



Consejo de Administración

346.ª reunión, Ginebra, octubre-noviembre de 2022

Sección Institucional

INS

Fecha: 4 de noviembre de 2022

Original: inglés

Decimosexto punto del orden del día

Informe del Consejo del Centro Internacional de Formación de la OIT

86.ª reunión del Consejo (27-28 de octubre de 2022)

► Índice

	Página
Declaraciones preliminares	3
Aprobación del orden del día	5
Informe de ejecución 2020-2021 y Resumen de los avances en la ejecución del Programa y Presupuesto del CIF-OIT para 2022-2023.....	5
Evaluación independiente de las actividades de formación y aprendizaje en línea del CIF-OIT	11
Informe de la reunión de la Mesa Directiva del Consejo del Centro (mayo de 2022).....	12
Estados financieros e informe del Auditor Externo para el año que finalizó el 31 de diciembre de 2021	13
Plan para la auditoría de los estados financieros de 2022	13
Informe del Auditor Interno Jefe para el año que finalizó el 31 de diciembre de 2021	13
Seguimiento de las recomendaciones del Auditor Interno Jefe del año que finalizó el 31 de diciembre de 2021	14
Cuestiones relativas a los recursos humanos.....	14

Cuestiones administrativas.....	15
Informes del Comité de Formación Sindical y del Comité de Formación para los Empleadores ...	15
Declaraciones finales	15
Anexo: Declaración de la representante del Comité del Sindicato del Personal ante el Consejo del Centro (86. ^a reunión del Consejo, 28 de octubre de 2022).....	17

1. La 86.^a reunión del Consejo del Centro Internacional de Formación de la OIT (en adelante, «el Centro») se celebra en Turín los días 27 y 28 de octubre de 2022.
2. El informe de esta reunión se presenta a la 346.^a reunión del Consejo de Administración de la OIT (octubre-noviembre de 2022).
3. **El Presidente, Sr. Gilbert F. Hounqbo**, Director General de la OIT, da la bienvenida a los miembros del Consejo del Centro y expresa su satisfacción por que el Consejo se pueda volver a reunir de forma presencial, con la participación en línea de algunos de sus miembros.

► Declaraciones preliminares

4. **El Presidente** cede la palabra al representante del Gobierno de Italia, al Alcalde de Turín y a los representantes de la Región de Piamonte y de la Unión Industrial de Turín.
5. **El representante del Gobierno de Italia, Sr. Bianchi**, reafirma el apoyo continuado que Italia presta al Centro y a sus actividades de formación y rememora la discusión mantenida en octubre de 2021, cuando el Consejo decidió la forma de proceder en el bienio 2022-2023. Las propuestas que entonces se formularon pretendían que el Centro tuviera una capacidad de reacción más ágil, rápida y sólida y que pudiese llegar a un mayor número de beneficiarios en más países, manteniendo al mismo tiempo su capacidad para impartir formación presencial. El Centro ha convertido la crisis en una oportunidad para crecer y el Gobierno de Italia valora la labor que ha desempeñado en el bienio 2020-2021, así como en el periodo transcurrido desde enero de 2022.
6. El orador elogia el incremento sustancial del número de participantes que el Centro ha logrado en los últimos ocho meses y felicita al equipo directivo por la solidez de los resultados financieros. En su opinión, los esfuerzos desplegados tanto por el Centro como por la OIT a fin de conservar la actual fuerza de trabajo y readaptar las competencias profesionales del personal representan una oportunidad excepcional para que este refuerce sus capacidades. El Gobierno de Italia ya tiene la mirada puesta en la siguiente fase de desarrollo del Centro y seguirá prestándole apoyo como polo de excelencia formativa de prestigio internacional al servicio de la OIT y sus mandantes, así como del conjunto del sistema de las Naciones Unidas. Si bien valora positivamente los cambios propiciados por la tecnología y acelerados por la crisis sanitaria, también reconoce que los cursos presenciales siguen siendo un elemento importante de la cartera de servicios del Centro —y lo seguirán siendo en el futuro— ya que la interacción social y el trabajo en red son componentes fundamentales del proceso formativo.
7. Por último, el representante del Gobierno de Italia destaca la importancia del diálogo en curso entre el Ministerio de Relaciones Exteriores y Cooperación Internacional de Italia y otras partes interesadas, con miras a estudiar las posibilidades de cooperación y establecimiento de alianzas con organizaciones e instituciones compatibles con el potencial de convertirse en usuarias conjuntas del campus.
8. **El Alcalde de Turín, Sr. Lo Russo**, da la bienvenida a la ciudad a los miembros del Consejo y expresa su agradecimiento al Gobierno de Italia por su renovado apoyo al Centro. El Laboratorio de Innovación recientemente inaugurado permitirá consolidar la presencia del Centro en Turín y se convertirá en un importante activo para que los participantes regresen al campus y vuelvan a actuar en sus respectivos países como embajadores de la ciudad, la cual posee una larga experiencia en el ámbito de la formación internacional y el intercambio de

