentos de la OIT, así como con otros organismos internacionales, y los países en desarrollo deberían estar mejor representados. A nivel nacional, al aplicar el Plan Estratégico se debería tener plenamente en cuenta el nivel de desarrollo económico y social de los Estados Miembros, en particular de los países en desarrollo, y los objetivos específicos deberían estar en correlación con las prioridades nacionales de desarrollo.
- 35. Un representante del Gobierno de México** dice que las metas ambiciosas del Plan Estratégico son encomiables, pero su éxito dependerá de su aprobación y aplicación plena. Subraya la importancia de erradicar el trabajo infantil, avanzar en la transición de la informalidad a la formalidad, y eliminar todas las formas de discriminación. Celebra la atención particular que se ha puesto en la igualdad de género en el mercado laboral en consonancia con los compromisos de larga data asumidos por su país de fomentar sociedades justas y equitativas. Una asistencia técnica reforzada, junto con un sistema de control eficiente que tenga en cuenta los contextos nacionales, respaldará el compromiso tripartito para asegurar empleos productivos y decentes.
- 36.** Hace hincapié en que una transición justa no debe dejar a nadie atrás y debe tener en cuenta el cambio climático y las nuevas formas de trabajo como oportunidades para el desarrollo. La IA no debe ir en detrimento de la dignidad humana; al contrario, debe servir de herramienta que potencie el desarrollo de las comunidades.
- 37.** El Plan Estratégico para 2026-2029 proporciona una base sólida para las actividades de la OIT y se verá fortalecido por las propuestas de Programa y Presupuesto para 2026-2027.
- 38. Un representante del Gobierno del Japón** se felicita de que las cuatro esferas prioritarias y los tres factores de cambio reflejen las opiniones expresadas por los mandantes durante las consultas informales. El cambio de denominación de la tercera esfera prioritaria por «igualdad y protección en el trabajo» y el de la cuarta esfera prioritaria por «coherencia de las políticas para transiciones justas» asegura que la OIT pueda abordar una gama más amplia de cuestiones.
- 39.** Es esencial lograr el trabajo decente y la justicia social en el lugar de trabajo. En este sentido y haciendo referencia al párrafo 37 del documento, solicita que se facilite más información sobre la manera en que la Oficina se propone ampliar y reforzar su huella en el mundo y su capacidad sobre el terreno.
- 40.** Por último, expresa su preocupación por que en el párrafo 24, c) se haga referencia a «regular la duración mínima y máxima del trabajo». Su país entiende que el propósito de la OIT es proteger a los trabajadores de horarios de trabajo excesivamente largos, pero no de empleos

inestables o de baja remuneración. Por consiguiente, solicita a la Oficina que aclare el fundamento y el mandato para regular la duración mínima y máxima del trabajo. El orador expresa su apoyo por el proyecto de decisión.

41. **Un representante del Gobierno de Bangladesh** afirma que las prioridades estratégicas enunciadas en el Plan Estratégico son acordes con el cometido de la OIT como principal institución multilateral consagrada a la promoción de la justicia social y con el Programa de Trabajo Decente. El mundo se enfrenta a desigualdades estructurales, el debilitamiento del multilateralismo y el aumento del número de conflictos. Además, el auge de la IA y los riesgos climáticos han transformado el panorama laboral mundial. En este contexto, el Plan Estratégico puede contribuir a acelerar la consecución de los ODS, si se articula con iniciativas mundiales centradas en las personas tanto dentro del sistema de las Naciones Unidas como fuera de él.
42. El orador alienta a la Oficina a dar la misma importancia al desarrollo normativo y a la creación de empleo en empresas sostenibles. Sin embargo, todavía queda mucho por hacer para cumplir el mandato normativo de la OIT consistente en proteger a los trabajadores migrantes, los trabajadores del cuidado, la cadena mundial de suministro y la economía rural e informal. Al aplicar el Plan Estratégico, es importante centrarse en la igualdad de trato de los trabajadores migrantes en lo que respecta a condiciones de trabajo, protección social, reconocimiento de competencias, derecho de sindicación y negociación colectiva y acceso a recursos jurídicos.
43. Además, insta a la Oficina a encontrar medios innovadores de reforzar el desarrollo de la capacidad y presentar exhaustivamente el Plan Estratégico al personal de la OIT, en particular a aquellos que trabajan en las oficinas de país. Por último, destaca la necesidad de coordinar las propuestas de Programa y Presupuesto para los dos próximos bienios con el Plan Estratégico. El orador manifiesta su apoyo por el proyecto de decisión.
44. **Un representante de la República Islámica del Irán** dice que en la labor que lleve a cabo la OIT conforme al Plan Estratégico se podría reservar un lugar más destacado a la prestación de apoyo a los trabajadores y las empresas en la transición hacia economías verdes y digitales. Es necesario contar con enfoques y metas más específicos a fin de abordar eficazmente el reto persistente de la informalidad, especialmente en los países en desarrollo. Se puede hacer mayor hincapié en el empleo juvenil, por ejemplo, mediante estrategias orientadas a facilitar el acceso de los jóvenes al trabajo decente. El Plan Estratégico también podría verse reforzado si se insistiera en la importancia de mejorar la gobernanza económica mundial y reformar las instituciones financieras internacionales a fin de lograr la coherencia de las políticas y movilizar fondos suficientes para la justicia social y el trabajo decente, y si se destacara la necesidad de combatir la creciente desigualdad entre los países y dentro de ellos y la erosión de los derechos laborales en algunas regiones mediante una coordinación y solidaridad mundiales más eficaces. Además, se podría hacer referencia a la función esencial que desempeña la cooperación Sur-Sur y triangular en el intercambio de prácticas óptimas y la movilización de recursos para dar cumplimiento al Programa de Trabajo Decente. El orador apoya el proyecto de decisión.
45. **Un representante del Director General** (Director, Departamento de Programación y Gestión Estratégicas) dice que las metas a las que se aspira mencionadas en el gráfico 3 del Plan Estratégico se seleccionaron a la luz de la solicitud formulada durante las consultas informales mantenidas con los miembros del Consejo de Administración, sobre la base de los datos disponibles y en consonancia con los indicadores pertinentes de los ODS. Las metas seleccionadas tienen que ver con el impacto y no con los resultados. En el futuro, se procurará

incluir el mayor número posible de metas en este tipo de gráficos. El enfoque adoptado para el establecimiento y la promoción de las normas internacionales del trabajo queda claramente reflejado en las propuestas de Programa y Presupuesto. En cuanto a la esfera prioritaria sobre empleo pleno y productivo y empresas sostenibles en pro del trabajo decente, se han tenido en cuenta los diferentes puntos de vista de los trabajadores y los empleadores. Las cadenas de suministro están presentes en todas las esferas del Plan Estratégico y se tendrán en cuenta en su aplicación.

46. Los cuatro objetivos estratégicos son jerárquicamente superiores a las cuatro esferas prioritarias. Estas últimas se basan en los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente y contribuyen a su consecución. Los tres factores de cambio se han establecido para dotarse de los medios necesarios para lograr los objetivos de las esferas prioritarias, haciendo especial hincapié en las alianzas, la cooperación para el desarrollo, la gestión de los conocimientos, los datos y la comunicación, y un mejor uso de los recursos para la obtención de resultados. El propósito no es en absoluto desviar a los programas de acción prioritarios los recursos asignados a la labor fundamental de la OIT.
47. Lamenta que el tiempo disponible para las consultas sobre la elaboración del Plan Estratégico haya sido limitado. Se desplegarán mayores esfuerzos para garantizar consultas más amplias en el futuro. Cuestiones como la economía azul y el empleo juvenil se tienen plenamente en cuenta en las propuestas de Programa y Presupuesto. En el documento se resumen las principales enseñanzas extraídas de la ejecución del Plan Estratégico para 2022-2025, y la Memoria sobre la aplicación del programa en 2022-2023 contiene toda una sección consagrada a las enseñanzas extraídas y las perspectivas futuras de actuación. La Oficina toma nota de los comentarios sobre el orden del examen del Plan Estratégico para 2026-2029 y de las propuestas de Programa y Presupuesto. La generación de empleo, el trabajo infantil y las cuestiones de género se tendrán plenamente en cuenta en la preparación de las propuestas del Programa y Presupuesto y en la ejecución del Plan Estratégico. La referencia a la regulación de la duración mínima del trabajo se hizo sobre la base de discusiones anteriores y las directrices de la OIT sobre las horas de trabajo. Todas las demás cuestiones pendientes se abordarán en la 353.^a reunión del Consejo de Administración.
48. **El portavoz del Grupo de los Trabajadores** indica que, si bien no desea bloquear el consenso sobre el proyecto de decisión, le decepciona enormemente que la Oficina no haya atendido sus cuestiones, observaciones y profundas preocupaciones, ni las haya tenido en cuenta en sus acciones. Reitera que su Grupo no está de acuerdo con que se incluya una esfera prioritaria sobre empresas sostenibles. Los empleadores gozan del derecho a organizarse y negociar con los trabajadores, pero las empresas no. Reitera una vez más la solicitud de los trabajadores de que en el Plan Estratégico se incluyan referencias a las desigualdades de ingresos y a la precariedad laboral.
49. **El portavoz del Grupo de los Empleadores** reitera que su Grupo considera que la sostenibilidad es un enfoque importante y aprueba su incorporación en el Plan Estratégico. Toma nota con satisfacción de la confirmación de que los empleadores gozan de los mismos derechos a organizarse que los trabajadores.

Decisión

- 50. El Consejo de Administración aprueba el Plan Estratégico de la OIT para 2026-2029, que figura en el anexo del documento GB.352/PFA/1, y solicita al Director General que tome en consideración las opiniones expresadas durante la discusión al aplicar el Plan Estratégico y al elaborar las propuestas de Programa y Presupuesto para 2026-2027 y para 2028-2029.**

(GB.352/PFA/1, párrafo 5)

2 Examen preliminar de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2026-2027 (GB.352/PFA/2)

- 51. El portavoz del Grupo de los Empleadores** toma nota con aprecio de que la Oficina ha tenido en cuenta varios de los comentarios realizados por su Grupo durante las consultas sobre el documento. Sin embargo, lamenta que la introducción de nuevos resultados en materia de políticas y de coherencia de las políticas haya socavado los esfuerzos anteriores por racionalizar la labor de la Oficina mediante la fusión de algunos resultados. Ahora existen solapamientos, especialmente entre los productos correspondientes a los resultados 8 y 10, así como cierta incoherencia con el Plan Estratégico de la OIT para 2026-2029. Se han introducido nuevos conceptos y formulaciones que pueden resultar controvertidos durante las discusiones. Las propuestas relativas a las cadenas de suministro, a las que se hace referencia en casi todos los resultados, deberían ajustarse a la Estrategia de la OIT sobre el trabajo decente en las cadenas de suministro. El impacto de esas propuestas es cuestionable.
- 52.** En relación con el resultado 1, se debería hacer hincapié en mejorar la capacidad, y no en la ratificación. Tras señalar que en algunos párrafos de las propuestas se hace mención a la libertad de asociación y la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva, el orador afirma que se deberían mencionar todos los principios y derechos fundamentales en el trabajo, especialmente a la luz de la discusión recurrente sobre el tema en la 112.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2024) y de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008), en su versión enmendada en 2022 (Declaración sobre la Justicia Social). Toda la labor de la OIT relativa a políticas y prácticas de diligencia debida en materia de derechos humanos debería basarse en los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos. No todos los derechos laborales son derechos humanos, y la diligencia debida no puede reemplazar la obligación de un Estado de velar por el acceso a recursos judiciales efectivos. Por lo que respecta al plan de acción sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo (2024-2030), señala que la medida en que dicho plan se centrará en las empresas y las cadenas de suministro es una cuestión sensible que el Consejo de Administración examinará en el transcurso de la presente reunión.
- 53.** Con respecto al resultado 2, el orador expresa su firme esperanza de que el programa específico para las organizaciones empresariales y de empleadores y las organizaciones de trabajadores al que se hace referencia en el Programa y Presupuesto para 2024-2025 siga contando con financiación en 2026-2027. Tras tomar nota de las menciones a la negociación colectiva en los productos 2.3 y 2.4, destaca que todas las formas de diálogo social revisten la misma importancia. A pesar de que el Grupo de los Empleadores apoya el diálogo estructurado sobre las diversas modalidades de trabajo, son los interlocutores sociales quienes deben decidir las políticas o reglamentaciones adecuadas a escala nacional. La Oficina no debería hacer extensivos los procesos de negociación colectiva a grupos que no están cubiertos por las disposiciones del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). El orador afirma que no existen mejores prácticas comparadas en lo que refiere a la

clasificación de los trabajadores, la cual debería realizarse de conformidad con el contexto nacional.

54. En relación con el resultado 3, el orador insta a la Oficina a que vele por que las propuestas cumplan los objetivos relacionados con las competencias, en particular, la asignación de recursos suficientes y el posicionamiento de la Organización como líder mundial en el desarrollo de competencias, de conformidad con la Declaración del centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, de 2019 (Declaración del Centenario) y la Resolución relativa a las competencias y el aprendizaje permanente, adoptada por la Conferencia en su 109.^a reunión (2021). En su formulación actual, las propuestas no abordan la necesidad de contar una estrategia adecuada y pasan por alto una serie de aspectos relacionados con las competencias.
55. El orador valora que se haya mejorado la redacción del resultado 4 y reitera el compromiso de su Grupo de hacer hincapié en las empresas sostenibles, la competitividad y el crecimiento de la productividad. Las propuestas deberían promover explícitamente un enfoque amplio y multidimensional de la creación de un entorno propicio para las empresas sostenibles. La aplicación del programa sobre el ecosistema de productividad a nivel nacional y de empresa contribuirá a disminuir las diferencias de productividad entre los sectores económicos y dentro de ellos. La ampliación y consolidación del programa para crear un entorno propicio para las empresas sostenibles puede brindar un apoyo fundamental en la elaboración de políticas y reforzar la capacidad de las instituciones reguladoras para contribuir a que las empresas, especialmente las microempresas y las pequeñas y medianas empresas (mipymes) prosperen. Se deberían priorizar medidas concretas destinadas a la economía informal que ayuden a las empresas informales a transformarse en empresas formales productivas.
56. Las propuestas relativas al resultado 5 no reflejan cabalmente la función esencial de los empleadores en la promoción de la igualdad de género. Se debería garantizar su participación activa en la elaboración de políticas. Las actividades de investigación y de desarrollo de conocimientos sobre los efectos de las transformaciones tecnológicas deberían centrarse no solo en la cuestión de la discriminación, sino también en las oportunidades que la tecnología ofrece a las mujeres y los grupos en situación vulnerable. Se debería incluir en el producto 5.2 una referencia más completa a las Conclusiones relativas al trabajo decente y la economía del cuidado, adoptadas por la Conferencia en la 112.^a reunión (2024).
57. Con respecto al resultado 6, su Grupo pide a la Oficina que realice una distinción clara entre migrantes y refugiados, y formule medidas que reflejen las diferencias sustanciales que existen entre estas dos categorías de personas. La labor de la Oficina debería mantenerse fiel al enfoque general sobre los salarios vitales acordado en febrero de 2024 durante la Reunión de expertos sobre políticas salariales, incluidos los salarios vitales. Se deberían tener en cuenta los factores económicos en el proceso de fijación de salarios. La referencia a la limitación de las horas de trabajo es confusa y los conceptos de tiempo de trabajo «decente» y modalidades de trabajo «flexibles» y «equilibradas», el «derecho de los trabajadores a la desconexión» y la «informalidad en las empresas formales» no fueron acordados y, por consiguiente, deberían eliminarse de las propuestas.
58. En relación con el resultado 7, el orador señala que se han omitido elementos importantes de la Resolución relativa a las competencias y el aprendizaje permanente, aprobada por la Conferencia en su 109.^a reunión (2021), entre ellos la sostenibilidad financiera. Se debería hacer una referencia clara al establecimiento de pisos de protección social y la prestación de apoyo para la realización de análisis del espacio fiscal. Además, se debería establecer adecuadamente el vínculo entre las políticas pasivas de protección social y las políticas activas del mercado de trabajo.

59. En relación con el resultado 8, el orador afirma que incluir la digitalización como un resultado en materia de políticas podría suponer hacer más hincapié en la tecnología en sí que en lo que puede conseguirse con ella. La labor de la OIT debería abarcar una gran variedad de tecnologías avanzadas, no solo la digitalización y la IA, y la Estrategia actualizada de la OIT sobre el conocimiento y la innovación debería adoptar un enfoque más amplio para orientar mejor la labor de la Oficina. Las propuestas deberían ilustrar en mayor medida los efectos positivos de las tecnologías digitales en la creación de empleos, entre otros beneficios, y especificar el modo en que participarán los mandantes. El orador expresa las preocupaciones de su Grupo acerca del posible solapamiento con otros resultados y pide aclaraciones sobre cómo se aplicará y financiará el resultado 8.
60. Con respecto al resultado 9, el orador observa que los programas de acción prioritarios, establecidos en el Programa y Presupuesto para 2024-2025, tenían por objeto apoyar la coordinación y colaboración externas y a nivel de toda la Oficina, y no contribuir directamente al fortalecimiento de capacidades esenciales de los mandantes, como parecen indicar las propuestas actuales. Una transición justa debería ser económicamente viable y ambientalmente sostenible, y el diálogo social y la participación de los interlocutores sociales en el proceso de elaboración de políticas resultan fundamentales para tal fin. La Oficina debería centrar sus esfuerzos en la prevención de las crisis y el apoyo a la recuperación a mediano y largo plazo, mediante la coordinación de iniciativas encaminadas a fortalecer las capacidades de los mandantes y las políticas a fin de reconstruir mejor. También debería seguir centrándose en los pilares fundamentales de la OIT, a saber, el tripartismo y las normas, lo que debería reflejarse mejor en la formulación del título del producto 9.4.
61. Con respecto al resultado 10, es importante asegurar que la Coalición Mundial para la Justicia Social apoye de manera eficaz la labor de la Oficina y no se convierta en una entidad aparte. El orador se pregunta de qué modo la Oficina cumplirá su compromiso de que la Coalición no tenga repercusiones financieras para la Organización. No está claro de qué modo se coordinará la aplicación del producto 10.2 con los resultados 3 y 7, habida cuenta del solapamiento entre sus objetivos.
62. Por último, en relación con el resultado funcional A, el orador indica que la ausencia de una referencia explícita a la cooperación para el desarrollo como producto plantea inquietudes acerca del compromiso de la Oficina con la prestación de servicios a los mandantes, particularmente en materia de desarrollo de la capacidad, asesoramiento técnico y proyectos específicos.
63. **El portavoz del Grupo de los Trabajadores**, tomando nota de que los tres nuevos resultados —resultados 8, 9 y 10— parecen abordar cuestiones ya tratadas en los resultados 1 a 7, afirma que su inclusión dará lugar a una carga de trabajo adicional, solapamiento y compartimentación, y que puede sustraer tiempo, financiación y recursos de los resultados y productos existentes. El orador expresa preocupación con respecto al resultado 10 en particular, observando que se debería evitar la creación de una estructura paralela para la Coalición Mundial para la Justicia Social. Si los nuevos resultados son suficientemente diferentes de los existentes, debería indicarse que funcionan como catalizadores de otros resultados y como mecanismos de coordinación y sinergias. En consecuencia, los resultados 9 y 10 podrían incorporarse en el resultado funcional A, lo cual podría contribuir a evitar la duplicación a la hora de medir los resultados.
64. En cuanto al resultado 8, el orador sostiene que incluir la IA y la digitalización en un resultado aparte de otros cambios tecnológicos puede implicar que los trabajadores en cuestión, y sus derechos, sean tratados de manera diferente. Además, existe el riesgo de que la IA y la

digitalización queden excluidas involuntariamente del ámbito de los convenios colectivos y los acuerdos sobre salarios y condiciones de trabajo. De mantenerse, el resultado debe armonizarse claramente con otros elementos pertinentes del texto, especialmente la parte sobre la protección de los trabajadores. De lo contrario, esas cuestiones podrían integrarse en los resultados funcionales A y C.