conocimientos. El Alcalde reitera el compromiso de la Municipalidad de seguir colaborando con el Centro y ayudar en la búsqueda de nuevos usuarios para sus instalaciones.

9. **La representante de la Región de Piamonte, Sra. Chiorino**, expresa su enorme satisfacción al ver que el Consejo se vuelve a reunir en el campus. Aunque la pandemia toca ya a su fin, surgen ahora otras dificultades de gran calado que requieren invertir en capital humano, formación y competencias. En este contexto, el Centro constituye un recurso muy valioso para el territorio. La oradora reitera el apoyo y el compromiso de la Región.
10. **El representante de la Unión Industrial de Turín, Sr. Rosi**, elogia la reacción del Centro ante las dificultades y los retos planteados por la crisis y, en este contexto, subraya la importancia que reviste el intercambio de conocimientos entre todas las partes interesadas del mundo del trabajo.
11. **El Presidente** da las gracias al Gobierno de Italia por su compromiso político y su apoyo económico al Centro, entre otras cosas, para financiar las obras de renovación y reforma de los pabellones África 10 y 11, que albergan el nuevo Laboratorio de Innovación donde el Consejo celebra la presente reunión. Asimismo, expresa su gran satisfacción por que el Gobierno de Italia haya previsto una asignación adicional de 8 millones de euros para la renovación del pabellón Américas 2.
12. **El Presidente** también expresa su agradecimiento a las autoridades locales italianas por su cooperación con el Centro y, en particular, a la Municipalidad de Turín por la firma de un acuerdo plurianual para destinar fondos a sufragar las obras extraordinarias de mantenimiento.
13. En sus declaraciones preliminares, **el Presidente** se complace en señalar y comunicar al Consejo los buenos resultados obtenidos a raíz del cambio de modelo operativo del Centro. Durante el bienio 2020-2021, el Centro casi ha triplicado el número de participantes y ha generado un considerable superávit, que se ha reinvertido en los costos de mantenimiento, la introducción de mejoras e innovaciones tecnológicas, el desarrollo de nuevos productos en nuevos ámbitos de formación y, de forma significativa, en el apoyo a esferas temáticas fundamentales y la prestación de servicios a los mandantes, manteniendo al mismo tiempo la elevada calidad de estos. Asimismo, el Presidente acoge con agrado la armonización con los principales programas técnicos de la OIT, lo cual demuestra una vez más las sinergias existentes entre esta y el Centro. Se trata de una señal alentadora de la función que el Centro ejercerá en el futuro en el marco de la labor sustantiva de la Organización. De hecho, en el actual proyecto de Programa y Presupuesto de la OIT para 2024-2025 se hace referencia al Centro en la mayoría de los resultados previstos y en las esferas de resultados donde se espera que tenga un papel destacado y genere sinergias con la OIT.
14. Con respecto a los puntos incluidos en el orden del día, el Presidente señala que no le cabe duda de que el Centro incrementará su papel primordial como recurso de aprendizaje y desarrollo de las capacidades para los mandantes tripartitos de la OIT. Ello se refleja, en particular, en el informe de ejecución 2020-2021, y en los indicadores de cumplimiento, especialmente los relativos al número de representantes de los empleadores y de los trabajadores en las actividades de formación y al nivel de participación de los ministerios de Trabajo y otros organismos conexos, que atestiguan el aumento de la capacidad de difusión que se ha logrado gracias al nuevo modelo operativo. El Centro también ha aumentado su perfil como proveedor de soluciones innovadoras de aprendizaje y colaboración digital entre los mandantes de la OIT en todo el mundo y en el conjunto del sistema de las Naciones Unidas, y ha diversificado aún más su cartera de servicios.

15. Del informe sobre los avances en la ejecución se desprende claramente que el Centro ha convertido sus actividades de formación en actividades de aprendizaje en línea y ha desplegado, en rápida sucesión, una serie de soluciones digitales de aprendizaje y colaboración para sus asociados institucionales con el fin de apoyarles en sus propios procesos de conversión hacia un espacio de aprendizaje digital. El Centro ha seguido avanzando en su transformación digital y ha pasado de ser un proveedor de formación principalmente presencial a ofrecer a los mandantes de la OIT acceso a una amplia gama de servicios de desarrollo de capacidades digitalmente mejorados. Por ejemplo, ofrece formación individual en línea o en modalidades híbridas que combinan la formación presencial —en el campus o sobre el terreno— con el aprendizaje a distancia, así como apoyo para el desarrollo de productos, facilitación de eventos, servicios de consultoría, ayuda en la gestión de proyectos, servicios de comunicación y promoción, y servicios de gestión del conocimiento. El Presidente agradece el compromiso del Centro con la inclusión y la accesibilidad digitales a fin de no dejar a nadie atrás, e insiste en la necesidad de encontrar un justo equilibrio entre esas modalidades y la importancia de que los mandantes también puedan reunirse de forma presencial en una misma sala para intercambiar opiniones.
16. En el documento sobre las cuestiones relativas a los recursos humanos se aboga por el diálogo entre la Dirección y el Comité del Sindicato del Personal para desarrollar el capital humano del Centro, a cuyo personal el Presidente agradece su ardua labor. Este compromiso implica que el Centro y la OIT procedan conjuntamente a armonizar las políticas de la Organización.

► Aprobación del orden del día

17. **El Presidente** propone que se apruebe el orden del día ¹.
18. **El Consejo aprueba el orden del día.**

► Informe de ejecución 2020-2021 y Resumen de los avances en la ejecución del Programa y Presupuesto del CIF-OIT para 2022-2023

19. **El Director interino del Centro, Sr. Casale**, presenta los documentos ² y señala que el bienio 2020-2021 ha sido muy positivo a pesar del entorno operativo volátil generado por la pandemia de COVID-19. En marzo de 2020, el brote de la pandemia obligó al Centro a suspender todas sus actividades de formación presencial. Para hacer frente a esa situación, el Centro aplicó medidas estrictas de control de costos y transformó sus actividades de formación presencial en actividades de aprendizaje en línea, aprovechando las inversiones realizadas anteriormente en su campus virtual. El cambio introducido en el modelo operativo del Centro ha sido un éxito. A lo largo del bienio, el número de participantes casi se ha triplicado y se ha logrado un superávit de alrededor de 5,4 millones de euros. Los resultados obtenidos por el Centro en los primeros ocho meses del bienio 2022-2023 han vuelto a confirmar la viabilidad

¹ CC 86 rev.

² CC 86/1 y CC 86/1/2.

del nuevo modelo operativo. El Centro avanza a buen ritmo para alcanzar las nuevas metas de desempeño fijadas para el bienio.