65. El orador dice que se podrían evitar repeticiones en las propuestas mediante la inclusión de un párrafo en la introducción en el que se explique el modo en que se aplicarán las principales iniciativas, como la Coalición Mundial para la Justicia Social y el Acelerador mundial del empleo y la protección social para transiciones justas, en el marco de los diferentes resultados. En su opinión, no está claro el motivo por el cual es necesario mencionar la movilización de recursos y las actividades de investigación en cada uno de los resultados, dado que estas cuestiones se abordan en la parte relativa a los productos correspondientes al resultado funcional A.
66. Sería conveniente que hubiera coherencia en el uso de la terminología acordada para referirse a conceptos clave. Asimismo, se debería evitar el uso de la expresión «transición justa» en el contexto de los cambios en el mercado de trabajo, salvo cuando esta se refiera a la transición hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles, a fin de evitar diluir su significado y generar malentendidos acerca del concepto. Habida cuenta de que el mandato de la OIT consiste principalmente proteger a los trabajadores, resulta inaceptable el énfasis desproporcionado que se hace en las propuestas con respecto a las empresas sostenibles.
67. A pesar de que el establecimiento de alianzas es importante, el orador pide cautela a la hora de referirse a otras entidades en las propuestas, para no excluir a los interlocutores sociales de actividades de la OIT y que la Organización siga respondiendo a las necesidades de sus mandantes, no de las empresas.
68. En el marco del resultado 1, la Oficina tal vez podría considerar la posibilidad de incluir una referencia explícita a la seguridad y salud en el trabajo (SST) en el contexto de fenómenos meteorológicos extremos. El Grupo de los Trabajadores no está de acuerdo con el enfoque propuesto respecto de la conciliación en caso de controversia; se debería centrar la atención en exigir a los Estados Miembros que participen en los procedimientos establecidos en los artículos 24 y 26 de la Constitución de la OIT, de modo que la conciliación siga siendo una opción voluntaria y solamente se recurra a ella cuando se estime oportuno. Se debería añadir un punto en el producto 1.4, en el que se destaque que la libertad sindical y la negociación colectiva son derechos habilitantes. El orador expresa su firme apoyo a seguir celebrando un mínimo de ocho reuniones sectoriales por bienio y destaca la importancia de las medidas de seguimiento y la coherencia en la labor de la OIT relacionada con las políticas sectoriales. Se deberían asignar más recursos a la labor del Departamento de Políticas Sectoriales.
69. Con respecto al resultado 2, el orador afirma que el título debería hacer mención a las instituciones del mercado de trabajo y que las menciones a la libertad sindical y la negociación colectiva deberían complementar las que figuran en el producto 1.4. Reitera el interés de su Grupo en la publicación de próximas ediciones del informe de referencia sobre el diálogo social, centradas en la negociación colectiva. Aunque valora que se haga referencia a la clasificación correcta de trabajadores a nivel nacional, sugiere que esta también podría aplicarse a las actividades que se realizan a escala mundial y que la expresión «clasificación de la relación de trabajo» podría resultar más adecuada. En las propuestas se deberían mencionar las *Directrices sobre los principios generales de la inspección del trabajo* y convendría dar mayor alcance al concepto de cumplimiento para que no se limite al cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo.

70. En el resultado 3 habría que incluir referencias a las Conclusiones del Grupo de Trabajo de la Discusión General: Las desigualdades y el mundo del trabajo, adoptadas por la Conferencia en su 109.^a reunión (2021); en particular, se deberían mencionar las desigualdades verticales. Además, cuestiones como la tributación equitativa y la redistribución deberían ser elementos clave de este resultado. La IA y la digitalización podrían incluirse dentro de este resultado, como parte de un producto sobre transformación estructural y políticas industriales. Deberían examinarse con más detenimiento los vínculos entre la creación de empleo y la conservación del empleo, por un lado, y el cambio climático y las fuentes de energía, por otro. También sería conveniente establecer un vínculo estrecho con la transformación estructural y las políticas comerciales e industriales. Asimismo, en el resultado 3, habría que referirse al sector público como un empleador importante. También habría que incluir referencias al Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (núm. 94), la adopción de una perspectiva de género con respecto a las competencias, las consultas tripartitas y la aplicación de programas de competencias. Además, el documento debería reflejar mejor el papel clave que desempeñan los interlocutores sociales con respecto a las competencias. El Departamento de Políticas Sectoriales debería dirigir las intervenciones en el sector rural, centrándose en las *Directrices de política para la promoción del trabajo decente en el sector agroalimentario*, adoptadas recientemente. También se deberían mencionar la negociación colectiva, los salarios vitales, las prácticas de adquisición y la fijación de precios. Habría que evitar el solapamiento entre los resultados 3 y 8, específicamente con respecto a la Coalición Mundial para la Justicia Social y el Acelerador mundial del empleo y la protección social para transiciones justas, y mejorar la coherencia entre los resultados y los productos relativos al empleo y las competencias. El orador recomienda añadir una referencia a la Recomendación sobre los aprendizajes de calidad, 2023 (núm. 208).
71. En consonancia con el mandato de la OIT, el título del resultado 4 debería ser: «Políticas industriales en pro del desarrollo sostenible». El resultado debería abarcar las empresas públicas y la inversión de los bancos de desarrollo y los bancos públicos. En su formulación actual, este resultado no incluye un enfoque basado en los derechos. Los salarios vitales y la negociación colectiva deberían constituir un elemento importante de todo producto relativo a un entorno propicio para las empresas sostenibles. El orador pide a la Oficina que brinde información sobre los efectos concretos que su labor relativa a las empresas ha tenido en la creación de empleo y el trabajo decente, y si se han realizado evaluaciones de impacto. No hace falta incluir un producto específicamente dedicado a las pequeñas y medianas empresas, ya que se abordan en el marco del entorno propicio para las empresas sostenibles. Es preciso hacer mayor hincapié en la Declaración sobre las Empresas Multinacionales y las cadenas de suministro. El resultado 4 contiene demasiados productos en comparación con otros resultados, y parece haber un solapamiento entre los productos 4.4 y 6.3. Sería preferible utilizar la expresión «unidades económicas» en lugar de «empresas», para referirse a la economía informal. La cuestión de las sanciones a empresas que infrinjan la legislación laboral y eludan el cumplimiento de las obligaciones que conllevan las relaciones de empleo debería abordarse en el resultado 4. El producto 4.5 debería diseñarse de conformidad con un enfoque basado en los derechos y reflejar plenamente las Conclusiones de la Comisión de la Discusión General: El trabajo decente y la economía social y solidaria, adoptadas por la Conferencia en su 110.^a reunión (2022).
72. En relación con el resultado 5, el orador señala que debería hacerse más hincapié en la igualdad de género en los ámbitos de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas, la SST, las cláusulas relativas al género en los convenios colectivos, la progresión profesional y la representación de las mujeres en el diálogo social. Las pensiones justas deberían examinarse en el contexto de la cuestión de las desigualdades verticales. El programa

transformador en favor de la igualdad de género, la no discriminación y la inclusión debería considerarse en el marco de dos productos distintos. Es preciso proteger a todos los grupos mencionados en el párrafo 113 del documento, por lo que el Grupo de los Trabajadores no apoyará ningún intento de excluir a determinados grupos del ámbito de aplicación de este párrafo. El orador manifiesta su profunda preocupación con respecto a la nota a pie de página 8 del documento, que da a entender que un grupo de mandantes puede adoptar decisiones sobre asuntos que deberían someterse al examen del Consejo de Administración, y exige que toda discusión o decisión en materia de políticas tenga lugar en el marco tripartito del Consejo de Administración. Agradecería que la Oficina asegure que se hará todo lo posible para promover los derechos de los pueblos indígenas, de conformidad con el Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169). Se debería crear un producto específico relativo a los trabajadores con discapacidad.

73. El título del resultado 6 debería incluir una referencia más explícita a los trabajadores. Este resultado también debería mencionar la Reunión de expertos sobre seguridad y salud en el trabajo en relación con los fenómenos meteorológicos extremos y las variaciones en los patrones meteorológicos. El producto 6.1 debería incluir una referencia al desarrollo de la capacidad en materia de directrices sectoriales. Con respecto al producto 6.2, convendría cambiar el título para que, en lugar de «niveles salariales adecuados», diga «salarios vitales», reconsiderar el uso de la expresión «modalidades de trabajo flexibles» e incluir el derecho de desconexión. La terminología utilizada en relación con los salarios debería armonizarse con las conclusiones de la Reunión de expertos sobre políticas salariales, incluidos los salarios vitales. El orador quisiera saber cómo se abordará la cuestión de la protección de todos los trabajadores, incluidos aquellos con contratos precarios y que desempeñan trabajos de alto riesgo. Se deberían tener en cuenta en mayor medida las Conclusiones relativas a la gobernanza equitativa y eficaz de la migración laboral, adoptadas por la Conferencia en su 106.^a reunión (2017), especialmente en relación con la migración irregular.
74. Con respecto al resultado 7, el orador señala que se debería fortalecer el vínculo entre la protección social universal y el empleo para romper los ciclos de pobreza y exclusión. El resultado 8 debería abarcar los salarios vitales y hacer referencia explícita a la Organización Mundial del Comercio y a las negociaciones en materia de comercio e inversión. Si se decidiera crear un resultado específico sobre digitalización, este debería ajustarse al enfoque general de la OIT con respecto a la protección de los trabajadores y no establecer normas diferentes para los trabajadores de este sector ni eximir a las empresas de sus obligaciones reglamentarias.
75. **Hablando en nombre del grupo de África**, una representante del Gobierno de Malawi dice que, con respecto al producto 3, su grupo acoge favorablemente la propuesta de dar prioridad a la creación de empleo, la repercusión socioeconómica del cambio climático y la degradación ambiental, las transformaciones tecnológicas y los cambios demográficos. Dado el carácter primordial que revisten la creación de trabajo decente en las zonas rurales y el establecimiento de programas del mercado de trabajo eficaces para facilitar las transiciones, es esencial lograr la plena aplicación del producto 3.5, y prestar apoyo para poner en práctica los resultados obtenidos en la Cumbre sobre Empleo Juvenil celebrada en 2015.
76. El grupo de África acoge favorablemente el resultado 4, que habrá de contribuir a hacer frente a los elevados niveles de desempleo juvenil que sufre su región, mediante la creación de un entorno propicio para las empresas sostenibles. La aplicación de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales y las *Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos* debería ser una prioridad para el sector privado, y las mipymes necesitan ayuda para obtener préstamos y crédito a fin de facilitar la

transición de la economía informal a la economía formal y subsanar los déficits de trabajo decente.

77. En cuanto al resultado 5, todos los Estados Miembros deberían priorizar la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación a nivel nacional. La oradora destaca en particular la necesidad de abordar la cuestión de la igualdad de género y solicita a la Oficina que, en sus documentos oficiales, utilice el lenguaje genérico acordado en los convenios y las normas del trabajo. Por lo que se refiere al resultado 6, el grupo de África solicita a la Oficina que garantice que las intervenciones específicas dirigidas a las mipymes en el marco de la economía social y solidaria, las cadenas de suministro y la economía informal ocupen un lugar prioritario, incluido el fortalecimiento de los servicios de administración e inspección del trabajo en el seno de los ministerios de Trabajo.
78. El grupo de África considera que la migración laboral podría ayudar a afrontar algunos de los desafíos que presenta el mercado de trabajo mundial y apoya la propuesta de ampliar las vías de migración laboral regular para satisfacer la demanda de mano de obra en las regiones que experimentan un envejecimiento de su población. La protección de los migrantes debe ser una prioridad, y ha de ir acompañada de un cambio de orientación en favor de un discurso más positivo en torno a la migración. Por consiguiente, la Oficina debería ayudar a los Estados Miembros a concluir acuerdos bilaterales en materia de trabajo y a ratificar y aplicar los instrumentos que regulan la migración laboral, y proseguir su colaboración con organismos especializados en ese ámbito. La oradora señala que la cobertura de protección social sigue siendo baja en África, y aplaude la propuesta presentada en el marco del resultado 7, consistente en ayudar a los Estados Miembros a lograr la protección social universal.
79. En relación con el resultado 8, el aprovechamiento de las tecnologías digitales, incluida la IA, debería ser una prioridad, en especial en el marco de los esfuerzos destinados a cerrar la brecha digital. La Oficina debería proporcionar asistencia a los Estados Miembros de África para subsanar los déficits y desajustes de competencias y contribuir al desarrollo de la capacidad digital de los trabajadores a fin de que estos puedan desempeñar nuevas funciones, centrándose en especial en las mipymes y la economía informal. Debería estudiarse la posibilidad de que los programas de formación que promueven el acceso a la economía digital y la IA se impartan también en los centros de formación regionales. Es necesario establecer de manera urgente una gobernanza eficaz en materia de digitalización e IA para evitar la explotación. El diálogo social sigue siendo fundamental para afrontar estos desafíos, por lo que también es necesario establecer marcos reglamentarios que protejan los derechos de los trabajadores y promuevan un acceso equitativo a las nuevas tecnologías, garantizando que los avances fruto de la digitalización beneficien a todas las partes interesadas y brindando protección al mismo tiempo contra posibles desigualdades y la supresión de empleos. La oradora propone la celebración de una reunión técnica o una reunión de expertos, centrada en particular en la región de África.
80. En relación con la parte IV del documento, la oradora acoge con satisfacción los resultados en materia de coherencia de las políticas, cuyo propósito es facilitar la transición de la economía informal a la economía formal, fomentar economías ambientalmente sostenibles y resilientes y promover el trabajo decente en las cadenas de suministro. Promover la justicia social por medio de la Coalición Mundial para la Justicia Social y los PTDP contribuirá a que se cumplan las prioridades específicas de cada país y se fortalezcan las alianzas a nivel nacional y regional. La Oficina debería establecer medidas concretas, fundamentadas en los principios de la justicia social y el trabajo decente, para ayudar a los Estados Miembros a poner en funcionamiento el Acelerador mundial del empleo y la protección social para transiciones justas, crear empleos

decentes y promover la protección social universal, y garantizar así un acceso equitativo para todos a oportunidades y a la protección en el mercado de trabajo.

81. El grupo de África acoge con satisfacción los tres pilares en que se centrará la Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social e insta a la OIT a que desempeñe un papel de liderazgo, en el marco de su mandato, durante el periodo previo a la Cumbre. La oradora desearía conocer en qué medida se incluirán en el Programa y Presupuesto para 2026-2027 los resultados de dicha Cumbre, habida cuenta de que esta tendrá lugar tras la adopción del mencionado Programa y Presupuesto. Aunque su grupo apoya los resultados funcionales, insta a la Oficina a que estreche las alianzas existentes y establezca vías de cooperación provechosas para lograr resultados eficaces en África, y destaca la importancia de llevar a cabo estudios de investigación pertinentes y establecer objetivos e indicadores claros que orienten las intervenciones destinadas a empoderar a las comunidades mediante la difusión de conocimientos. La oradora solicita a la Oficina que elabore herramientas de desarrollo de la capacidad innovadoras y accesibles para fomentar un crecimiento inclusivo, sobre todo en contextos en que se disponga de pocos recursos. Por último, el grupo de África solicita que en el Programa y Presupuesto desglosado se precise con detalle la distribución de los recursos por esfera de resultados y por región. Asimismo, desea recibir aclaraciones sobre la situación del Programa de Trabajo Decente en África.
82. **Hablando en nombre del ASPAG**, una representante del Gobierno de China destaca la necesidad de emprender esfuerzos conjuntos con mayor urgencia que nunca para impulsar los avances en la consecución de los ODS, y alienta a la Oficina a participar activamente en el logro de los ODS y contribuir al establecimiento de la agenda posterior a 2030. La oradora solicita a la Oficina que vele por que exista una sinergia entre el Programa y Presupuesto y el Plan Estratégico para 2026-2029, tomando en consideración las medidas de seguimiento relacionadas con la Cumbre del Futuro y la Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social. Reitera la solicitud realizada por su grupo a la Oficina para que esta presente al Consejo de Administración un programa y presupuesto de crecimiento cero en su reunión de marzo de 2025, y vele al mismo tiempo por un aprovechamiento eficaz y efectivo de todos los recursos. La oradora alienta asimismo a la Oficina a estudiar mecanismos de financiación innovadores para complementar los recursos del presupuesto ordinario.
83. El ASPAG celebra que la Oficina siga desarrollando la función normativa de la Organización para dar respuesta a los cambios que se producen en el mundo del trabajo. Insta a la Oficina a que proporcione a los Estados Miembros, cuando lo soliciten, asistencia técnica específica en relación con las normas internacionales del trabajo, y respalda la labor realizada por el Grupo de trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas (GTT del MEN) e invita al Consejo de Administración a prestar la debida atención a sus recomendaciones. La oradora alienta a la Oficina en su empeño por aumentar las tasas de ratificación y aplicación de las recomendaciones y los convenios actualizados, y expresa su confianza en que esta proporcione a los mandantes apoyo en materia de desarrollo de la capacidad para el fortalecimiento institucional, en particular mediante cursos de formación elaborados por el Centro Internacional de Formación de la OIT (Centro de Turín).
84. La oradora solicita a la Oficina que asigne recursos adecuados a los resultados 3 y 4, los cuales revisten una importancia vital para la promoción del trabajo decente y el logro de la justicia social. Habría que reforzar el apoyo destinado a los marcos de políticas de fomento del empleo y los sistemas de desarrollo de competencias y aprendizaje permanente inclusivos y resilientes, y debería proporcionarse ayuda a los Estados Miembros de la región de Asia y el Pacífico para que conciban e implanten marcos nacionales integrales e integrados de políticas en materia de competencias y empleo, con la ayuda de los PTDP. La oradora pide asimismo que se haga

un mayor hincapié en apoyar la transición hacia la formalidad en la región. Insta a la Oficina a adoptar nuevas medidas destinadas a promover el trabajo decente para los jóvenes, siguiendo las orientaciones del Plan de Acción sobre el Empleo Juvenil y otros programas pertinentes y teniendo en cuenta la Declaración sobre las Generaciones Futuras, y la anima a promover las empresas sostenibles.