20. Según lo previsto en el Plan Estratégico para 2022-2025 y en el Programa y Presupuesto para 2022-2023, el Centro seguirá avanzando en su proceso de transformación digital y afianzará su posición como polo de innovación mundial, con el fin de ofrecer a los mandantes y al personal de la OIT, así como a los asociados para el desarrollo de la Organización en todo el sistema de las Naciones Unidas, oportunidades para participar en la creación y la puesta a prueba de servicios de desarrollo de la capacidad mejorados mediante tecnologías digitales adoptando, a ser posible, modalidades de ejecución híbridas.
21. Con respecto a la cooperación a nivel nacional y local, el Director interino expresa su agradecimiento al Gobierno de Italia como principal contribuyente en la financiación del Centro y sus actividades, que proporciona un apoyo económico e institucional estable, lo que permite consolidar la presencia del Centro en Turín como polo de innovación para los mandantes de la OIT y el sistema de las Naciones Unidas. El Centro mantiene relaciones institucionales sólidas y constructivas con la Municipalidad de Turín y la Región de Piamonte.
22. El Director interino destaca que la Turin School of Development ha incrementado considerablemente sus actividades de divulgación en estrecha colaboración con la Universidad de Turín y el Politécnico de Turín, gracias a las contribuciones financieras específicas de la Fondazione Compagnia di San Paolo y el Ministerio de Relaciones Exteriores y Cooperación Internacional de Italia. El Centro también mantiene una estrecha relación con una serie de asociados para el desarrollo tradicionales, entre los que se encuentran los Gobiernos de Italia, Portugal, España, el Japón, Irlanda y la Federación de Valonia-Bruselas. Estos donantes tradicionales prestan apoyo al Centro con arreglo a diferentes modalidades de cooperación. Además, el Centro colabora con una amplia red de asociados para el desarrollo que recurren a su ayuda para obtener servicios de capacitación adaptados a sus necesidades en las esferas temáticas tratadas por la OIT. Asimismo, se ha incrementado de manera constante la colaboración con otros organismos de las Naciones Unidas, bancos de desarrollo e instituciones financieras internacionales.
23. Por último, el Director interino propone al Consejo algunos temas que podrían ser objeto de discusión, como el refrendo del mandato del Centro como polo de innovación de la OIT; la función del Centro en el marco de la aplicación de la hoja de ruta para la cooperación digital a que se hace referencia en el informe de las Naciones Unidas titulado *Nuestra Agenda Común*; la inclusión digital para no dejar a nadie atrás en el proceso de transformación digital, y la innovación en materia de aprendizaje en la educación superior.
24. **El Director de Formación, Sr. Klemmer**, presenta brevemente los resultados obtenidos en el marco de los pilares técnico y financiero del Plan Estratégico durante los primeros ocho meses de 2022. Por lo que respecta al desempeño técnico, medido en función del alcance e impacto de las actividades del Centro, las cifras indican que los servicios no relacionados con la formación representan más de un tercio de la cartera de servicios del Centro. Dichos servicios abarcan el desarrollo de productos, las campañas de comunicación y promoción, la consultoría, la facilitación de eventos, la gestión de proyectos y los servicios basados en datos. Aunque su porcentaje sea pequeño, los ingresos que generan estos servicios pueden ser muy elevados, como en el caso de la conferencia que se celebra actualmente en el campus, organizada por el Centro en nombre del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo y que reúne a más de 300 participantes.
25. Con respecto al universo de beneficiarios del Centro, el Director de Formación explica la diferencia entre las personas inscritas y los aprendientes activos. En total, se prevé que el

número de beneficiarios del Centro en el bienio 2022-2023 supere los 200 000. En 2021, los trabajadores fueron quienes más se beneficiaron del cambio a la modalidad de aprendizaje a distancia, pero la tendencia se ha invertido en 2022, con un mayor porcentaje de participación de los empleadores. La colaboración con la OIT y con otras instituciones de formación se ha mantenido estable. Por lo que respecta al desempeño financiero, a fecha de septiembre de 2022, el nivel de ingresos obtenidos es comparable al de 2019, y el Centro está en vías de alcanzar la meta fijada o incluso superarla. En cuanto a la contribución a los costos fijos, su nivel también es comparable al registrado en 2019. Si bien en 2021 fue más elevado, ello se debió básicamente al hecho de que los costos de la formación en línea son menores que los de la formación presencial o combinada.

26. **La Vicepresidenta trabajadora, Sra. Moore**, reconoce y aprecia toda la energía y el esfuerzo invertidos en la elaboración de los documentos presentados, y da las gracias a la Dirección del Centro por haber gestionado la transición de manera satisfactoria.
27. Como ya se ha indicado en reuniones anteriores, el Grupo de los Trabajadores considera que las actividades de formación deberían seguir siendo el objetivo principal del Centro. El Grupo está plenamente convencido de que la formación es una herramienta clave para promover la primacía y el cumplimiento del mandato de la OIT en favor de la justicia social, a través de la aplicación de diferentes programas, pero desea que se aclaren algunos aspectos de las cuestiones que se abordan en ambos informes. Por lo que respecta al ciclo consistente en «Planificar-Hacer-Comprobar-Analizar» (PHCA), dado que los denominados «clientes» del Centro son distintos, no solo entre los diferentes grupos de mandantes sino también entre los distintos departamentos de la OIT, la Vicepresidenta trabajadora desearía comprender mejor si ese enfoque aporta un nivel suficiente de flexibilidad y adaptabilidad a las necesidades de los clientes. Por otro lado, con respecto a la propuesta de evaluar los resultados de las campañas, y tomando como ejemplo la campaña para la eliminación del trabajo infantil de 2021, el Grupo de los Trabajadores observa con sorpresa que las partes interesadas han presentado más de 300 compromisos de acción, cifra superior al número de países que hay en el mundo. De ahí que la oradora se pregunte si se utilizan bases de referencia específicas, fijadas en la fase de diseño, para evaluar las campañas, y si se aplica el mismo enfoque para evaluar todos los temas o si se adaptan las metas que deben alcanzarse en función de cada esfera temática.
28. Por lo que respecta a los recursos humanos, el Grupo de los Trabajadores reconoce que se han realizado esfuerzos para mejorar la diversidad del personal. Sin embargo, observa que existe el mismo problema que en la OIT, donde parece haber un techo de cristal que impide a las mujeres acceder a los puestos de grado P.5, por lo que desearía que la Dirección indicara si se ha adoptado alguna medida concreta para mejorar esta situación. Abundando en el tema de la igualdad de género y la diversidad, el Grupo de los Trabajadores desearía que el Centro presentara información sobre el personal dedicado a promover este eje de política transversal. Si no se adoptan medidas concretas, la cuestión de la igualdad de género quedará reducida a un plano teórico y no se traducirá en hechos reales. Sería importante comprender mejor el enfoque para promover y lograr la igualdad de género.
29. En cuanto a los cuadros que figuran en estos documentos, la Vicepresidenta trabajadora desea saber cómo se contabilizan los participantes en los cursos de formación en línea a efectos de este ejercicio. Asimismo, pregunta si las cifras reflejan únicamente el número de participantes inscritos o bien el número de personas que han completado la formación. El Centro debería medir la calidad teniendo en cuenta el nivel de participación activa y las tasas de finalización de la formación, y no limitarse únicamente a medir el alcance de las actividades sobre la base del número de inscripciones.