85. Es necesario llevar a cabo intervenciones especialmente concebidas para contribuir al empoderamiento económico y el liderazgo de las mujeres. El ASPAG apoya la labor realizada por la Oficina para lograr una mayor igualdad de género y de trato y oportunidades para todos. La oradora lamenta que la mención de los marcos nacionales de SST se haya eliminado del título del producto 6.1 y confía en que la OIT siga prestando a los Estados Miembros apoyo técnico en este ámbito. El ASPAG es partidario de que la protección social universal vaya acompañada de una financiación sostenible y suficiente y de una gobernanza sólida.
86. En cuanto al producto 6.4, el ASPAG subraya la importancia de abordar la migración laboral desde un enfoque tripartito reforzado que tenga en cuenta la necesidad de mitigar los efectos de la fuga de cerebros en los países de origen de la mano de obra. Habida cuenta de las repercusiones de la digitalización y la IA en el mundo del trabajo, la oradora pide a la Oficina que redoble sus esfuerzos para colmar la brecha digital y atender otras preocupaciones en ese ámbito, reforzando el desarrollo de la capacidad, la difusión de conocimientos, la cooperación internacional y la buena gobernanza. Asimismo, pide que se lleven a cabo estudios de investigación y se elaboren orientaciones en materia de políticas para promover el trabajo decente en la economía de plataformas.
87. Por lo que se refiere al producto 9.1, el ASPAG alienta a la Oficina a estudiar vías más prácticas y eficaces de acelerar el proceso de transición justa, entre ellas la adopción de enfoques individualizados para los diferentes sectores y tipos de trabajo informal. El ASPAG anima a la Oficina a promover las medidas de política y la coherencia entre ellas, en particular por conducto de la Coalición Mundial para la Justicia Social, y a forjar alianzas bilaterales y multilaterales entre la Coalición y otras iniciativas de desarrollo a nivel nacional, regional e internacional. La cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular revisten una importancia especial en la promoción del trabajo decente.
88. Con respecto a los resultados funcionales, el fortalecimiento de la gobernanza y la supervisión son de vital importancia para intensificar las actividades de la OIT, y la Oficina debería atraer, contratar y retener a un personal más diverso y ofrecer unas condiciones de trabajo atractivas, lo que mejoraría la cultura institucional y la gestión de los recursos humanos. Para aumentar la diversidad geográfica, la OIT debe seguir estableciendo objetivos claros y que respondan a las necesidades y adoptar medidas concretas para contratar y retener al personal. El ASPAG anima a la Oficina a promover la innovación y el desarrollo de la capacidad con miras a mejorar la adaptación, y a promover la buena gobernanza y la supervisión. La oradora pide que prosigan los esfuerzos encaminados a fortalecer la base de conocimientos y la capacidad de investigación de la OIT respecto de las nuevas cuestiones que afectan al mundo del trabajo.
89. **Hablando en nombre de una mayoría significativa de Gobiernos del GRULAC**², un representante del Gobierno del Perú reconoce la necesidad de acelerar la adopción de medidas transformadoras para atender los desafíos relacionados con la desigualdad, el empleo informal y la protección social universal a nivel nacional y regional. Afirma que, en el bienio 2026-2027, deberían fortalecerse las iniciativas de la OIT destinadas a subsanar la

² Barbados, Bolivia (Estado Plurinacional de), Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, Guatemala, Haití, Honduras, Jamaica, México, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Uruguay y Venezuela (República Bolivariana de).

brecha salarial de género y a promover un acceso equitativo a las oportunidades de empleo y liderazgo, y que la mayoría respalda los esfuerzos para mejorar el acceso al cuidado infantil y luchar contra la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. Esta mayoría sigue resuelta a apoyar las medidas encaminadas a luchar contra todas las formas de discriminación y aplaude la labor de la OIT en ese sentido.

90. Por lo que se refiere al resultado funcional C, la mayoría conviene en la necesidad de promover la diversidad, la igualdad y la inclusión en un entorno propicio que sea saludable y respetuoso, y piden que se formulen unos indicadores específicos al respecto. Sobre la base del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), el Programa y Presupuesto para 2026-2027 debería incluir medidas destinadas a proteger a los grupos vulnerables, en particular los mencionados en la Estrategia de la Secretaría de las Naciones Unidas para la protección de las personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero, intersex y *queer* (LGBTIQ+) contra la violencia y la discriminación.
91. El orador celebra que la Oficina reconozca la necesidad de redoblar los esfuerzos encaminados a robustecer los sistemas de prevención y resolución de conflictos y a promover el acceso a la justicia laboral, así como la propuesta de fortalecer la eficacia y la inclusividad de las instituciones de diálogo social nacionales bipartitas y tripartitas, y pide a la OIT que atienda todas las solicitudes de apoyo técnico para mejorar los marcos reglamentarios e institucionales nacionales en ese ámbito. El orador solicita más información sobre la propuesta de fortalecer la capacidad del personal directivo de la OIT y pregunta si esto supondría un aumento de los recursos asignados a la Oficina de Ética. Habida cuenta de los efectos del cambio climático en la región de América Latina y el Caribe, manifiesta el apoyo de esta mayoría al compromiso expresado por la OIT de promover la transición a una economía más ecológica, así como su satisfacción por el hecho de que la digitalización ocupe un lugar prioritario en el bienio 2026-2027.
92. **Hablando en nombre del PIEM**, una representante del Gobierno del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte celebra la inclusión de siete resultados de política del Programa y Presupuesto para 2024-2025 en las propuestas para el próximo bienio. Asimismo, valora positivamente los continuos esfuerzos por integrar enfoques que tengan en cuenta las consideraciones de género, y alienta a la Oficina a incluir información detallada sobre cómo se asignarán los recursos necesarios para la realización de esa labor en el Programa y Presupuesto para 2026-2027, que se presentará al Consejo de Administración en marzo de 2025. También solicita información adicional sobre cómo se asignarán recursos adecuados con respecto a los tres nuevos resultados previstos en las propuestas. Celebra que se haga hincapié en la labor normativa de la OIT, la igualdad de género y la no discriminación. En cuanto a la nota a pie de página 8 del párrafo 113, en la que se recuerda que los términos para referirse a los grupos afectados por la discriminación y la exclusión deberán acordarse mediante consultas en el seno del Grupo Gubernamental, la oradora reitera que todas las discusiones políticas deben ser tripartitas y pide a la Oficina que siga utilizando indicadores detallados para medir la labor de la OIT en materia de no discriminación.
93. Por lo que respecta al resultado 8, la oradora apoya los planes destinados a intensificar las actividades en materia de digitalización e insta a la Oficina a que tenga en cuenta la labor que están realizando otros organismos de las Naciones Unidas como base para orientar dichas actividades, generar sinergias y evitar duplicaciones. Sin embargo, se pregunta si es necesario tratar la cuestión de la digitalización como un resultado independiente, en particular teniendo en cuenta que próximamente se celebrará una discusión normativa sobre el trabajo decente en la economía de plataformas. Los recursos deberían asignarse de acuerdo con el orden de prioridades en materia de políticas, las actividades que prevé llevar a cabo la OIT y los recursos

extrapresupuestarios previstos en esos ámbitos. En relación con la parte IV del documento, insta a integrar mejor los resultados en materia de coherencia de las políticas junto con otros resultados pertinentes y con los resultados funcionales. En cuanto al resultado 9, la oradora desea saber cómo se llevarán a cabo las acciones enumeradas en las propuestas y si se realizarán únicamente en el marco de los programas de acción o también en el contexto de otros resultados. Manifiesta su preocupación por la falta de fundamento que justifique la inclusión del resultado 10 como resultado independiente.

94. Su grupo pide que se prevean medidas más enérgicas en relación con el producto C.3; los resultados previstos con respecto a este producto han de ser más ambiciosos con el objetivo de apoyar al personal de la Organización y generar un entorno de trabajo saludable. También solicita la inclusión de un producto específico sobre la protección frente a la explotación, el abuso y el acoso sexuales, a fin de dar respuesta a las preocupaciones existentes desde hace tiempo en torno a los mecanismos de denuncia. Asimismo, la oradora pide que se presente una descripción general de la estructura de personal de la OIT que muestre la distribución de puestos en la sede, las oficinas exteriores y puestos directivos superiores en comparación con otros organismos de las Naciones Unidas. Expresa el apoyo del PIEM al programa ampliado propuesto en un contexto de crecimiento nominal cero, pero advierte de que dicha ampliación no debe comprometer la labor fundamental de la OIT. Por último, el PIEM pide a la Oficina que siga elaborando indicadores sólidos y que estudie la manera de lograr que los indicadores referidos a los mandantes ilustren con mayor claridad el impacto de la labor de la OIT.
95. **Hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros**, una representante del Gobierno de Hungría indica que Albania, Bosnia y Herzegovina, Georgia, la República de Moldova, Montenegro y Macedonia del Norte suscriben su declaración. Señala que la Unión Europea y sus Estados miembros se adhieren a la declaración realizada en nombre del PIEM. La oradora señala que el lenguaje utilizado en el documento para referirse a la protección de todas las personas frente a la discriminación y la exclusión es fruto de un compromiso alcanzado tras discusiones largas y difíciles, y que todas las partes han hecho concesiones. Por lo tanto, pide a todos los mandantes que respalden el texto propuesto como figura en el párrafo 113.
96. **Hablando en nombre del grupo de los Estados Árabes**, un representante del Gobierno del Sudán dice que la OIT debería redoblar sus esfuerzos para promover un diálogo tripartito verdadero, que es la única vía para hacer realidad el trabajo decente mediante el fomento del empleo y el fortalecimiento de la justicia social, la competitividad y la productividad. En la región de los Estados Árabes se están adoptando medidas para reforzar las estructuras tripartitas, mejorar las competencias requeridas por los trabajadores en la economía digital y facilitar la transición de los trabajadores de la economía informal a la economía formal.
97. Tras expresar el apoyo de su grupo a los esfuerzos que despliega la OIT para luchar contra todas las formas de discriminación, el orador observa que en las propuestas de Programa y Presupuesto para 2026-2027 se han incluido conceptos controvertidos, como «orientación sexual e identidad de género», en el párrafo 113. Estos términos no han sido acordados por consenso y no reflejan valores, enfoques o políticas universales. Las cuestiones relacionadas con los derechos humanos deben abordarse con neutralidad y objetividad para no vulnerar los derechos sociales y culturales ni crear divisiones que perjudiquen la labor de la OIT. Recuerda que el párrafo 23, e) de la Resolución sobre las desigualdades y el mundo del trabajo, adoptada por la Conferencia en diciembre de 2021, contiene un texto con términos acordados sobre la cuestión. A menos que se revise la redacción del párrafo 113 del documento objeto de examen, el grupo de los Estados Árabes no podrá aprobar ninguna decisión sobre las

propuestas de Programa y Presupuesto para 2026-2027 en la 353.^a reunión del Consejo de Administración.

- 98. Hablando en nombre de un grupo interregional de países**³, una representante del Gobierno del Canadá expresa la esperanza de que en el presupuesto para 2026-2027 se asignen recursos para atender todas las prioridades clave y dar pleno cumplimiento al mandato de la OIT. Recuerda que, tras largas discusiones, en junio de 2023 se llegó a un acuerdo para respetar las posiciones divergentes sobre varias cuestiones sin necesidad de modificar los documentos preparados por la Oficina. Su grupo mantiene su compromiso de entablar un diálogo tripartito para afianzar ese delicado equilibrio. Aunque es importante que todos los mandantes expresen sus opiniones, estos no deberían tratar de negociar los documentos preparados por la Oficina, como este relativo al Programa y Presupuesto. La inclusión de la nota a pie de página 8 en el párrafo 113 va en contra de la naturaleza tripartita de la OIT y de la prerrogativa de la Oficina de preparar, editar y publicar documentos, y espera que no tenga por objeto alentar la microgestión de los documentos de la Oficina por parte de los mandantes. En el documento relativo al Programa y Presupuesto que estamos examinando se exponen las propuestas de la Oficina sobre la forma en que se cumplirá el mandato de la OIT; no se trata de un texto vinculante ni negociado.
- 99.** La OIT tiene el claro mandato de promover la igualdad, las oportunidades para todos y la no discriminación. Su grupo pide a la OIT que intensifique su apoyo a los esfuerzos de los mandantes para elaborar políticas y medidas inclusivas, en particular en favor de los grupos vulnerables que históricamente han sufrido discriminación. Entre estos grupos, que han de ser reconocidos por su nombre, se encuentran las personas discriminadas por motivos de orientación sexual e identidad de género. Deberían elaborarse indicadores más detallados sobre la base de las actuales propuestas de Programa y Presupuesto para 2026-2027. La oradora destaca la importancia de disponer de datos desglosados y de diseñar herramientas e iniciativas que permitan identificar y abordar las necesidades y los obstáculos específicos que afrontan las personas y los grupos vulnerables en el mundo del trabajo.
- 100. Hablando en nombre de los países de la Organización de Cooperación Islámica (OCI), a excepción de Albania**, un representante del Gobierno del Pakistán expresa su apoyo al marco general de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2026-2027 y a la labor que realiza la OIT para hacer frente a la discriminación. No obstante, esta labor solo podrá contar con el apoyo de todos los Estados Miembros si se define sin controversias y se lleva a cabo dentro de los límites normativos acordados, también con respecto a las formas de discriminación universalmente aceptadas. El orador señala que la introducción de conceptos controvertidos puede socavar el consenso. A ese respecto, expresa la decepción de su grupo por el hecho de que en el párrafo 113 se hayan incluido referencias a categorías controvertidas de grupos de personas. Declara que todas las propuestas de programa y presupuesto deben reflejar los principios universalmente reconocidos de los derechos humanos y que deberían evitarse las expresiones o conceptos sobre los cuales no exista consenso a nivel internacional.
- 101.** El lenguaje utilizado en el párrafo 23, e) de la Resolución sobre las desigualdades y el mundo del trabajo, adoptada por la Conferencia en diciembre de 2021, abarca suficientemente todas las formas de discriminación y goza de consenso. En opinión de los países de la OCI, el hecho de inventar unilateralmente nuevos motivos de discriminación podría socavar el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), que permite a los Estados

³ Australia, Brasil, Canadá, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Estados Unidos de América, Islandia, México, Noruega, Suiza y Reino Unido.

Miembros determinar sus propias distinciones, exclusiones y preferencias en materia de discriminación. Los países de la OCI apoyarán una futura decisión sobre las propuestas de Programa y Presupuesto para 2026-2027 únicamente si se revisa el párrafo 113.

(El Consejo de Administración reanuda el examen del punto en una sesión ulterior).

- 102. Una representante del Gobierno del Nepal** expresa el apoyo de su país a un enfoque equilibrado que tenga en cuenta tanto los nuevos desafíos mundiales como las limitaciones de recursos de los Estados Miembros. Pide a la OIT que preste una mayor asistencia técnica y un mayor apoyo al fortalecimiento de la capacidad en favor de los países en desarrollo y los países menos adelantados para lograr que la digitalización genere trabajo decente para todos; que elabore medidas específicas por región y por país que permitan hacer frente a los retos que plantea la transición del empleo informal al empleo formal, y que asigne recursos suficientes para apoyar el acceso de las mujeres al trabajo decente y reforzar las normas sobre SST. La OIT podría prestar apoyo a los países vulnerables al cambio climático proporcionándoles asistencia técnica que les permita establecer lugares de trabajo resilientes al clima e integrar los empleos verdes en las políticas nacionales de empleo.
- 103. Un representante del Gobierno de México** dice que su Gobierno respalda los diez resultados propuestos. Valora en particular el énfasis que se hace en el documento en la eliminación de la discriminación por motivos de género, raza, origen étnico, discapacidad, orientación sexual e identidad de género, y apoya la promoción de medidas destinadas a cerrar las brechas salariales y de oportunidades que afectan a los grupos históricamente marginados. México, en el ejercicio de sus funciones como presidente del Grupo Gubernamental, fomentará el diálogo abierto, franco e inclusivo en el seno del Grupo, con el fin de mejorar las condiciones para avanzar en la lucha contra la discriminación en el empleo por cualquier motivo; se compromete a promover la justicia social a través del trabajo decente; confía en que se superarán las polarizaciones y divisiones en el proceso de aprobación del presupuesto, y espera con interés el desarrollo de indicadores y la asignación de recursos adecuados para la implementación efectiva del Programa y Presupuesto.
- 104. Un representante del Gobierno del Japón**, tras lamentar que las opiniones expresadas durante las consultas informales no habían dado lugar a cambios significativos en el texto, expresa la esperanza de que las orientaciones proporcionadas durante la discusión en curso se reflejen en las propuestas que se presentarán en marzo de 2025. En relación con el producto 6.1, reconoce la necesidad de que las medidas en materia de SST se adapten a cada ocupación, pero se pregunta por qué en el párrafo 128 se cita la administración pública como ejemplo de ocupación específica. En relación con el resultado 8, el orador señala que, si bien es importante aprovechar la digitalización para promover el trabajo decente, no es necesario dedicar todo un resultado específico a esta cuestión. Indica también que su Gobierno estará muy atento a si se logran resultados significativos en el marco de los tres productos correspondientes a este resultado, y que le preocupa que el personal de las oficinas de país de la OIT pueda carecer de las competencias necesarias para llevar a cabo las tareas enumeradas en el párrafo 164. El Japón respalda el resultado 10 y los productos correspondientes, en su forma enmendada tras las consultas informales.
- 105. Un representante del Gobierno de la Federación de Rusia** dice que su Gobierno celebra la inclusión del resultado funcional B, y se muestra partidario de que el Consejo de Administración participe en mayor medida en las cuestiones relacionadas con la supervisión. Pide que se mantenga el informe anual del Comité Consultivo de Supervisión Independiente (IOAC) y que se establezca un mecanismo que permita a los Estados Miembros expresar sus opiniones sobre los planes de supervisión aprobados. Con el fin de mejorar el sistema de

rendición de cuentas de la OIT, el resultado funcional B también debería incluir el establecimiento de dos portales en línea de acceso público: uno dedicado al seguimiento del cumplimiento de las recomendaciones de los órganos de control y el otro destinado a proporcionar estadísticas actualizadas sobre los recursos humanos de la OIT. La introducción de la IA en los procesos de trabajo de la OIT debería ir acompañada de un control de calidad manual y de niveles adecuados de ciberseguridad e integridad de los datos. En el futuro, debería publicarse información sobre las repercusiones financieras de las iniciativas en materia de IA. Su Gobierno desearía que el proceso seguido para establecer grupos de referencia encargados de la evaluación sea realmente transparente y permita la participación de todas las partes interesadas.

106. En cuanto al párrafo 113, la Federación de Rusia se opone a toda forma de discriminación y desigualdad en el lugar de trabajo. Sin embargo, es necesario atenerse al consenso, por lo que el texto no debería incluir términos que sean inaceptables para muchos Estados, entre ellos la propia Federación de Rusia. La identidad de género es una cuestión muy controvertida que no tiene una definición universal en el derecho internacional. Debería procurarse utilizar una terminología consensuada que sea lo suficientemente general como para ajustarse al enfoque imperante en la mayoría de los Estados Miembros. El Gobierno de la Federación de Rusia apoya la postura expuesta en las declaraciones realizadas en nombre del grupo de los Estados Árabes y de la OCI.
107. **Un representante del Gobierno de Bangladesh** expresa su respaldo a los diez resultados en materia de políticas y los tres resultados funcionales, y anima a la Oficina a mejorar la calidad de las acciones previstas a nivel nacional en el marco de los productos 6.1 a 6.4. Además de promover los convenios y las recomendaciones de la OIT, las oficinas de país deberían contribuir a las medidas de aplicación de dichos instrumentos a nivel nacional. Los resultados 3 y 4 son fundamentales para el mundo en desarrollo, ya que, para mejorar el ejercicio de los derechos laborales, hay que fomentar el empleo pleno y productivo, establecer sistemas para el desarrollo de las competencias y aplicar políticas económicas que generen empleo. La Oficina debería intensificar sus esfuerzos para promover las empresas sostenibles y unas mipymes resilientes y competitivas. Bangladesh defiende la adopción de un enfoque no discriminatorio, pero lamenta el lenguaje empleado en el párrafo 113 para designar a determinados grupos de personas. En los documentos de la OIT no debería utilizarse una terminología que no sea objeto de consenso general.
108. **Una representante del Gobierno de los Estados Unidos de América** señala la importancia de llevar a cabo una labor normativa sólida y actualizada, así como esfuerzos para intensificar el vínculo entre las orientaciones que brindan los órganos de control de la OIT y la ejecución de las iniciativas. Agradecería recibir información adicional sobre la propuesta de la Oficina de poner a prueba varios tipos de herramientas, incluida la IA, con fines de investigación. Celebra que se haga hincapié en hacer frente a las amenazas a la libertad de asociación y la libertad sindical y al derecho de negociación colectiva, así como en apoyar a los mandantes para que integren los principios del trabajo decente en las políticas y los planes económicos y en materia de inversión, comercio y desarrollo social. La oradora considera alentador que el Director General haya reafirmado que la discriminación en el empleo, por cualquier motivo, como la discriminación contra las personas LGBTIQ+, es inaceptable y ha de ser erradicada, aunque, a su juicio, habría sido preferible insistir en mayor medida en esta cuestión. Por lo que se refiere a las desigualdades, la Oficina debería considerar la posibilidad de centrarse, entre otras cosas, en ayudar a los mandantes a tomar medidas destinadas a combatir el riesgo de que disminuya la participación del ingreso del trabajo y a aplicar políticas que promuevan una distribución equitativa de los beneficios económicos.

- 109. Un representante del Gobierno de Barbados**, tras señalar las dificultades que plantea encontrar una terminología aceptable para todos los Estados Miembros, expresa su confianza en que, si los Estados Miembros negocian movidos por el espíritu de la justicia social, sin sacrificar principios fundamentales, podrán alcanzar una solución de compromiso que, aun no siendo la ideal, pueda ser aceptable para todos. Defender los principios de la justicia social implica mostrar preocupación por las situaciones de maltrato, marginación, carencias en materia de acceso e injusticia en general. Para poder seguir avanzando, el Consejo de Administración debería tener presente la decisión adoptada en 2023 a este respecto.
- 110. Hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros**, una representante del Gobierno de Hungría dice que la Oficina debe proseguir su labor de lucha contra cualquier forma de discriminación, también por motivos de orientación sexual e identidad de género. La discriminación en el empleo, por cualquier motivo, es contraria al carácter universal de los derechos humanos y al principio fundamental de la no discriminación, y es inaceptable. La lista de motivos de discriminación que figura en el Convenio núm. 111 no es exhaustiva, y cada país tiene el derecho soberano de incorporar más motivos en su legislación; numerosos países han añadido la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género. Es importante garantizar que los países que hayan tomado esa medida puedan solicitar a la OIT asistencia a ese respecto, y obtenerla. La lucha contra cualquier forma de violencia y discriminación, independientemente del motivo, es esencial para el cumplimiento de la Agenda 2030. La Unión Europea seguirá oponiéndose enérgicamente a todas las formas de discriminación, prestando especial atención a las formas múltiples e interseccionales de discriminación, entre otras, por motivos de sexo, raza, origen étnico o social, religión o creencias, opinión política o de otra índole, discapacidad, edad, orientación sexual e identidad de género, y redoblará sus esfuerzos para combatir las.
- 111. Un representante del Director General** (Director, Departamento de Programación y Gestión Estratégicas), en respuesta a las observaciones formuladas acerca de los tres nuevos resultados propuestos, dice que incluir la digitalización como un resultado en materia de políticas independiente (resultado 8) consolidará la labor de la OIT en este ámbito, le dará una mayor visibilidad, y asimismo alentará el establecimiento de alianzas, en particular en el marco del Pacto Digital Global adoptado en la Cumbre del Futuro en septiembre de 2024. Toma nota de que los mandantes han reconocido la repercusión de la digitalización en el mundo del trabajo y la función que puede desempeñar la OIT para que dicha digitalización genere empleos decentes y se garanticen unas mejores condiciones de trabajo en el entorno digital, y señala que otras organizaciones internacionales también han incluido resultados en materia de digitalización en sus programas y presupuestos.
- 112.** Sobre la base de las enseñanzas extraídas de la aplicación del Programa y Presupuesto para 2024-2025, se propone la introducción de dos nuevos resultados en materia de coherencia de las políticas en el periodo 2026-2027 (resultados 9 y 10), cada uno de los cuales contiene elementos del resultado 8 del actual Programa y Presupuesto. El resultado 9 se centra en el fortalecimiento de la capacidad interna de la OIT para promover la adopción de enfoques integrados respecto de cuestiones transversales, mientras que el resultado 10 gira en torno a la promoción de la coherencia de las políticas en todo el sistema multilateral, con el fin de aumentar la financiación y la efectividad de las intervenciones en pro de la justicia social y el trabajo decente. Una labor coordinada en estos ámbitos permitirá a la OIT consolidar su papel de liderazgo en la materia y contribuir a la movilización de recursos para la renovación del contrato social.
- 113.** El orador toma nota de las preocupaciones planteadas acerca de la posible duplicación de las tareas y las repercusiones financieras de los tres nuevos resultados propuestos, y confirma

que la Oficina buscará sinergias a todos los niveles y velará por que los resultados en materia de coherencia de las políticas fortalezcan la capacidad de la OIT y no la aparten del desempeño de sus funciones básicas. Se facilitará información adicional al respecto en la 353.ª reunión del Consejo de Administración (marzo de 2025).

114. En cuanto a la falta de referencias a la cooperación para el desarrollo, el orador dice que dicha cooperación está integrada en todos los resultados y que el producto A.4 trata esta cuestión de manera específica. En las propuestas no se hace mención a la Estrategia de la OIT de Cooperación para el Desarrollo 2020-2025 vigente porque será reemplazada por una nueva estrategia que se someterá al examen del Consejo de Administración con miras a su adopción en 2026. La importancia que la Oficina otorga a la cooperación para el desarrollo se mantiene inalterable.
115. El orador toma nota de las demás preocupaciones planteadas en relación con los solapamientos y las duplicaciones entre los resultados, en particular por lo que se refiere al establecimiento de alianzas y la generación de conocimientos. Aunque lo que se pretende es que las iniciativas relativas al establecimiento de alianzas y la generación de conocimientos estén orientadas a resultados específicos, cualquier iniciativa en materia de políticas que se emprenda en toda la Oficina se enmarcará en el resultado funcional A. La Oficina velará por que los resultados no presenten duplicaciones, sino que se complementen.
116. El orador toma nota asimismo de las observaciones formuladas sobre resultados concretos y de las preocupaciones planteadas en relación con la terminología. Todas las observaciones se tomarán en consideración en la preparación de las propuestas que se someterán al Consejo de Administración en su 353.ª reunión (marzo de 2025), junto con información más detallada sobre el presupuesto, incluidas las asignaciones destinadas a cada resultado.
117. **El Director General** recibe de buen grado las constructivas orientaciones facilitadas por el Consejo de Administración, tanto sobre el Plan Estratégico de la OIT para 2026-2029 como sobre el examen preliminar de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2026-2027, y señala que, si bien la OIT se fundó con el fin de proteger a los trabajadores, parece reconocerse que los empleadores también necesitan protección. Toda protección de ese tipo requiere la promoción del empleo pleno, productivo y libremente elegido. Las políticas de fomento de las empresas sostenibles —que deben serlo desde un punto de vista económico, social y ambiental— tienen por fin cumplir ese objetivo estratégico. Además, las empresas solo son sostenibles si crean empleos decentes y contribuyen a aliviar la pobreza. Ni el Plan Estratégico ni el examen preliminar de las propuestas de Programa y Presupuesto han sido concebidos con objeto de contravenir dichos principios.
118. La OIT seguirá a la vanguardia de la labor relativa a los salarios vitales. Esta cuestión genera preocupación tanto entre los empleadores como entre los trabajadores, y se ha señalado como una de las principales esferas de trabajo en el marco de la Coalición Mundial para la Justicia Social. El Director General se muestra optimista con respecto a la posibilidad de lograr avances en este sentido.
119. En respuesta a las preocupaciones expresadas acerca de que la Oficina no ha tenido en cuenta observaciones formuladas con anterioridad, el Director General asegura al Consejo de Administración que se toma nota de todas las observaciones y que todas ellas se tienen en cuenta. No obstante, dado el carácter antagónico de algunas propuestas, no todas pueden incorporarse. Las consultas proseguirán hasta la publicación de las propuestas a principios de 2025.

120. Los cambios plantean dificultades a cualquier organización, más aún si se trata de cambios presupuestarios, ya que aumentar una asignación o crear una partida en una esfera implica a la fuerza una reducción en otra si se quiere mantener un presupuesto de crecimiento cero. Además, la digitalización y la IA son una esfera de trabajo en que la OIT no se encuentra a la par de las demás entidades del sistema de las Naciones Unidas. Si bien el Consejo de Administración está en su derecho de decidir no aprobar una asignación presupuestaria para una esfera de trabajo determinada, el Director General insiste en que la coherencia de las políticas no es simplemente una cuestión interna; la OIT también debe mantener una coherencia con otras organizaciones internacionales. La Oficina ha debatido en profundidad la posibilidad de introducir nuevos resultados, y ha concluido que son necesarios. Lo que se pretende es que los nuevos resultados contribuyan a la labor fundamental de la OIT, no que la entorpezcan, ya que la institución debe adaptarse a las transformaciones que experimenta el mundo del trabajo.
121. Por último, en cuanto a las preocupaciones expresadas en relación con la inclusión de una referencia a la orientación sexual y la identidad de género, el Director General recuerda que preocupaciones similares paralizaron la adopción del Programa y Presupuesto para 2024-2025 en junio de 2023. Es fundamental evitar que esa situación se repita en 2025. En su opinión, caben dos posibilidades. Los miembros del Consejo de Administración pueden mantener sus posiciones divergentes, lo que inevitablemente supondrá someter a votación las propuestas de Programa y Presupuesto en la 353.^a reunión del Consejo de Administración (marzo de 2025) y requerirá negociar y someter a votación una resolución en la 113.^a reunión de la Conferencia (junio de 2025). Otra posibilidad es que dichos miembros colaboren por la vía diplomática para tratar de alcanzar un acuerdo consensuado. Con esa intención, la Oficina ha incluido la nota de pie de página 8 en el párrafo 113. El Director General insta a los miembros del Consejo de Administración a actuar, respetando las opiniones de las otras partes, con el fin de evitar incertidumbres con respecto a la aprobación del Programa y Presupuesto para 2026-2027.
122. **El portavoz del Grupo de los Empleadores** da las gracias por las aclaraciones brindadas, en especial las referidas a alcanzar un consenso en torno una terminología en materia de desigualdades que sea aceptable para todos y no altere los principios de la OIT. Espera con interés recibir las propuestas de Programa y Presupuesto actualizadas y proseguir las consultas sobre ese documento. El orador reitera asimismo que las empresas sostenibles no son incompatibles con el trabajo decente y la protección de los trabajadores y los empleadores, y agradece las observaciones del Director General en ese sentido.
123. **El portavoz del Grupo de los Trabajadores**, tras referirse a la estricta limitación del tiempo que se concede para intervenir sobre cada uno de los puntos del orden del día, dice que, en adelante, los grupos deberían disponer de tiempo suficiente para expresar sus opiniones sobre cuestiones de relevancia como las propuestas de Programa y Presupuesto. En respuesta a las observaciones del Director General, aclara que, en el marco de la OIT, no debería dispensarse el mismo trato a los empleadores que a los trabajadores. Si bien los derechos de los empleadores están consagrados en los principios y derechos fundamentales de la OIT, esta fue creada para proteger a los trabajadores, y ese mandato perdura, incluso si el mundo del trabajo evoluciona. El orador insta a la Oficina a ser clara a este respecto.
124. En cuanto al salario vital, el orador agradece que esta cuestión se incluya como una esfera fundamental de acción en el marco de la Coalición Mundial para la Justicia Social. No obstante, el salario vital es un asunto de transcendencia mundial y cualquier decisión que se adopte al respecto debe también ponerse en práctica. Por consiguiente, esta cuestión debería incorporarse plenamente en el Plan Estratégico de la OIT para 2026-2029 y en el Programa y

Presupuesto para 2026-2027, con el fin de garantizar que se le dé visibilidad y se asignen los recursos necesarios para lograr avances.

- 125.** No es sorprendente que la inclusión de tres nuevos resultados en materia de políticas haya despertado preocupación, teniendo en cuenta el deseo de mantener un presupuesto de crecimiento cero. El orador reconoce la importancia de la labor relativa a la transformación digital y la IA, pero insta a la Oficina a garantizar que no estén produciendo duplicaciones respecto de esa labor, sobre todo si ya se ha destinado financiación a las actividades en cuestión. Expresa su esperanza de que las consultas en curso puedan arrojar claridad en este sentido, y de que en la próxima versión de las propuestas se tengan en cuenta las preocupaciones expresadas por el Consejo de Administración.
- 126. El Presidente** dice que la Oficina tendrá en cuenta las observaciones y orientaciones formuladas por el Consejo de Administración en la elaboración de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2026-2027, que se presentarán al Consejo de Administración en su 353.^a reunión (marzo de 2025).

3. Estrategia de la OIT sobre el conocimiento y la innovación en toda la Organización: Estrategia actualizada y plan de aplicación (GB.352/PFA/3)

- 127. El portavoz del Grupo de los Empleadores** felicita a la Oficina por su enfoque atento y visionario para integrar el conocimiento y la innovación en toda la Organización, y acoge con satisfacción las tres prioridades establecidas. Además, indica que la Estrategia actualizada está mejor articulada y es más coherente.
- 128.** Su Grupo apoya la primera prioridad estratégica, a saber, el fortalecimiento de la capacidad interna y la cultura institucional, y alienta a la Oficina a asignar los recursos necesarios. La innovación ya no consiste solo en crear nuevas herramientas tecnológicas, sino también en comprender qué cambios estructurales se necesitan, a quién van dirigidos y, lo que es más importante, por qué son necesarios. La verdadera innovación debe tener objetivos claros e inscribirse en un enfoque a largo plazo que tenga en cuenta las necesidades de todos los mandantes y del personal de la OIT. Por lo tanto, la innovación se debería abordar con una perspectiva más amplia. A nivel interno, debería generar mejoras continuas en el funcionamiento. El fortalecimiento de la cultura interna de innovación va de la mano del fortalecimiento de la capacidad interna. La OIT debería explorar la posibilidad de sacar provecho de herramientas innovadoras no solo para sus tareas de administración, sino también para promover los programas principales, como los relativos a la previsión, el desarrollo y el reconocimiento de las competencias. No obstante, la innovación entraña riesgos, y la Organización debe adoptar una cultura de asunción calculada de riesgos respaldada por procedimientos sólidos de evaluación de riesgos.
- 129.** En lo que respecta a la segunda prioridad estratégica, consistente en mejorar los productos y servicios para los mandantes, la OIT tiene que difundir y promover su conocimiento de forma más innovadora para responder a las necesidades reales de los mandantes, que deben ser consultados sistemáticamente durante el desarrollo y la finalización de las investigaciones y las publicaciones. El orador urge a la Oficina a que siga realizando esfuerzos para promover el desarrollo de capacidad, sobre todo entre los empleadores que no pueden acceder fácilmente a herramientas innovadoras, a fin de que conozcan mejor las cuestiones actuales y futuras relacionadas con las nuevas tecnologías. La transferencia de la responsabilidad de guiar y coordinar el seguimiento de la Estrategia a la Oficina de la Directora General Adjunta pone de

manifiesto la voluntad de integrar la innovación en los niveles superiores del proceso de toma de decisiones, lo cual permitirá mejorar la coordinación interna, la coherencia de las políticas y las sinergias. El orador pregunta si la unidad especializada en innovación ha sido desmantelada, y pide que se brinde información sobre la dotación de personal de la nueva estructura y sobre la situación de los cuatro «mecanismos de innovación».

130. En cuanto a la tercera prioridad estratégica, a saber, el refuerzo de las alianzas, el Grupo de los Empleadores cree que el Centro de Turín debería participar en la aplicación de la Estrategia, pero no ser plenamente responsable de dicha aplicación.
131. Por último, partiendo de la base de que los esfuerzos para impulsar la innovación y el conocimiento deberían proseguir mucho más allá de 2025, el Grupo de los Empleadores desea proponer una enmienda al proyecto de decisión del siguiente tenor:

66. El Consejo de Administración refrenda la Estrategia actualizada y el plan de aplicación de la OIT sobre el conocimiento y la innovación, y solicita al Director General que tome en consideración sus pautas de orientación en la aplicación de la Estrategia, y que realice un examen de su aplicación en toda la Oficina a finales de 2025 y que le presente un nuevo proyecto de estrategia en su 356.ª reunión (marzo de 2026).

132. **La portavoz del Grupo de los Trabajadores** acoge favorablemente el nuevo enfoque de la Estrategia y de su aplicación, así como el reconocimiento de que se debería potenciar la innovación en los distintos departamentos y las oficinas exteriores. Con el establecimiento del Comité de Asesoramiento Técnico sobre Innovación, se da respuesta a las inquietudes expresadas anteriormente por su Grupo en cuanto a la posible duplicación de los esfuerzos. Sin embargo, la oradora expresa preocupación por el hecho de que la Estrategia actualizada atribuya una función mucho más importante al Centro de Turín, y pide que se aclare en qué medida la innovación primará sobre la formación en el Centro, si el Laboratorio de Innovación y otras iniciativas del Centro se coordinarán de forma más activa desde Ginebra, y si el propio fondo de innovación del Centro se integrará en el fondo propuesto en el párrafo 18 del documento, sobre todo teniendo en cuenta la intención de los departamentos de abordar la innovación utilizando asignaciones del presupuesto ordinario.
133. El Grupo de los Trabajadores considera que no se han puesto adecuadamente de manifiesto varios aspectos relativos a la función del Centro de Turín. El desarrollo de la capacidad y el aprendizaje entre pares para los miembros del personal de la OIT debe basarse en los derechos, y centrarse en cuestiones temáticas y en la forma en que la OIT podría utilizar herramientas para aplicar su mandato normativo de manera más eficaz e innovadora. Incrementar la capacidad de innovación en una organización no es una finalidad en sí. Por lo tanto, el desarrollo de la capacidad debería promover el pensamiento estratégico y la creación de contenidos sustantivos.
134. La oradora pide que se brinde más información sobre la forma en que las redes propuestas en el párrafo 19 interactuarán con las redes existentes, como la Confederación Sindical Internacional (CSI) y la Organización Internacional de Empleadores (OIE). Por otro lado, en la Estrategia no se aborda cómo resolver el problema de la brecha digital; la Oficina debe ayudar a los mandantes a superar los obstáculos, por ejemplo, prestando mayor atención a los desafíos relativos al acceso a la tecnología y a su costo.
135. Asimismo, la oradora considera lógico integrar los resultados específicos relativos a los conocimientos en el programa y presupuesto, en lugar de establecer un plan de aplicación independiente, ya que así se evitará la duplicación de informes. Además, solicita información

sobre los productos y servicios mejorados para los mandantes a los que se hace referencia en el párrafo 31, en particular, con respecto a lo que resultaría de la aplicación de una estrategia de divulgación prioritariamente digital y basada en datos. Dice que los productos y herramientas de datos de la OIT son aceptables en general, aunque se ha vuelto más difícil encontrar algunos documentos en el sitio web de la OIT tras los cambios efectuados recientemente, por lo que muchos usuarios tienen que solicitar ayuda al personal de la Biblioteca.

136. El Grupo de los Trabajadores alienta a la Oficina a que promueva la prospectiva estratégica en un gran número de departamentos, lo que está en sintonía con el llamamiento hecho en el Pacto de las Naciones Unidas para el Futuro en favor de una mayor prospectiva estratégica. La oradora pregunta cuál es la naturaleza del apoyo técnico que el personal de la OIT tal vez tenga que proporcionar para facilitar el uso de *chatbots* sobre los derechos de los trabajadores. Asimismo, solicita información sobre el grado de participación de la Oficina en la Cumbre Mundial AI for Good, los mensajes que transmitió en el evento y pregunta si participaron las principales empresas tecnológicas. Pide también que se den más detalles acerca del ambicioso plan para crear 1 millón de empleos verdes en el marco del Pacto de Empleos Verdes para los Jóvenes. Para concluir, indica que el Grupo de los Trabajadores está dispuesto a apoyar el proyecto de decisión original.
137. **Hablando en nombre del grupo de África**, un representante del Gobierno de Etiopía afirma que hay que felicitar a la OIT por los avances logrados en la actualización de la Estrategia y por los esfuerzos constantes que despliega para precisar sus prioridades estratégicas. Alienta a la Oficina a que refuerce las alianzas, explore mecanismos de financiación innovadores para asegurar la sostenibilidad de las actividades relativas a los conocimientos y la innovación, brinde apoyo a proyectos con mayor capacidad transformadora en las oficinas de país en África y multiplique sus esfuerzos por compartir información sobre buenas prácticas.
138. El orador celebra el establecimiento del Comité de Asesoramiento Técnico sobre Innovación y, en particular, la inclusión de representantes de las oficinas regionales en el mismo, lo que asegurará que ninguna región se quede atrás como consecuencia de la brecha digital existente entre el Norte Global y el Sur Global. Es importante que la OIT mantenga su función de liderazgo en la promoción de la difusión de conocimientos y de la innovación, y que aprenda de las actividades realizadas hasta la fecha y de las ideas extraídas de diferentes foros para concebir sus acciones futuras y aplicar eficazmente la Estrategia con arreglo a las prioridades regionales. Su grupo es partidario de promover iniciativas de desarrollo de la capacidad en el ámbito de la IA y los datos, y apoya el proyecto de decisión.
139. **Hablando en nombre del ASPAG**, un representante del Gobierno de la República Islámica del Irán celebra los siguientes aspectos: la armonización de la Estrategia actualizada con el Quinteto de cambios del enfoque ONU 2.0 y el consiguiente foco en las competencias esenciales; el establecimiento del Comité de Asesoramiento Técnico sobre Innovación; la importancia especial que se brinda al fortalecimiento de la capacidad interna y a hacer posible una cultura de innovación; la creación de observatorios y plataformas para facilitar el acceso a los conocimientos, herramientas y orientaciones de la OIT; el cambio a un tratamiento prioritariamente digital; la prioridad de experimentar con las nuevas tecnologías a fin de mejorar los servicios, y los esfuerzos por promover las alianzas y las redes con miras a difundir los conocimientos y promover la innovación.
140. Dicho esto, la Oficina podría seguir incrementando la eficacia y la pertinencia de la Estrategia de la siguiente forma: estableciendo un mayor equilibrio regional en las iniciativas para promover la innovación y el desarrollo de la capacidad; dando más relieve a las soluciones

relativas a los conocimientos y la innovación adaptadas a las pequeñas y medianas empresas; incluyendo más actividades para el perfeccionamiento de las competencias y la recualificación; potenciando en mayor medida la cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular; asegurando la asignación equitativa de recursos entre las regiones; desarrollando mecanismos más generales para medir el impacto de las iniciativas relativas al conocimiento y la innovación en los mandantes, especialmente en los países en desarrollo; poniendo a disposición del público productos de difusión de conocimientos y herramientas innovadoras en varios idiomas, en particular con respecto a los utilizados ampliamente en Asia y el Pacífico, y dando mayor relevancia a la innovación verde y al intercambio de conocimientos en relación con las transiciones justas.

141. En lo referente a la asignación de recursos, el orador pide que se proporcionen detalles sobre los déficits de financiación existentes y sobre los planes para abordarlos. El ASPAG está de acuerdo con la enmienda presentada por el Grupo de los Empleadores y pide que se brinde regularmente información actualizada acerca de los avances de la Estrategia.
142. **Hablando en nombre del GRULAC**, una representante del Gobierno del Paraguay se congratula de los esfuerzos realizados por la Oficina para actualizar la Estrategia en consonancia con las orientaciones formuladas por el Consejo de Administración en su 347.^a reunión (marzo de 2023). En cuanto al fortalecimiento de la capacidad interna y la cultura institucional, la Oficina debería fomentar la colaboración y el intercambio entre todas las unidades y el Centro de Turín con miras a promover una mayor participación del personal en la creación y la incorporación de nuevas herramientas tecnológicas.
143. En lo tocante a los productos y servicios mejorados para los mandantes, el GRULAC es partidario de que se aliente a los mandantes a utilizar soluciones innovadoras, y pide que se replique e implemente a mayor escala el prototipo creado en el marco de la Estrategia de Formalización para América Latina y el Caribe (FORLAC 2.0).
144. El refuerzo de las alianzas revestiría particular importancia, habida cuenta de la naturaleza colaborativa de la gestión del conocimiento y la innovación. La construcción de redes y de comunidades de intercambio debería comprender una amplia gama de actores, con una representación geográfica equitativa.
145. La Estrategia debería aplicarse en coordinación con todas las entidades que intervienen en la gestión del conocimiento y la innovación, de tal manera que se promueva una mayor coherencia. Además, se deberían asignar recursos adicionales para asegurar la aplicación coordinada y eficaz a largo plazo. Por último, la oradora dice que su grupo apoya el proyecto de decisión. En cuanto a la enmienda propuesta, pregunta por qué el Grupo de los Empleadores ha solicitado un nuevo proyecto de estrategia, en lugar de una revisión de la aplicación de la Estrategia actual.
146. **Hablando en nombre del PIEM**, una representante del Gobierno de los Países Bajos afirma que la IA y las herramientas digitales ofrecen enormes oportunidades para promover el trabajo decente y aumentar la eficacia de la OIT. Toma nota con gran interés del trabajo realizado por otras organizaciones de las Naciones Unidas, en particular la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual, que ha avanzado considerablemente en el desarrollo de soluciones basadas en la IA, como los sistemas de transcripción de textos, las herramientas para la traducción automatizada y los métodos de clasificación inteligente. Asimismo, las herramientas que se basan en la IA podrían utilizarse para aligerar el volumen de trabajo que representa la elaboración de informes para los Estados Miembros. Ahora bien, es fundamental que la IA se utilice de manera segura, teniendo debidamente en cuenta la protección de los datos, la privacidad, los derechos laborales y otros derechos, y que las partes interesadas

pertinentes participen en el desarrollo y la aplicación de los sistemas de IA. La oradora pide que se explique de qué forma se pueden lograr ambos objetivos, cómo la OIT podría asegurar la diligencia debida en las cadenas de valor de sus sistemas de IA y de qué manera las competencias técnicas del Centro de Turín contribuirían a promover las iniciativas de alfabetización digital y desarrollo de la capacidad. Asimismo, pregunta si está previsto establecer una unidad de innovación en la sede para que dirija las actividades relativas al conocimiento y la innovación.

147. La oradora alienta a la Oficina a que integre las ciencias del comportamiento y las metodologías de previsión en sus enfoques de políticas y de programas, con miras a mejorar la previsión de los desafíos emergentes en el mercado de trabajo y la respuesta a estos. Además, toma nota del valioso trabajo que la Oficina ha realizado para promover la innovación en los contextos de crisis, y propone que siga explorando oportunidades para compartir experiencias y prácticas adecuadas extraídas de la gestión de desastres, la reconstrucción posterior a conflictos y las iniciativas de desarrollo de resiliencia para que la innovación sirva como herramienta para la recuperación y el crecimiento en el futuro. Por último, invita a la OIT a que intensifique su colaboración con socios multilaterales para impulsar la innovación y afrontar los desafíos mundiales.
148. El PIEM respalda el proyecto de decisión original, ya que la solicitud de establecer una nueva estrategia se podría considerar de forma más adecuada una vez que se haya examinado la aplicación de la Estrategia actual.
149. **Una representante del Director General** (Directora General Adjunta) explica que la Oficina seguirá consultando a todos los mandantes tripartitos durante la aplicación de la Estrategia de la OIT sobre el conocimiento y la innovación. Se han logrado progresos importantes y se han desplegado esfuerzos para descentralizar e integrar la gestión del conocimiento. Es necesario imprimir un mayor impulso a la innovación, particularmente en lo que concierne al desarrollo de competencias y de capacidad, por lo que es preciso diseñar un plan de aplicación específico. El objetivo central sería lograr resultados prácticos, en consonancia con los recursos disponibles, para crear un programa sostenible y eficaz sobre el conocimiento y la innovación. Como se indicó previamente, existen, además, vínculos claros entre la Estrategia y el resultado 8 en materia de políticas del programa propuesto para 2026-2027.
150. La Unidad de Innovación Operacional fue efectivamente desmantelada porque se consideró que depender de una sola unidad para dirigir la innovación en toda la Organización no era un enfoque eficaz. Ahora, la innovación se integrará en todas las regiones y todos los departamentos técnicos. Por ello, se está estableciendo una nueva estructura para desarrollar una cultura de innovación en la OIT, en cuyo marco la Oficina supervisará las actividades relativas al conocimiento y la innovación y será responsable de los avances al respecto. El Centro de Turín apoyará dicha labor como «catalizador de innovación», sacando provecho de su nutrida experiencia con tecnologías innovadoras. No se trata en absoluto de externalizar la aplicación de la Estrategia al Centro de Turín solo; se trata, en cambio, de que este trabaje en colaboración con la Oficina para conseguir un enfoque más sostenible y eficaz.
151. Por lo que a los recursos se refiere, el Centro de Turín ha asignado su propio excedente de fondos para apoyar el plan de aplicación sobre innovación, que sería financiado sin desviar recursos de otros programas de desarrollo de la capacidad, incluidos los dirigidos a los trabajadores. El Centro de Turín participaría en la consecución de todos los resultados, pues se esforzaría por aplicar el plan en colaboración con la Oficina y los interlocutores sociales, así como con socios externos, cuando sea pertinente; el Comité de Asesoramiento Técnico sobre Innovación, por su parte, desempeñará una función de coordinación.

152. Si bien el Centro de Turín puede contribuir a desarrollar las competencias digitales del personal a fin de capacitarlo para brindar asistencia a los mandantes, su función principal es apoyar directamente a los mandantes impartiendo formación, en especial en el ámbito de las nuevas tecnologías y de las competencias digitales. Las sinergias creadas en el contexto del nuevo enfoque conducirán a un aumento de la eficacia y la eficiencia.
153. Aun cuando el documento se centra en la digitalización y la IA —ámbitos en que la OIT debe ocupar una posición de liderazgo—, la Organización también está participando en otras formas de innovación. Los programas de acción prioritarios son un ejemplo de formas innovadoras de trabajo, pues integran tareas de toda la Oficina con el fin de ofrecer a los mandantes programas que engloben todos los servicios, en lugar de limitarse a tratar una cuestión única en un departamento técnico específico. Los «exploradores de la innovación» y los equipos que han estado aplicando los programas de acción prioritarios constituyen una red que abarca el conjunto de la Organización, incluyendo tanto a la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) como a la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP). También están colaborando con el Centro de Turín en todos los tipos de innovación, tanto tecnológica como metodológica.
154. En lo tocante a los enfoques que priorizan el tratamiento digital, la oradora aclara que el objetivo es examinar los usos digitales de las investigaciones y las publicaciones en su fase de desarrollo, incluida la forma de acceso y de divulgación. Por ejemplo, puede ser ventajoso producir una versión breve de un informe largo para su publicación en el sitio web.
155. La oradora reconoce el interés del llamamiento en favor de las alianzas y del intercambio de conocimientos, y destaca el caso de los foros regionales de intercambio de conocimientos que se organizaron en el marco del programa de acción prioritario sobre la transición de la economía informal a la economía formal, y en los que se desplegaron esfuerzos particulares por intensificar la cooperación Sur-Sur. La colaboración con los asociados de las Naciones Unidas también se seguirá intensificando, especialmente en el marco del Quinteto de cambios del enfoque ONU 2.0. La Oficina ya está colaborando estrechamente con los asociados de las Naciones Unidas en Nueva York y en Ginebra, incluida la Unión Internacional de Telecomunicaciones. En lo que se refiere a la inclusión regional, el Comité de Asesoramiento Técnico sobre Innovación está integrado por miembros de todas las regiones y trata de tener una representación equilibrada; los ejemplos que figuran en el documento constituyen simplemente una muestra de los proyectos actuales.
156. En la Cumbre Mundial AI for Good, la Oficina promovió la integración de los principios y derechos fundamentales en el trabajo en la labor de todo el sistema de las Naciones Unidas en el ámbito de la IA, y puso de relieve tanto las oportunidades como los riesgos que entraña el uso de la IA, y la necesidad de establecer salvaguardias.
157. La oradora acoge con agrado los ejemplos sobre el uso que hace la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual de la IA y sobre la posibilidad de utilizar herramientas para facilitar la tarea de elaboración de informes de los mandantes. En cuanto a su propio uso de la IA, la Oficina tiene la obligación de usar productos que sean acordes con los valores y principios de la Organización.
158. **Otro representante del Director General** (Director de Formación del Centro de Turín) añade que la finalidad de la iniciativa «Encienden chispas de innovación» es crear un espacio seguro para la experimentación por parte de los mandantes y el personal de la OIT, que se rija por el Manifiesto sobre la IA del Centro de Turín y por los principios para el desarrollo digital. Dicha iniciativa se arraiga asimismo en el sistema de las Naciones Unidas, pues guarda relación, en particular, con la acción 45 del Pacto para el Futuro y con el Quinteto de cambios del enfoque

ONU 2.0. La iniciativa se basa en cuatro pilares: 1) el Laboratorio de Innovación, en el que se han desarrollado capacidades importantes (sin desvío alguno de fondos) de las que ahora se podría sacar provecho en beneficio de los mandantes de la OIT; 2) campañas para promover una cultura de innovación cuyo inicio está previsto para comienzos de 2025 y en cuyo marco se organizará un día de la innovación para toda la OIT; 3) las asociaciones para la innovación, en las que el Centro de Turín representa a la OIT, tanto en las redes de innovación de todo el sistema de las Naciones Unidas como en los ecosistemas locales de innovación, y 4) el Fondo para la innovación, que es cofinanciado a fin de que los proyectos se basen en la demanda y sean guiados por los socios. Algunos de los ejemplos de proyectos financiados por el Fondo son: la creación de *chatbots* utilizando modelos de lenguaje grandes; el desarrollo de módulos de microaprendizaje a través de redes sociales, y los servicios de interpretación en directo a 40 idiomas basados en programas informáticos utilizados por el Centro de Turín.

- 159. El portavoz del Grupo de los Empleadores** explica que la finalidad de la enmienda propuesta por su Grupo es considerar la posibilidad de que haya una nueva estrategia a partir de 2026, pero también podría significar que se continúe con la Estrategia actual, que sería evaluada a finales de 2025. Lo que más preocupa a su Grupo es asegurar que el Consejo de Administración mantenga la supervisión de las tareas relativas a la innovación y el conocimiento en la Organización.
- 160. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** manifiesta su agradecimiento a la Oficina por las amplias explicaciones que ha brindado, particularmente con respecto al papel facilitador del Centro de Turín y a la ausencia de repercusiones presupuestarias significativas. En cuanto a la aclaración por parte del portavoz del Grupo de los Empleadores sobre la enmienda propuesta, dice que la intención quedaría mejor reflejada si se hiciera referencia a un informe de aplicación a título informativo o a una revisión del Consejo de Administración en su 356.ª reunión, en lugar de mencionar un nuevo proyecto de estrategia.
- 161. El portavoz del Grupo de los Empleadores** dice que su Grupo está dispuesto a aceptar una subenmienda en dicho sentido.
- 162. Hablando en nombre del PIEM**, una representante del Gobierno de los Países Bajos indica que su grupo está dispuesto a apoyar la subenmienda, quedando entendido que la Oficina revisará internamente la aplicación de la Estrategia a finales de 2025 y que informará al respecto al Consejo de Administración en su reunión de marzo de 2026.
- 163. Hablando en nombre del GRULAC**, un representante del Gobierno del Perú expresa su apoyo a la subenmienda.
- 164. Hablando en nombre del grupo de África**, un representante del Gobierno de Etiopía respalda también la subenmienda.

Decisión

- 165. El Consejo de Administración refrenda la Estrategia actualizada y el plan de aplicación de la OIT sobre el conocimiento y la innovación, y solicita al Director General que tome en consideración sus pautas de orientación en la aplicación de la Estrategia, que realice un examen de su aplicación en toda la Oficina a finales de 2025 y que le informe al respecto en su 356.ª reunión (marzo de 2026).**

(GB.352/PFA/3, párrafo 66, en su versión enmendada por el Consejo de Administración)

4. Información actualizada sobre los locales de la Oficina Regional de la OIT para África y de la Oficina de País para Côte d'Ivoire, Benin, Burkina Faso, Malí, Níger y Togo en Abiyán (GB.352/PFA/4)

- 166. El portavoz del Grupo de los Trabajadores** insta al Consejo de Administración a que tome medidas inmediatas que permitan emprender la renovación de los locales de la OIT en Abiyán antes de que la inflación aumente aún más el costo del proyecto. El Grupo de los Trabajadores apoya el proyecto de decisión.
- 167. El portavoz del Grupo de los Empleadores** acoge con agrado los importantes avances que se exponen en el documento GB.352/PFA/4, en particular, que la OIT haya recibido la licencia de construcción requerida del Gobierno de Côte d'Ivoire. Se espera que el rigor y la transparencia del proceso de licitación para seleccionar al contratista de los servicios de construcción sirva de ejemplo para proyectos similares que se acometan en el futuro. El Grupo de los Empleadores apoya el proyecto de decisión.
- 168. Hablando en nombre del grupo de África**, un representante del Gobierno de Benin subraya la importancia crucial que reviste el proyecto de remodelación de los locales de la OIT en Abiyán. Dicho proyecto optimizará la capacidad de la OIT para llevar a cabo sus actividades en África, lo cual es especialmente importante en ámbitos en que se afrontan retos acuciantes relativos a la creación de empleo decente, la justicia social y la protección social. El grupo agradece al Gobierno de Côte d'Ivoire y al Director General su continuo apoyo, insta a todas las partes participantes en el proyecto a que desempeñen sus funciones de forma efectiva y oportuna y promete, por su parte, que pondrá en marcha un mecanismo para dar seguimiento a la labor efectuada. Es hora de emprender el proyecto a fin de evitar retrasos que puedan producir costos adicionales. El grupo de África apoya el proyecto de decisión.
- 169. Hablando en nombre del PIEM**, un representante del Gobierno del Reino Unido señala que el grupo reconoce que el proyecto de decisión conllevará costos adicionales, pero apoya plenamente la inversión que se necesita para garantizar la viabilidad y la funcionalidad a largo plazo de los locales de la OIT en Abiyán. El PIEM acoge favorablemente que prosigan las discusiones para estudiar las posibilidades de mejorar la eficiencia y de realizar ahorros en futuros proyectos. Se espera que dichos esfuerzos contribuyan a la gestión sostenible de los recursos de la OIT y garanticen, al mismo tiempo, la excelencia operativa. El PIEM apoya el proyecto de decisión.

Decisión

170. El Consejo de Administración:

- a) aprueba el presupuesto estimado actualizado de 11,2 millones de dólares de los Estados Unidos para la remodelación de los locales de la Oficina Regional de la OIT para África y de la Oficina de País de la OIT para Côte d'Ivoire, Benin, Burkina Faso, Malí, Níger y Togo en Abiyán y
- b) autoriza la utilización del Fondo de Construcciones y Alojamiento para financiar el costo adicional estimado de 4 millones de dólares de los Estados Unidos, en el entendimiento de que esa cuantía se reembolsará al Fondo con los ahorros que se realicen en concepto de gastos de alquiler de las oficinas de la OIT en Abiyán y con los ingresos provenientes del alquiler de cualquier espacio excedente.

(GB.352/PFA/4, párrafo 9)

5. Cuestiones relativas a los locales de propiedad de la OIT y a la posible renovación de los locales de Oficina de País de la OIT para el Pakistán en Islamabad (GB.352/PFA/5)

- 171. El portavoz del Grupo de los Empleadores** acoge con agrado la propuesta de la Oficina de renovar los locales de Islamabad, dado que su ubicación es de fácil acceso para los mandantes, lo cual promueve la inclusión y favorece la ejecución del mandato de la OIT. La renovación de los locales existentes es ampliamente preferible a mudarse a una nueva ubicación, como sugirieron otros organismos de las Naciones Unidas. El orador destaca que la reubicación temporal del personal durante las obras de renovación requerirá una planificación adecuada, que tenga en cuenta su seguridad. Se debería crear un pequeño equipo de tareas con ese fin, que incluya un punto focal encargado de recibir y responder a las consultas del personal y de comunicar qué hay que hacer, quién debe hacerlo y cuándo. Además, será importante que la OIT se asocie con empresas de renombre a fin de garantizar la eficiencia y eficacia. La comunicación clara y sistemática será fundamental para anticipar obstáculos, hallar soluciones y aprovechar al máximo los recursos de que dispone la OIT para el proyecto de renovación. Por último, será importante mantener la comunicación con la población local que vive y trabaja cerca del edificio, en particular, con respecto a las perturbaciones que puedan producirse. El Grupo de los Empleadores respalda el proyecto de decisión.
- 172. El portavoz del Grupo de los Trabajadores** destaca la importancia de incluir la resiliencia estructural en las obras de renovación para que los locales de propiedad de la OIT resistan a los terremotos, que han azotado a Islamabad en los últimos años y provocado el derrumbe de edificios. El Grupo de los Trabajadores conviene en que la sugerencia de trasladar la Oficina de País de la OIT en Islamabad a la Casa de las Naciones Unidas no sería adecuada debido a las dificultades de acceso para los interlocutores sociales. Sería útil evaluar la posibilidad de obtener ingresos de otros organismos de las Naciones Unidas por el arrendamiento de los locales de propiedad de la OIT renovados y, por consiguiente, la posibilidad de devolver el crédito al Fondo de Construcciones y Alojamiento.
- 173. Hablando en nombre del PIEM**, una representante del Gobierno de Italia afirma que su grupo entiende que es necesario realizar mejoras considerables para que el edificio cumpla las normas sobre seguridad y salud en el trabajo y reforzar las medidas de seguridad y salud. Habida cuenta de la importancia de mantener los locales en ubicaciones accesibles para los mandantes, el PIEM acoge con agrado la iniciativa de renovación y respalda el proyecto de decisión.
- 174. Un representante del Director General** (Tesorero y Contralor de Finanzas) sostiene que la Oficina tendrá en cuenta las propuestas presentadas por el Grupo de los Empleadores con respecto a la planificación, las adquisiciones y la comunicación con la población local en Islamabad. Un equipo local dirigirá las obras de renovación y estará en contacto con colegas de la Oficina para asegurar una gestión eficaz del proyecto. Con respecto a compartir los locales con otros organismos de las Naciones Unidas, el orador señala que un organismo ya ocupa una parte de los locales y otro, el Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola, también ha aceptado instalarse en ellos. Efectivamente, es necesario realizar mejoras considerables en el edificio, incluidas mejoras para garantizar su resiliencia estructural frente a desastres naturales, y se hará todo lo posible para asegurar la mejor relación precio-calidad.

Decisión

175. El Consejo de Administración:

- a) **autoriza la utilización del Fondo de Construcciones y Alojamiento para financiar la renovación de los locales de la Oficina de País de la OIT para el Pakistán en Islamabad, cuyo costo estimado es de 5,7 millones de dólares de los Estados Unidos y**
- b) **solicita al Director General que, con carácter prioritario, examine las obras urgentes que han de llevarse a cabo, inicie los estudios necesarios para el diseño detallado del proyecto de renovación, y le presente, en su 353.^a reunión (marzo de 2025), información actualizada sobre los progresos realizados.**

(GB.352/PFA/5, párrafo 21)

6. Otras cuestiones financieras

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

Segmento de Auditoría y Control

7. Nombramientos para el Comité Consultivo de Supervisión Independiente (GB.352/PFA/7)

- 176. La portavoz del Grupo de los Empleadores** confía en que el resultado del proceso de selección de los nuevos miembros del Comité Consultivo de Supervisión Independiente asegure la continuidad de este órgano y sea beneficioso para la estructura de gobernanza y funcionamiento de la OIT. Pone de relieve que los criterios esenciales de todo proceso de selección son la competencia profesional, la experiencia y la integridad, junto con consideraciones como la distribución geográfica y el equilibrio de género. El Grupo de los Empleadores respalda la recomendación del comité de selección y apoya el proyecto de decisión.
- 177. El portavoz del Grupo de los Trabajadores** acoge con satisfacción la rigurosidad y transparencia con que la Oficina llevó a cabo el proceso de selección, lo que permitió examinar a fondo una documentación detallada y nombrar a los miembros sobre la base de su competencia profesional e integridad y velando por una representación equilibrada.

Decisión

178. El Consejo de Administración decide:

- a) **expresar su agradecimiento a la Sra. Malika Aït-Mohamed Parent y al Sr. Verasak Liengsiriwat por sus valiosas aportaciones a la labor del Comité Consultivo de Supervisión Independiente (IOAC) durante los periodos 2019-2021 y 2022-2024;**
- b) **aprobar la prórroga del mandato de la Sra. Marian McMahon por un año más, desde el 1.º de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2025;**
- c) **nombrar a la Sra. Lipika Majumdar Roy Choudhury y a la Sra. Agnieszka Słomka-Gołębiowska miembros del IOAC por un primer mandato de tres años, con efecto a partir del 1.º de enero de 2025;**
- d) **nombrar al Sr. Clyde M. MacLellan miembro del IOAC por un primer mandato de tres años, con efecto a partir del 1.º de enero de 2026;**

- e) **prorrogar el mandato del Sr. Gonzalo Castro de la Mata y el Sr. Marcel Jullier por un segundo periodo de tres años, con efecto a partir del 1.º de enero de 2025, y**
- f) **incluir la candidatura del Sr. Tuncay Efendioğlu, el Sr. Jayantilal M. Karia, la Sra. María Ríos y el Sr. Bolton Tarleh Nyema en una lista de reserva.**

(GB.352/PFA/7, párrafo 13)

8. Informe de evaluación anual 2023-2024 (GB.352/PFA/8)

179. **El portavoz del Grupo de los Empleadores** celebra los progresos realizados en relación con las metas de la Estrategia de Evaluación que ya fueron alcanzadas o que están en camino de serlo y expresa el apoyo de su Grupo a la selección de temas de evaluación de alto nivel para 2025, aunque reitera la solicitud de que se efectúe, de aquí a 2027, una evaluación de los programas de acción de la OIT y de la Coalición Mundial para la Justicia Social. Complace a su Grupo comprobar que se están tomando medidas para aprovechar el potencial de la tecnología, especialmente de la IA, para apoyar la función de evaluación. Sin embargo, el orador exhorta a la Oficina a abordar la insuficiente incorporación de las conclusiones de las evaluaciones en los documentos estratégicos de la OIT.
180. Si bien celebra el objetivo de aumentar la participación de los mandantes en el diseño y la ejecución de los proyectos de cooperación para el desarrollo, el orador desea saber por qué su nivel de participación ha disminuido en un 10 por ciento entre 2022 y 2023. Su Grupo está particularmente preocupado por el hecho de que algunas de las metas corren el «riesgo de no alcanzarse» y apoya la realización de evaluaciones con una orientación más estratégica que proporcionen observaciones y enseñanzas extraídas importantes a fin de mejorar los resultados en relación con el subresultado 2.1. Decepciona al orador el número insuficiente de recomendaciones que se han puesto en práctica en forma total o parcial en los 12 meses posteriores a la finalización de la evaluación correspondiente e insta a la Oficina a dar el ejemplo y ser más diligente en sus esfuerzos para atender esta situación. En relación con el catalizador 3, la Oficina debería centrarse en integrar las necesidades en materia de evaluación en los marcos de seguimiento y evaluación de los proyectos de cooperación para el desarrollo de aquí a 2025.
181. El orador reconoce algunos avances positivos señalados en la parte II de la evaluación del desempeño general de la OIT en 2023, pero recalca la necesidad de mejorar la eficacia y la eficiencia en general, así como la importancia de hacer participar a los mandantes en la formulación de los proyectos para satisfacer las necesidades a nivel nacional. Celebra los resultados del examen independiente *a posteriori* de la calidad de los estudios y las evaluaciones de impacto y expresa su apoyo a la recomendación 3. Su Grupo apoya el proyecto de decisión.
182. **El portavoz del Grupo de los Trabajadores** celebra el logro de las metas establecidas en relación con los indicadores 1.2.2, sobre las actividades de formación organizadas para los mandantes; 1.2.3, sobre el aumento porcentual del número de funcionarios de la OIT con certificación del Programa de Certificación de Gestores de Evaluación, y 2.2.2, sobre la elaboración de directrices de política en materia de evaluación mejoradas. El orador señala con interés los esfuerzos en curso para reforzar la capacidad interna y externa de los miembros del personal de la OIT a través del Programa de Certificación de Gestores de Evaluación y la participación de los mandantes en actividades de formación sobre evaluación en relación con el trabajo decente. La Oficina debería aclarar por qué los representantes del Grupo de los Trabajadores no se han beneficiado de las actividades de formación en la misma medida que los representantes de otros mandantes. El orador apoya la propuesta contenida en el informe

de establecer mecanismos para recuperar y dividir los costos entre los departamentos y las regiones a fin de compensar a los responsables de las evaluaciones por el tiempo que dedican a esta tarea. Reitera la importancia de las evaluaciones agrupadas para mejorar la eficacia en lo que respecta al personal y a los costos, y apoya la recomendación 2 sobre establecer como regla general para los donantes la realización de evaluaciones agrupadas. Son encomiables las metapuntuaciones de la Organización en relación con los indicadores de desempeño de los equipos de las Naciones Unidas en los países sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

183. En cuanto a la recomendación 1, el orador recuerda que el Consejo de Administración propuso una evaluación de alto nivel sobre el diálogo social y el tripartismo que no figura en el plan de trabajo renovable incluido en el documento. Aprueba las evaluaciones propuestas para 2026 sobre la labor normativa en materia de competencias y aprendizaje. Solicita aclaraciones sobre cómo se utilizó la IA para seleccionar los temas de las evaluaciones de alto nivel; en caso de que se volviera a recurrir a esa herramienta para el proceso de selección, se debería consultar a los mandantes sobre los criterios empleados. Por otro lado, el orador celebra la evaluación de la Política y Estrategia de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad y el uso que la Oficina hace de las evaluaciones para su planificación estratégica.
184. El orador observa con agrado que la mayoría de las intervenciones de la OIT evaluadas en 2023 fueron estratégicamente pertinentes y coherentes, y que la sostenibilidad de los resultados y las repercusiones ha sido calificada como satisfactoria en más de la mitad de los casos. No obstante, expresa su preocupación por la relativamente baja proporción de proyectos que han logrado un buen desempeño en términos de eficacia y eficiencia generales. Se debe analizar con mayor detenimiento las dificultades que atentan contra la eficiencia, sobre todo en lo que respecta a la falta de recursos financieros y humanos, ya que socavan la capacidad de la Organización de alcanzar sus ambiciosos objetivos en el ámbito de la cooperación para el desarrollo. El orador alienta a la Oficina a redoblar sus esfuerzos para lograr resultados tangibles en los ámbitos de inclusión de la discapacidad y sostenibilidad ambiental. Celebra el mejor desempeño que ha logrado la OIT en cuanto al fortalecimiento de los mandantes tripartitos y al diálogo social inclusivo, así como los resultados obtenidos por los proyectos relativos a la protección eficaz en el trabajo para todos. El orador apoya la recomendación 3 y el proyecto de decisión.
185. **Hablando en nombre del grupo de África**, un representante del Gobierno de la República Unida de Tanzania observa con satisfacción que las discusiones sobre el plan de trabajo renovable para 2024-2027 considerarán las necesidades y el contexto específicos de África. Tras reconocer que las evaluaciones de impacto requieren de más recursos que las evaluaciones corrientes, pide que de todos modos se las refuerce para hacer un uso óptimo de los recursos y para que repercutan positivamente en la vida de las personas a las que la OIT presta servicio. La labor de la Oficina de Evaluación debe contar con los recursos adecuados. En cuanto a la evaluación del desempeño general de la OIT que figura en la parte II, el orador expresa preocupación por la participación limitada de los mandantes en el diseño y la ejecución de los proyectos, y recalca que es imprescindible que la Organización interactúe plenamente con los mandantes para asegurarse de que los proyectos sean adecuados y respondan a las necesidades. Desea saber por qué la eficacia de las intervenciones ha disminuido entre 2022 y 2023 y qué medidas se están considerando para atender esta situación. Observa con preocupación el deficiente desempeño en el ámbito de la inclusión de la discapacidad.
186. El orador solicita a la Oficina que especifique las medidas que prevé adoptar para mejorar la eficiencia, dado el bajo desempeño general en ese ámbito. Sería útil saber cuáles son los

motivos de la elevada rotación del personal directivo y si los ha abordado. Tras destacar la prioridad otorgada a la promoción del empleo y las empresas sostenibles, el orador exhorta a la Oficina a que integre las evaluaciones de impacto en la etapa de diseño de los proyectos. Propone reformular el proyecto de decisión para aclarar con precisión lo que el Consejo de Administración es invitado a aprobar.

- 187. Hablando en nombre del GRULAC**, un representante del Gobierno del Perú alienta a la Oficina de Evaluación a seguir priorizando la planificación estratégica de las evaluaciones y a mejorar la coordinación con otros actores encargados de la supervisión. Las enseñanzas extraídas de las evaluaciones y las recomendaciones derivadas de ellas son muy valiosas y deben ser aplicadas por todos los interesados. El GRULAC aprueba el plan de trabajo renovable establecido para 2024-2027, en particular la propuesta de evaluación de la Estrategia de Empleo Juvenil 2020-2030 y la evaluación de los PTDP en América Latina y el Caribe. En los años venideros, es importante incluir evaluaciones en el ámbito de la economía del cuidado, sobre todo respecto de los temas a los que se da prioridad en las propuestas de Programa y Presupuesto para 2026-2027.
- 188.** El GRULAC alienta a la Oficina a continuar con los esfuerzos para fortalecer las prácticas de seguimiento y presentación de informes en el ámbito de los proyectos de cooperación para el desarrollo, y quisiera entender el impacto del incumplimiento de esa meta en la evaluación de la eficacia de la OIT. Es motivo de preocupación el desempeño poco satisfactorio de la OIT en relación con las intervenciones con cargo en cooperación para el desarrollo, inclusión de la discapacidad y transición hacia la sostenibilidad ambiental. El GRULAC agradece al Director General que haya establecido medidas en la Política y Estrategia de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad para remediar algunas de las deficiencias identificadas. Por último, el grupo acoge con satisfacción las recomendaciones formuladas por la Oficina para remediar las deficiencias encontradas en el examen independiente *a posteriori* de la calidad de los estudios y las evaluaciones de impacto. El GRULAC apoya el proyecto de decisión.
- 189. Hablando en nombre del PIEM**, una representante del Gobierno de los Estados Unidos dice que su grupo agradecería la oportunidad de comentar sobre la evaluación de otras funciones de evaluación de los departamentos de la OIT además de la Oficina de Evaluación. Su grupo acoge con satisfacción la información provista sobre el valor añadido que podría tener la evaluación general del programa Better Work en comparación con evaluaciones anteriores, dado que el programa tiene sus propios procedimientos de evaluación. Su grupo insta a la Oficina a colaborar con los donantes para la evaluación de dicho programa, incluso en las etapas de diseño y recopilación de datos. Por otro lado, el plan de trabajo renovable sobre las evaluaciones de alto nivel debería tomar en cuenta los cambios en el procedimiento para establecer el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo.
- 190.** Su grupo celebra la evaluación del nivel de resultados sobre competencias y aprendizaje permanente, dado que las transiciones digital, demográfica y ambiental subrayan la importancia de que los programas realizados en esos ámbitos sean adecuados. El PIEM apreciaría recibir información sobre los nexos entre el examen de nivel institucional de la modalidad de los programas de acción prioritarios de la OIT, incluido en el plan de trabajo renovable, y la revisión de mitad de periodo de la aplicación del programa de acción prioritario incluido en las propuestas de Programa y Presupuesto para 2026-2027.
- 191.** Su grupo también estaría agradecido si la Oficina compartiera sus reflexiones acerca de si el uso de la IA no generativa para identificar posibles temas de evaluaciones de alto nivel ha sido satisfactorio y si de esa manera se redujo la participación tripartita en el proceso. El PIEM aprecia la creciente incorporación de las evaluaciones en los documentos estratégicos de

la OIT y en las discusiones de gobernanza, así como los progresos alcanzados en relación con las evaluaciones de impacto, y alienta a la Oficina a seguir abordando las deficiencias mencionadas en el informe. Tras observar que la ambición de realizar evaluaciones estratégicas, de impacto y *a posteriori* se ven obstaculizadas por el apoyo limitado que recibe la financiación flexible de las evaluaciones, el PIEM solicita más información de parte de la Oficina acerca de la naturaleza precisa de dicha financiación y de cómo funcionaría en la práctica.

192. En cuanto a la parte II, el desempeño muy poco satisfactorio en el ámbito de inclusión de la discapacidad es preocupante y requiere atención inmediata a nivel de las regiones y de los países. También preocupa que se hayan obtenido peores resultados en relación con la cuestión del género, sobre todo en relación con los indicadores de los equipos de las Naciones Unidas en los países sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres; se debe prestar más atención a este asunto.
193. Dado que menos del 50 por ciento de las intervenciones de la OIT han tenido un desempeño medio o superior a la media en lo que respecta a la eficiencia general, el PIEM alienta a la Oficina a promover e incorporar el enfoque de gestión basada en resultados y mecanismos integrales de seguimiento y presentación de informes. Por otro lado, el PIEM apoya las medidas propuestas para mejorar la calidad de las evaluaciones de impacto de la OIT, que solo cumplen moderadamente las normas de calidad que rigen a nivel mundial. Por último, el PIEM celebra que se haya subrayado la importancia de la formación en toda la Estrategia de Evaluación para 2023-2025. Deben redoblar los esfuerzos para fortalecer la comunicación de las conclusiones basadas en evaluaciones y el uso oportuno de pruebas. El PIEM apoya el proyecto de decisión.
194. **Un representante del Gobierno de la Federación de Rusia** sugiere que, con respecto a los posibles temas de una evaluación específica a largo plazo, la Oficina debe considerar el estudio de la experiencia de la OIT en relación con la iniciativa del Secretario General de las Naciones Unidas «ONU 2.0». El orador apreciaría escuchar los comentarios de la Oficina sobre los motivos de la disminución del porcentaje de recomendaciones aplicadas dentro de los 12 meses posteriores a la finalización de la evaluación correspondiente. A la luz de la necesidad de una mayor participación de todas las partes en las evaluaciones, subrayada por los directores de las oficinas de país y por el personal participante en los proyectos, el orador alienta a la Oficina de Evaluación a garantizar la plena transparencia en el establecimiento de los grupos de referencia de las evaluaciones permitiendo que todos los interesados participen en las actividades de evaluación. Esto podría lograrse a través de una convocatoria abierta o de una invitación a las partes interesadas, incluidos los Estados Miembros.
195. Si bien su Gobierno apoya el uso de innovaciones como la IA por parte de la Oficina de Evaluación, también deberían efectuarse controles de calidad manuales para garantizar que los resultados respondan a la norma 5 («Calidad») del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas. Además, se debe prestar atención a la ciberseguridad y a los riesgos de integridad de los datos. El orador apoya las tres recomendaciones propuestas para su aprobación por el Consejo de Administración.
196. **Un representante del Director General** (Director, Oficina de Evaluación) celebra que se reconozcan los progresos alcanzados en la aplicación de la Estrategia de Evaluación. Es crucial trabajar de manera conjunta para abordar las cuestiones que afectan a las metas que corren el «riesgo de no alcanzarse». En respuesta a las inquietudes planteadas, el orador afirma que existe una sola unidad independiente de evaluación en la OIT, la Oficina de Evaluación, y que, si bien algunos otros departamentos cuentan con una persona encargada de seguimiento y

evaluación, todas las evaluaciones independientes son gestionadas por la Oficina de Evaluación. Por otro lado, el programa Better Work no tiene procedimientos de evaluación propios, y cada evaluación independiente de ese programa o de cualquier otro programa de la OIT es gestionada o supervisada por la Oficina de Evaluación. De todo esto resulta que la carga de trabajo de la Oficina de Evaluación es intensa. Si bien se alivió parcialmente a través de la agrupación de evaluaciones —enfoque que se mantendrá, ya que la Oficina de Evaluación aspira a priorizar la calidad por sobre la cantidad—, la carga de trabajo sigue siendo excesiva: en el periodo reseñado en el informe, se realizaron 74 evaluaciones independientes y 35 evaluaciones internas. Los cerca de 190 gestores de evaluación certificados son un activo muy importante, pero su participación debe incentivarse, ya que desempeñan esta función en forma voluntaria, en paralelo a sus obligaciones habituales. Lamentablemente, en la actualidad no se dispone de fuentes alternativas de financiación para la función de evaluación.

197. Con respecto a la necesidad de realizar evaluaciones de impacto, sin dudas es importante conocer el impacto de la labor de la OIT en el mundo real. Sin embargo, son poco frecuentes las evaluaciones de impacto propiamente dichas basadas en pruebas de control aleatorio, en parte porque son extremadamente costosas y no siempre se justifican, dada la pequeña escala de los proyectos de la OIT. No obstante, se realizan evaluaciones de impacto en el marco de programas que usan fondos de los donantes sin participación de la Oficina de Evaluación. Lamentablemente, ha habido poca demanda de un servicio establecido por la Oficina de Evaluación para prestar asistencia en la etapa de diseño de esas evaluaciones de impacto, lo que explica en parte los preocupantes resultados del examen *a posteriori* de la calidad de las evaluaciones de impacto presentados en el informe.
198. La falta de financiación flexible es otro obstáculo para la realización de evaluaciones de impacto: la mayor parte de los fondos para evaluaciones son fondos asignados a proyectos específicos, están vinculados a la duración de esos proyectos y, por ende, no cubren las evaluaciones *a posteriori* o de impacto que necesitan financiación después de la fecha de finalización de los proyectos. El Fondo Fiduciario para las Actividades de Evaluación de la OIT, que se creó con la esperanza de que los donantes otorgaran financiación flexible para las evaluaciones de impacto de los principales temas y programas a largo plazo, ha recibido hasta ahora muy pocos fondos y es necesario promoverlo. Con respecto a las respuestas del personal directivo, el índice de respuestas ha sido inferior al de años anteriores, en los que alcanzó el 100 por ciento, pero se mantiene en un nivel digno de destacar: 96 por ciento. Lamentablemente, el índice disminuye de forma considerable aunque solo unas pocas oficinas no respondan. Los motivos por los cuales no se remiten las respuestas a veces están fuera de su control, pese a los numerosos recordatorios enviados.
199. El uso de la IA por la Oficina de Evaluación está en una etapa muy temprana. La Oficina de Evaluación está trabajando con el Departamento de Gestión de la Información y de las Tecnologías para desarrollar un *chatbot* que se incorporaría en *i-eval Discovery* para ayudar a realizar búsquedas en un repositorio de 1 500 informes de evaluación y un número incluso mayor de enseñanzas extraídas y buenas prácticas que serían útiles para el diseño de proyectos. Para seleccionar los temas de evaluación, la Oficina de Evaluación utilizó IA no generativa —en lo esencial, programas informáticos de análisis cualitativo de datos— para buscar todos los documentos del Consejo de Administración con solicitudes de evaluaciones. En función de ese análisis, se consultó a los mandantes acerca de qué temas consideraban más importantes.
200. En cuanto al fortalecimiento de las capacidades, la Oficina de Evaluación dispone de fondos limitados para ofrecer formación a los mandantes. Capacita a los mandantes en cuestiones de

evaluación cada vez que es posible y, si bien en 2023 ofreció formación a más representantes de los empleadores que de los trabajadores, en 2022 sucedió lo contrario.

201. Con respecto a la evaluación de la eficacia de la OIT que figura en la parte II del informe, la Oficina de Evaluación es el mensajero de las conclusiones, que se basan en un examen exhaustivo de 60 evaluaciones de proyectos por año. Es responsabilidad del Comité Consultivo de Evaluación examinar formas de mejorar el seguimiento de cuestiones sistémicas, y en reuniones recientes del Comité se ha planteado la cuestión de que las evaluaciones reiteradamente llegan a las mismas conclusiones. Es importante no centrarse solo en las conclusiones negativas, dado que el informe también contiene algunas muy positivas: cerca del 60 por ciento de los proyectos de cooperación para el desarrollo lograron un nivel por encima de la media y el 70 por ciento de las intervenciones evaluadas tuvieron buena pertinencia estratégica.
202. El informe evidencia que falta incorporar las cuestiones de igualdad de género, inclusión de la discapacidad y sostenibilidad ambiental en los documentos de los proyectos, pero ello no se refleja en el desempeño general de la OIT en esos ámbitos. El informe también muestra que el desempeño ha sido excepcional en el ámbito del fortalecimiento de las capacidades: más del 85 por ciento de los proyectos alcanzaron sus objetivos. Además, las competencias técnicas de la OIT fueron calificadas muy positivamente en casi el 90 por ciento de los casos. Si bien la eficacia de la OIT ha disminuido levemente durante el periodo reseñado, la relación costo-eficacia final ha mejorado, lo que demuestra que los proyectos han hecho un buen aprovechamiento de los recursos, pese a que algunos se han demorado o se han fijado objetivos demasiado ambiciosos. El proyecto de decisión propone que el Consejo de Administración apruebe las tres recomendaciones subrayadas en el informe.

Decisión

203. **El Consejo de Administración aprueba las recomendaciones contenidas en el informe de evaluación anual 2023-2024 (párrafos 15, 48 y 79) que ha de aplicar la Oficina.**

(GB.352/PFA/8, párrafo 80)

9. Evaluaciones de alto nivel de las estrategias y de los Programas de Trabajo Decente por País (GB.352/PFA/9)

204. **El portavoz del Grupo de los Trabajadores** acoge con satisfacción las conclusiones de la evaluación independiente de alto nivel de la Estrategia de la OIT de Cooperación para el Desarrollo 2020-2025 y el plan de aplicación conexas, en las que se ponen de manifiesto importantes deficiencias. Al carecer de una visión para la mejora y una teoría del cambio, la Estrategia no puede resolver los importantes problemas sistémicos que afectan en la actualidad a los trabajadores de todo el mundo. La ineficacia del mecanismo de aplicación y la disminución del seguimiento y la presentación de informes tras la evaluación de mitad de periodo realizada en 2023 resultan extremadamente preocupantes, ya que pueden conducir al debilitamiento de la transparencia y la rendición de cuentas, lo que a su vez puede provocar graves deficiencias en materia de diálogo social y una menor protección para los interlocutores sociales. Las deficiencias en el uso de la cooperación para el desarrollo resultan especialmente preocupantes, puesto que pueden tener un efecto directo en la capacidad de los sindicatos para participar en el diálogo social. El reciente enfoque de la Oficina en la esfera de la cooperación para el desarrollo, que parece centrarse más en una justificación económica para la movilización de recursos, si no se gestiona de forma adecuada, podría limitar el papel de la cooperación para el desarrollo en la promoción del diálogo social y el tripartismo. Preocupa al

Grupo de los Trabajadores la escasa contribución de la Estrategia a efectos de asegurar financiación, y la falta de orientaciones innovadoras para futuras prioridades. El hecho de que la Estrategia se centre en reafirmar las prácticas existentes, en lugar de proporcionar soluciones innovadoras, limita seriamente las perspectivas de lograr un impacto a largo plazo. Se precisa urgentemente un enfoque más específico, innovador y transparente.

- 205.** La evaluación positiva de las estrategias y enfoques de la OIT para la elaboración y el uso de estadísticas del trabajo refleja el papel clave y de liderazgo del Departamento de Estadística de la OIT, por lo cual el orador felicita a la Oficina. Con respecto a los ámbitos que requieren mejoras, el orador plantea la necesidad de disponer de datos de la inspección del trabajo, en particular en relación con el trabajo en el sector informal, y, con respecto a los datos sobre el trabajo en plataformas digitales, reitera la importancia de utilizar conceptos más precisos al abordar la discusión de la economía de plataformas que tendrá lugar en la 113.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Menciona la necesidad de abordar las estadísticas sobre los salarios vitales, la migración laboral y la seguridad y salud en el trabajo, velando por la producción oportuna de estadísticas del trabajo. Asimismo, se refiere a la necesidad de hacer participar a los trabajadores en las actividades de fortalecimiento de la capacidad, además del personal de las oficinas nacionales de estadística y los ministerios de trabajo. El orador está de acuerdo con la recomendación de desarrollar una estrategia relativa a la función estadística para el conjunto de la Organización que pueda tener en cuenta las necesidades de los trabajadores, para lo cual se precisará financiación adicional. La Oficina debería garantizar que el Departamento de Estadística cuente con los recursos necesarios para cumplir su mandato.
- 206.** Con respecto a la evaluación independiente de alto nivel de las estrategias y actividades de los PTDP de la OIT en África Occidental, el orador indica que su Grupo está preocupado por la falta de enfoques programáticos integrados para abordar las complejas causas de los déficits de trabajo decente. En relación con los grupos vulnerables de trabajadores, la Oficina debería asignar recursos adicionales a estrategias destinadas a la aplicación de los salarios vitales. Son necesarios esfuerzos más sostenidos en ese ámbito para promover la igualdad de oportunidades y mejores condiciones de trabajo para todos los trabajadores, en particular las mujeres. La Oficina debería velar por que los sindicatos tengan una participación más activa tanto en la elaboración como en la aplicación de los programas. Es necesario priorizar la ampliación de las intervenciones que han dado buenos resultados a nivel local. Es esencial adaptar las intervenciones al contexto socioeconómico y cultural específico de cada país. En cuanto a la sostenibilidad financiera de los programas, la Oficina debería mejorar la coherencia entre los programas de lucha contra el trabajo infantil específicos para cada país y otros marcos de desarrollo internacionales, y asegurarse de que las prioridades de los trabajadores se integren sistemáticamente en las estrategias de desarrollo más amplias. Todo retraso de la financiación o ineficiencia administrativa repercutirá negativamente en los trabajadores y sus organizaciones al ralentizar los programas fundamentales. El orador insta una vez más a la Oficina a poner en práctica todas las recomendaciones contenidas en el documento, y apoya el proyecto de decisión.
- 207. La portavoz del Grupo de los Empleadores** declara que las constataciones de la evaluación son sumamente preocupantes. Es imperativo que los resultados de la evaluación estén claramente alineados con las recomendaciones, y que estos se integren en el Programa y Presupuesto, contando al mismo tiempo con la estrecha colaboración de los mandantes, a fin de lograr un enfoque que tenga en cuenta las necesidades de estos. Con respecto a la evaluación de la Estrategia de la OIT de Cooperación para el Desarrollo 2020-2025, el Grupo de los Empleadores apoya firmemente las conclusiones. Los mandantes necesitan tener un compromiso claro y específico con respecto al planteamiento estratégico de la cooperación

para el desarrollo, la potenciación de la apropiación nacional y el empoderamiento de los mandantes, y progresos tangibles en la mejora de los sistemas de la OIT a fin de desarrollar, ejecutar, supervisar y apoyar los proyectos de cooperación para el desarrollo. La oradora toma nota de la respuesta de la Oficina, en particular con respecto a la recomendación 1, relativa al fortalecimiento de la participación de los mandantes y las partes interesadas locales. Sin embargo, la cooperación para el desarrollo debería ser un producto independiente en el Programa y Presupuesto, con un compromiso claro para dar curso a las recomendaciones de la evaluación.

- 208.** En referencia a la evaluación de las estrategias y enfoques de la OIT para la elaboración y el uso de estadísticas del trabajo, el Grupo de los Empleadores apoya las recomendaciones, en particular la recomendación 1, sobre el desarrollo de una estrategia relativa a la función estadística de la OIT para el conjunto de la Organización, que se someterá al Consejo de Administración a finales de 2026, y la recomendación 4, sobre la elaboración de un programa de formación sobre estadísticas del trabajo para los interlocutores sociales. En cuanto a las limitaciones de recursos, habida cuenta de la función de liderazgo mundial que tiene la OIT, puede que depender únicamente de la cooperación para el desarrollo no sea la mejor elección estratégica. Se debería asignar financiación suficiente y periódica para aprovechar la labor estadística de la OIT, velando por que sea beneficiosa para todos los mandantes. Los recursos utilizados en la recopilación, tratamiento y análisis de estadísticas fiables y de calidad deberían considerarse una inversión estratégica para apoyar la base de datos empíricos para el diálogo social y dar mayor peso y credibilidad al tripartismo.
- 209.** Con respecto a la evaluación de las estrategias y actividades de los PTDP de la OIT en África Occidental, la Oficina debería destinar todos los recursos necesarios a reforzar la capacidad institucional, a menudo débil, de los interlocutores sociales de la región, ya que esa debilidad limita su función en el seguimiento y la ejecución de los proyectos. Es necesario conceder una mayor atención a la colaboración con los mandantes, en particular las organizaciones de empleadores y de trabajadores, asegurando su participación desde la fase de planificación. La oradora insta a la Oficina a examinar detenidamente todas las enseñanzas extraídas y las recomendaciones contenidas en el documento. En la 353.^a reunión del Consejo de Administración, se debería presentar un nuevo proyecto de estrategia de cooperación para el desarrollo que, en lugar de estar promovida por los donantes, responda a las necesidades de los mandantes.
- 210. Hablando en nombre del grupo de África,** un representante del Gobierno de la República Unida de Tanzania declara, con respecto a la evaluación de la Estrategia de la OIT de Cooperación para el Desarrollo 2020-2025, que los esfuerzos futuros deberían centrarse en aumentar la conectividad y mejorar el seguimiento y la recopilación de datos, para poder medir mejor los avances a largo plazo, habida cuenta de que la Estrategia actual carece de una definición clara de en qué consiste el éxito. Preocupa al orador que sigan sin resolverse algunos de los problemas señalados en la evaluación de alto nivel de la estrategia de cooperación para el desarrollo de la OIT, realizada en 2015, y que los proyectos sigan viéndose afectados por diseños excesivamente ambiciosos y la lentitud de su puesta en marcha. La OIT debería evitar desperdiciar sus recursos en los programas que tengan un impacto escaso o nulo. En referencia a la evaluación de las estrategias y enfoques de la OIT para la elaboración y el uso de estadísticas del trabajo, sería útil que la Oficina proporcionara información sobre las opciones para paliar las deficiencias de recursos en el apoyo prestado por la OIT a los Gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores para la elaboración de políticas. Con respecto a la evaluación de las estrategias y actividades de los PTDP de la OIT en África Occidental, el orador coincide con las constataciones según las cuales varios ámbitos

requieren una atención continua, como los esfuerzos de movilización de recursos destinados a lograr una mejor distribución entre los países y una mejor adecuación de los recursos. Una movilización de recursos centrada en las capacidades, la igualdad de género, la inclusión de las personas con discapacidad y los retos de la economía informal es esencial para todos los países en desarrollo, no solo para África Occidental. Los PTDP deberían guiarse por las prioridades nacionales a fin de asegurar su pertinencia, su sostenibilidad y la consecución de los impactos deseados.

211. Hablando en nombre del ASPAG, un representante del Gobierno de Bangladesh, refiriéndose a la evaluación de la Estrategia de la OIT de Cooperación para el Desarrollo 2020-2025, insta a la Oficina a responder a la posibilidad de establecer una unidad de operaciones de cooperación para el desarrollo y la viabilidad de crear una función específica responsable del seguimiento y el desarrollo de las operaciones. Las respuestas de la Oficina a las recomendaciones para mejorar la innovación, reforzar las estrategias de comunicación y promover la transparencia y la rendición de cuentas carecen de la claridad necesaria. Una nueva estrategia de la OIT de cooperación para el desarrollo 2026-2029 debería contener objetivos más concretos y prever suficiente margen para las prioridades nacionales en los programas. El ASPAG acogería con agrado programas que ayudaran a las empresas a ampliar sus recursos humanos, junto con novedades normativas. Para que esas prioridades puedan incluirse en la nueva estrategia, las consultas deberían comenzar en breve. Con respecto a la evaluación relativa a la elaboración y el uso de estadísticas del trabajo, además de utilizarse en la formulación de políticas nacionales y mundiales, las estadísticas de la OIT también deben responder a las necesidades cotidianas de los mandantes tripartitos. El orador indica que su grupo acoge con satisfacción la recomendación de presentar al Consejo de Administración una estrategia relativa a las estadísticas del trabajo, en consonancia con la Estrategia de Datos del Secretario General de las Naciones Unidas, y la creación de un grupo de coordinación de datos estadísticos. Asimismo, el grupo coincide con la respuesta de la Oficina, según la cual actividades como la elaboración de normas y el apoyo técnico a los países deberían financiarse a través de mecanismos estables e independientes de los intereses de los donantes. Sin embargo, la Oficina debería explorar otras opciones de financiación, incluidos los fondos fiduciarios y la cooperación Sur-Sur, para obtener fondos adicionales. Con respecto a la evaluación de las estrategias y actividades de los PTDP de la OIT en África Occidental, el orador insta a la Oficina a elaborar un mecanismo para medir por separado el impacto de cada uno de los PTDP.

212. Hablando en nombre de una mayoría significativa de Gobiernos del GRULAC⁴, un representante del Gobierno del Perú expresa su agradecimiento por la labor de la OIT en el ámbito de los PTDP y la cooperación para el desarrollo, ya que estas iniciativas son esenciales para enfrentar desafíos estructurales, como el empleo informal, la exclusión social y la discriminación en el trabajo. Los programas deben tener indicadores claros y mensurables para evaluar los resultados y realizar los ajustes necesarios. El orador toma nota de las propuestas para resolver los desafíos que enfrenta la Estrategia de la OIT de Cooperación para el Desarrollo 2020-2025 y expresa su apoyo al fortalecimiento de los recursos y fondos dirigidos a áreas con menos cobertura en los programas de la OIT, especialmente los ámbitos de desarrollo que apoyen los avances en la consecución de los ODS, y la promoción de la participación tripartita para asegurar que la labor de la OIT sea relevante y sostenible. Un enfoque centrado en las áreas prioritarias aportaría claridad sobre el impacto y los beneficios esperados de la cooperación para el desarrollo. El orador apoya las recomendaciones

⁴ Barbados, Bolivia (Estado Plurinacional de), Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Haití, Honduras, Jamaica, México, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Uruguay y Venezuela (República Bolivariana de).

contenidas en el documento, en particular aquellas relativas a las consultas para una nueva estrategia de cooperación para el desarrollo 2026-2029 y la instauración de un mecanismo de seguimiento de proyectos; además, indica que agradecería información adicional sobre la forma y el alcance de dichos procesos, que deberían ser transparentes, con miras a su presentación al Consejo de Administración en 2025.

- 213.** El orador destaca la evaluación positiva de la función de las estadísticas sobre el trabajo, un ámbito en el que se han registrado avances durante el periodo de evaluación. Encomia los progresos realizados con respecto a la cantidad y la calidad de la base de datos ILOSTAT, el mayor repositorio de estadísticas de trabajo en el mundo, y las actividades normativas realizadas por la Oficina en el ámbito de las estadísticas. Apoya la recomendación 1, sobre el desarrollo de una estrategia relativa a la función estadística de la OIT para el conjunto de la Organización, que debería mejorar la coordinación entre los departamentos técnicos y las oficinas regionales en el ámbito de las actividades estadísticas realizadas en el terreno. La recomendación 2 requiere una financiación adecuada. El orador insta a la Oficina a asegurar el financiamiento necesario para subsanar las deficiencias identificadas en la evaluación y cumplir los compromisos asumidos en la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo de 2023.
- 214. Hablando en nombre del PIEM,** un representante del Gobierno de España acoge con satisfacción las tres evaluaciones de alto nivel. El acceso limitado a los datos de la OIT ha provocado retrasos y lagunas en los análisis, lo que pone de relieve la importancia de una gestión de datos sólida, así como de la rendición de cuentas y el aprendizaje, al tiempo que se generan datos empíricos para los responsables de la adopción de decisiones y los profesionales. Como se señala en el documento, es necesario un enfoque equilibrado para producir estadísticas del trabajo mediante la utilización de múltiples fuentes a fin de garantizar la disponibilidad de datos.
- 215.** El orador expresa su decepción por las constataciones dimanantes de la evaluación global de la Estrategia de la OIT de Cooperación para el Desarrollo 2020-2025. El PIEM coincide en que es necesaria una nueva estrategia para la mejora continua de los sistemas y enfoques de la OIT en el ámbito de los proyectos de cooperación para el desarrollo, y agradece las recomendaciones formuladas a ese respecto. La ineficacia del seguimiento y la presentación de informes en relación con la Estrategia es motivo de preocupación en lo que respecta a su valor percibido. Refiriéndose a la recomendación 1 relativa a la Estrategia, el orador solicita información más detallada sobre cómo podría establecerse una unidad de operaciones de cooperación para el desarrollo, dada la limitación de personal y recursos. El orador agradece el compromiso de la Oficina para tomar en consideración las conclusiones de la evaluación e integrar las recomendaciones formuladas en la aplicación de la Estrategia y otras iniciativas conexas. Las recomendaciones sobre la mejora de la rendición de cuentas y la gestión del desempeño, y la mejora de la evaluación y la medición de los avances son fundamentales, habida cuenta de la importancia de fomentar la confianza en la OIT. El PIEM alienta a la Oficina a seguir promoviendo y posicionar estratégicamente el enfoque único de la Organización en el ámbito de la cooperación para el desarrollo, que debería basarse en datos empíricos, estar orientado a la obtención de resultados, ser objeto de un estrecho seguimiento y evaluación, y contar con objetivos y prioridades claros en consonancia con el mandato fundamental y la ventaja comparativa de la OIT.
- 216.** Con respecto a la evaluación de alto nivel de las estrategias y enfoques de la OIT para la elaboración y el uso de estadísticas del trabajo, el orador observa que, pese a la alta estima general que se tiene por las estadísticas del trabajo producidas por la OIT, persisten algunas preocupaciones acerca de la disponibilidad de datos en determinados ámbitos de políticas

debido a la limitación de recursos humanos y financieros. El orador expresa su satisfacción por las constataciones predominantemente positivas, así como por la dedicación continua de la Oficina para mejorar la calidad y la disponibilidad de los datos. El PIEM coincide con la recomendación 1, relativa al desarrollo de una estrategia para el conjunto de la Organización con miras a su presentación en 2026 con el fin de lograr una mayor coordinación entre las estructuras de la OIT, en particular sobre el terreno, y una respuesta más completa a las necesidades cambiantes de los mandantes. En relación con la recomendación 2, el grupo considera que las actividades estadísticas son parte integral de la actividad principal de la Oficina y tendrían que financiarse con cargo al presupuesto ordinario, especialmente teniendo en cuenta el mandato recibido de la última Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, para el cual el Consejo de Administración pidió la asignación de recursos adecuados durante su reunión de marzo de 2024. El orador insta a la Oficina a encontrar el modo de aumentar las asignaciones financieras destinadas a las estadísticas en las próximas propuestas de Programa y Presupuesto. El PIEM suscribe las recomendaciones contenidas en el documento y solicita al Director General que adopte medidas para asegurar su adecuada aplicación.

- 217. Una representante del Director General** (Subdirectora General, Nodo de Relaciones Exteriores y Corporativas) agradece las observaciones de los mandantes y reconoce que las constataciones de la evaluación de la Estrategia de la OIT de Cooperación para el Desarrollo 2020-2025 ciertamente son decepcionantes. La oradora expresa su compromiso para la elaboración de una nueva estrategia que tenga una visión más clara y sea más ambiciosa, que responda mejor a las necesidades de los mandantes y establezca el impacto mensurable previsto. La estrategia tendría que resultar atractiva para los donantes, puesto que será difícil lograr resultados sin movilizar recursos, y debería elaborarse en el marco de un proceso transparente, tras la celebración de amplias consultas. Una medida que ya se ha adoptado es la mayor integración de la labor de cooperación para el desarrollo en las propuestas de Programa y Presupuesto para 2026-2027. La apropiación por los países de los proyectos de cooperación para el desarrollo está respaldada por los marcos de cooperación para el desarrollo que establecen las prioridades de los países. La Oficina está trabajando con los principales donantes para encontrar esferas de convergencia entre las necesidades de los mandantes y los intereses de los donantes.
- 218.** Con miras a abordar la ejecución de las actividades de cooperación para el desarrollo de forma más general, un pequeño grupo constituido por personal técnico de la OIT está efectuando un análisis de los aspectos que han dado buenos resultados a fin de reproducir los casos de éxito. La oradora coincide con la evaluación en el sentido de que la Estrategia de la OIT de Cooperación para el Desarrollo 2020-2025 no aporta la suficiente innovación, y señala que ya se han emprendido medidas para identificar y ampliar las prácticas innovadoras en el ámbito de la cooperación para el desarrollo. Se elaborará una propuesta integral para propiciar una mayor integración de los proyectos de cooperación para el desarrollo en la labor de la Organización y la adopción de medidas que permitan subsanar las deficiencias en la aplicación.
- 219. Un representante del Director General** (Jefe Estadístico y Director, Departamento de Estadística) declara que ha tomado nota de las observaciones relativas a la necesidad de prestar mayor atención al desarrollo de la capacidad de los mandantes. Aunque los escasos recursos disponibles habitualmente se destinan a la producción de estadísticas, la Oficina está comprometida con el desarrollo de la capacidad y tiene planes para colaborar con ACTRAV, ACT/EMP, la OIE y la CSI.
- 220.** El desarrollo de una estrategia para reforzar las estadísticas del trabajo permitirá mejorar la coordinación y la planificación, y la colaboración con los mandantes tripartitos, sobre la base

del formato tripartito de la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo. En 2023, esa Conferencia enunció un ambicioso mandato que debería cumplirse y se solicitó que se prestara apoyo a los mandantes para producir estadísticas fiables. Eso fue adoptado por el Consejo de Administración en su reunión de marzo de 2024. Si bien la Oficina ha escuchado opiniones firmes a favor de aumentar la financiación con cargo al presupuesto ordinario para las actividades estadísticas, acoge con agrado las propuestas relativas al establecimiento de fondos fiduciarios y el fortalecimiento de la cooperación Sur-Sur para apoyar el proceso. El orador reconoce que es necesario hacer mayor hincapié en los salarios vitales, la seguridad y salud en el trabajo y el trabajo en plataformas. Por último, expresa su compromiso para aplicar las recomendaciones formuladas en la evaluación de alto nivel.

- 221. Una representante del Director General** (Directora Regional para África) declara que ha tomado nota de las observaciones realizadas sobre la evaluación de alto nivel de las estrategias y las actividades de los PTDP en África Occidental, y expresa su compromiso para dar curso a las recomendaciones contenidas en la misma, en particular las relativas a la participación de los mandantes en los PTDP, desde su elaboración hasta la aplicación.
- 222. Un representante del Director General** (Director, Oficina de Evaluación) toma nota con satisfacción del apoyo expresado por los mandantes y la dirección para la aplicación de las recomendaciones formuladas en las tres evaluaciones de alto nivel. La evaluación de la Estrategia de la OIT de Cooperación para el Desarrollo 2020-2025 contiene un análisis detallado tanto de los aspectos que han logrado resultados positivos como de los que no, lo que resultará de utilidad para la Oficina al considerar las medidas de seguimiento que se han de adoptar.
- 223. El portavoz del Grupo de los Trabajadores** agradece las observaciones formuladas y los compromisos asumidos por la Oficina.
- 224. La portavoz del Grupo de los Empleadores** da las gracias a la Oficina por sus observaciones y compromisos. La oradora pone de relieve la solicitud de su Grupo de que se incluya un resultado claro relativo a la cooperación para el desarrollo en el Programa y Presupuesto para 2026-2027 a fin de asegurar su lugar en el programa y las actividades de la Organización.

Decisión

- 225. El Consejo de Administración solicita al Director General que tome en consideración las recomendaciones de las tres evaluaciones independientes de alto nivel presentadas en el documento GB.352/PFA/9 (párrafos 32-38, 72-78 y 105-117), y que adopte medidas para asegurar su adecuada aplicación.**

(GB.352/PFA/9, párrafo 119)

10. Cuestiones relativas a la Dependencia Común de Inspección (GB.352/PFA/10)

- 226. El portavoz del Grupo de los Trabajadores** destaca el informe de la Dependencia Común de Inspección (DCI) sobre el examen de los marcos de rendición de cuentas en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y solicita a la Oficina que presente información exhaustiva sobre su respuesta a la recomendación 2, observando que las orientaciones emitidas en virtud de esa recomendación no necesariamente son contrarias a un enfoque basado en el análisis de los riesgos para la selección de auditorías individuales y de las actividades de supervisión. La Oficina podría centrarse en auditorías que arrojarían más resultados y garantizar, al mismo tiempo, que se abarquen todos los elementos de un marco de rendición de cuentas durante

cierto periodo de tiempo. Dado que la Oficina no aceptó la recomendación 3, el orador pregunta si considera que las actuales presentaciones de informes anuales al Consejo de Administración responderán a los requisitos principales cuando se actualice el marco de rendición de cuentas. El Grupo de los Trabajadores espera recibir un informe sobre la respuesta de la Oficina a la recomendación 3 del informe de la DCI sobre el examen de las políticas y prácticas de salud mental y bienestar en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. El orador alienta a la Oficina a seguir trabajando en torno a la salud mental y el bienestar de su personal y a cooperar estrechamente con el Sindicato del Personal de la OIT en relación con esas cuestiones.

- 227. La portavoz del Grupo de los Empleadores** insta a la Oficina a aplicar la recomendación 1 del informe de la DCI relativa al examen de los marcos de rendición de cuentas y subraya la importancia de mantener la estructura tripartita y el mandato específico de la OIT y de garantizar que la Organización pueda aprovechar su papel especial dentro del sistema de las Naciones Unidas. En cuanto al informe de la DCI sobre el examen de las políticas y prácticas de salud mental y bienestar, la oradora dice que las políticas para facilitar la reincorporación al trabajo del personal con problemas de salud mental tras periodos de ausencia están ampliamente desatendidas en el sistema de las Naciones Unidas. La OIT debería dar el ejemplo como organismo rector de las Naciones Unidas en el mundo del trabajo, sobre todo porque esas iniciativas benefician tanto a empleados como a empleadores, apoyan la retención de personal, fortalecen la productividad y no son costosas. La Oficina debería adoptar un enfoque basado en datos para el seguimiento rutinario de la eficacia de los programas de bienestar. La oradora apoya el proyecto de decisión.
- 228. Hablando en nombre del ASPAG**, un representante del Gobierno de la República Islámica del Irán encomia el seguimiento preciso de las recomendaciones de la DCI, incluidas las de años anteriores, como un enfoque sistemático para introducir mejoras continuas y responder a preocupaciones que atañen a todo el sistema de las Naciones Unidas. El orador alienta a la Oficina a considerar la adopción de un enfoque más específico de su respuesta al examen de los marcos de rendición de cuentas que esté en concordancia con su mandato y estructura únicos, sin dejar de atenerse a los criterios que rigen para todo el sistema de las Naciones Unidas. La Oficina tal vez pueda reconsiderar su decisión de no aceptar la recomendación 3 y buscar formas de integrar la presentación de informes sobre el marco de rendición de cuentas en los mecanismos existentes sin crear duplicaciones innecesarias. En relación con el examen de las políticas y prácticas de salud mental y bienestar, el orador insta a la Oficina a acelerar la aplicación de la recomendación 4 y propone que se establezca un cronograma más detallado para la aplicación de la recomendación 10. Además, alienta a la Oficina a que se prepare con antelación para los próximos exámenes de la DCI sobre presupuestación y el principio de auditoría única a fin de garantizar que allí se reflejen las fortalezas de la Organización en materia de gestión financiera, y a que participe activamente en el próximo examen de las políticas y prácticas para prevenir y atender la explotación y los abusos sexuales en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. Por último, el informe podría dar más información de contexto acerca de la armonización de las recomendaciones de la DCI con los objetivos estratégicos y los resultados de la OIT, especialmente en relación con la mejora del liderazgo y de la gobernanza.
- 229. Hablando en nombre del GRULAC**, una representante del Gobierno del Paraguay dice que la pronta aplicación de la recomendación 1 del informe de la DCI sobre el examen de los marcos de rendición de cuentas permitirá mejorar los mecanismos de rendición de cuentas de la Oficina y favorecerá la promoción de una cultura de la responsabilidad. En relación con la recomendación 2, resalta la necesidad de que los servicios de supervisión interna mantengan

su independencia y respondan a pautas generales que reconozcan los diversos mandatos institucionales, la naturaleza y las estructuras de gobernanza de las organizaciones de las Naciones Unidas. La Oficina debería mantener un enfoque pragmático en la aplicación de las recomendaciones emitidas por la DCI y hacer un balance entre estas y las acciones ya implementadas, así como una evaluación de la factibilidad de aplicar otras recomendaciones en el contexto del tripartismo. Con respecto a la recomendación 3, sería oportuno continuar con el esquema actual para evitar el solapamiento con los requisitos existentes en materia de presentación de informes y respetar el enfoque del uso óptimo de los recursos. La oradora solicita más información acerca de la aplicación de la recomendación 4 del informe de la DCI sobre el examen de las políticas y prácticas de salud mental y bienestar y sobre la evaluación de las repercusiones en materia de los recursos y el tiempo necesarios para aplicar la recomendación 10. Por último, el GRULAC solicita a la Oficina que invite a un representante de la DCI a una futura reunión del Consejo de Administración a fin de debatir sobre los progresos alcanzados en la aplicación de sus recomendaciones. La oradora apoya el proyecto de decisión.

- 230. Hablando en nombre del PIEM**, una representante del Gobierno del Canadá dice que su grupo espera que la Oficina acepte todas las recomendaciones contenidas en el informe de la DCI sobre el examen de las políticas y prácticas de salud mental y bienestar. Alienta a la Oficina a que adopte un enfoque basado en pruebas y datos para el seguimiento y la evaluación del plan de acción de la OIT en materia de salud mental y bienestar en el trabajo para el periodo 2024-2026. En relación con el examen de los marcos de rendición de cuentas, la oradora reconoce que cada organismo de las Naciones Unidas debería adaptar el modelo de la DCI a su contexto particular y aconseja a la Oficina que se asegure de que no haya solapamientos en materia de supervisión en el marco de rendición de cuentas y la estructura de gobernanza de la OIT.
- 231.** Por otro lado, la oradora solicita aclaraciones respecto de las medidas en vigor para garantizar la independencia de la Oficina de Ética de la OIT, así como más información sobre la estructura de rendición de cuentas en materia de ética. El Consejo de Administración debería analizar anualmente el informe del Responsable de Ética. Además, pide información actualizada sobre el estado de la aplicación de una recomendación formulada por la DCI en 2020 respecto de la adopción de procedimientos formales adecuados para la investigación de denuncias de conductas indebidas por parte de jefes ejecutivos y recomienda que la Oficina se refiera al informe de la DCI sobre el examen de las políticas y prácticas de protección de los denunciantes en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas al aplicar esa recomendación. Se debería invitar a la DCI a participar en la próxima reunión del Consejo de Administración a fin de intercambiar opiniones sobre buena gobernanza y rendición de cuentas. La oradora apoya el proyecto de decisión.
- 232. Un representante del Gobierno de la Federación de Rusia** dice que un examen integral del marco de rendición de cuentas de la OIT efectuado por la Oficina de Auditoría Interna y Control (IAO) le daría a la Oficina y a los Estados Miembros un panorama completo de la situación. Los Estados Miembros deberían tener la oportunidad de expresar sus deseos y formular recomendaciones respecto de las iniciativas de control sin perjuicio de la independencia de la IAO. El orador pregunta si la Oficina considera actualizada la versión vigente del documento sobre el marco de rendición de cuentas de la OIT, publicado hace 14 años. Es de lamentar que la Oficina no haya aceptado la recomendación 3 del informe de la DCI sobre el examen de los marcos de rendición de cuentas. El orador insta a la Oficina a atender los comentarios de la DCI sobre la introducción de un informe periódico sobre el marco de rendición de cuentas y los costos que conlleva. Teniendo en cuenta las inquietudes planteadas sobre la posible duplicación de trabajo, tal vez sería adecuado lanzar un portal en el sitio web de la OIT para

ofrecer información exhaustiva a los mandantes acerca del funcionamiento y los costos del marco de rendición de cuentas. La Oficina debería aplicar pronta y plenamente las recomendaciones de la DCI, y seguir participando activamente en sus exámenes.

- 233. Un representante del Director General** (Director, Departamento de Programación y Gestión Estratégicas) dice que la Oficina tomará medidas para aplicar la recomendación 1 del informe de la DCI sobre el examen de los marcos de rendición de cuentas e informará al Consejo de Administración sobre los avances al respecto. La recomendación 3 no fue aceptada por ninguno de los miembros de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación; sin embargo, la Oficina continuará evaluando formas de abordar la cuestión. Se acelerarán las iniciativas para poner en práctica las recomendaciones contenidas en el informe de la DCI sobre el examen de las políticas y prácticas de salud mental y bienestar, y en 2025 la Oficina informará a los mandantes acerca de los progresos alcanzados al respecto.
- 234.** El Responsable de Ética goza de independencia y responde directamente al Director General e indirectamente al Consejo de Administración a través del Comité Consultivo de Supervisión Independiente. Este Comité está examinando cuestiones planteadas por la DCI en relación con la investigación de denuncias de conductas indebidas por parte de jefes ejecutivos, y la Oficina presentará información actualizada sobre ese proceso al Consejo de Administración en marzo de 2025.
- 235.** La Oficina está participando activamente en los ejercicios de presentación de informes de la DCI correspondientes a 2024. La DCI ha sido invitada a participar en las reuniones del Consejo de Administración a lo largo de los años y continuará teniendo acceso a las reuniones pertinentes.
- 236. Otro representante del Director General** (Tesorero y Controlador de Finanzas) dice que la Oficina prevé examinar el marco de rendición de cuentas de la OIT en el marco de los procesos existentes. La Oficina ha decidido no aceptar la recomendación 3 del informe de la DCI sobre el examen de los marcos de rendición de cuentas porque la elaboración de un informe anual sobre el marco de rendición de cuentas exigiría que el Consejo de Administración dedicara una considerable cantidad de tiempo a las funciones de auditoría y control de la OIT en una de sus reuniones anuales. En la actualidad, el Consejo de Administración dedica una parte de cada una de las tres reuniones que mantiene por año a considerar informes separados sobre diferentes ámbitos del sistema de auditoría y control, asegurándose así de que cada informe reciba la debida atención. Los diferentes ámbitos del sistema de auditoría y control de la OIT actualmente preparan sus informes respectivos en diferentes momentos del año.

Decisión

- 237. El Consejo de Administración toma nota de la información contenida en el documento GB.352/PFA/10 y refrenda la evaluación realizada por la Oficina acerca del curso dado por la OIT a las recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección (DCI) presentadas en el documento.**

(GB.352/PFA/10, párrafo 17)

Segmento de Personal

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

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

12. Enmiendas al Estatuto del Personal

(En el marco de este punto del orden del día no se ha presentado un documento para debate, sino un documento para información: GB.352/PFA/INF/5).

13. Cuestiones relativas al Tribunal Administrativo de la OIT: Reconocimiento de la competencia del Tribunal por otras organizaciones internacionales (GB.352/PFA/13)

- 238. El portavoz del Grupo de los Trabajadores** observa con satisfacción la solicitud de la Comisión Internacional para la Protección del Danubio de reconocimiento de la competencia del Tribunal Administrativo de la OIT y acoge con beneplácito que, a reserva de la aprobación del Consejo de Administración, la competencia del Tribunal se extienda a 59 organizaciones además de la OIT. Señala que su Grupo se congratula de que el Tribunal siga atrayendo nuevas organizaciones internacionales, sin duda gracias a su reputación, independencia e imparcialidad. El mandato del Tribunal tiene una importancia capital en el sistema multilateral. El Grupo de los Trabajadores apoya el proyecto.
- 239. El portavoz del Grupo de los Empleadores** indica que, tras confirmarse que la Comisión Internacional para la Protección del Danubio cumple los criterios establecidos en el párrafo 5 del artículo II del Estatuto del Tribunal, y a condición de que el reconocimiento de la competencia del Tribunal sobre otras organizaciones no imponga una carga financiera adicional a la OIT, su Grupo apoya el proyecto de decisión.

Decisión

- 240. El Consejo de Administración aprueba el reconocimiento de la competencia del Tribunal por la Comisión Internacional para la Protección del Danubio, con efecto a partir de la fecha de aprobación.**

(GB.352/PFA/13, párrafo 11)

14. Otras cuestiones de personal

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