30. La oradora felicita al Centro por los resultados financieros comunicados para el bienio 2020-2021 y para los primeros ocho meses de 2022. Por primera vez, se prevé que los ingresos anuales superen los 30 millones de euros, lo que significa que el Centro se encuentra en una sólida posición financiera que le permite absorber los aumentos imprevistos de los costos de las actividades del campus debido a la inflación. A ese respecto, más dinero significa más trabajo, y aunque el Grupo de los Trabajadores está seguro de que la Dirección invierte en la mejora de los servicios que se ofrecen a los mandantes, agradecería recibir una confirmación de la Dirección sobre este punto prioritario.
31. La Vicepresidenta trabajadora reitera la preocupación de su grupo respecto del uso del Fondo de Becas y recalca que los mandantes tienen necesidades muy diferentes. Por ello, y habida cuenta de los desequilibrios de poder y de capacidad para sufragar la formación, los trabajadores han recibido habitualmente más ayudas que otros mandantes. La oradora solicita información detallada sobre la forma en que se asignan esos fondos.
32. El Grupo de los Trabajadores observa con agrado que el Centro está volviendo poco a poco a la normalidad, en particular en lo que respecta a su labor futura, y que se están aprovechando algunas de las experiencias de la «antigua normalidad». Asimismo, acoge con satisfacción las inversiones destinadas a sufragar el establecimiento de un espacio seguro para experimentar con tecnologías y aplicaciones de aprendizaje de última generación.
33. La Vicepresidenta trabajadora concluye su intervención solicitando cierta cautela: aunque los datos son buenos y el informe pone más énfasis en la cantidad, el Centro debería actuar con precaución para evitar cualquier posibilidad de que el incremento del número de participantes pueda afectar a la calidad del producto final. Asimismo, no debería obviar la cuestión de la exclusión digital, que también podría medirse en función de criterios como la participación regional, los ingresos o los grupos de mandantes, entre otros.
34. **El Vicepresidente empleador, Sr. Kyriazis**, felicita a la Dirección del Centro por presentar un informe de ejecución bien estructurado, que es más pertinente y conciso que en años anteriores.
35. La estrategia de sostenibilidad reviste suma importancia porque el Centro debe mirar más allá del horizonte inmediato y planificar a largo plazo. La correcta aplicación de la estrategia de sostenibilidad favorecerá la productividad, la competitividad y la resiliencia del Centro ante futuras turbulencias. Por tanto, se requiere una adaptación continua a las necesidades del mercado y a la evolución de las preferencias de los participantes y organizaciones. La oferta de servicios debería ser única y satisfacer las expectativas de los mandantes de la OIT. A este respecto, el orador celebra comprobar el aumento constante tanto de los servicios de formación como de los de carácter no formativo.
36. En lo referente a los ámbitos de especialidad, el Grupo de los Empleadores señala que la presentación gráfica de los datos le ha sido muy útil para comprender la índole transversal de algunas intervenciones estratégicas y la forma en que estas se relacionan, en un nivel más alto, con el Programa y Presupuesto de la OIT. En términos de alcance, el Grupo de los Empleadores entiende que los servicios de formación han beneficiado menos a los empleadores que a los trabajadores y Gobiernos, lo cual puede explicarse por diversos factores, como un limitado público cautivo, otras prioridades o una falta de interés debida a la menor pertinencia de los temas propuestos por otros programas técnicos. En consecuencia, se necesitaría más apoyo para concebir actividades de formación a medida y más adaptadas sobre los temas que interesan a los empleadores. Se ha oído a veces que los empleadores no necesitan fortalecer su capacidad, pero esta percepción dista de la realidad. Muy pocos son los Estados Miembros de la OIT donde, por larga tradición, los interlocutores sociales son representativos y las

instituciones maduras a este respecto. Además, como las pequeñas y medianas empresas representan la inmensa mayoría de las empresas en todo el mundo, necesitan formación para llegar a ser sostenibles y transformarse en entidades de éxito capaces de generar más y mejores empleos. Por esta razón, todos los mandantes deberían poder acceder a oportunidades de aprendizaje en pie de igualdad y el Centro debería predicar con el ejemplo.

37. El Vicepresidente empleador observa indicios de que las actividades de formación presenciales se reanudan lentamente, conforme algunas partes del mundo van recuperándose de la pandemia. La formación combinada es una solución práctica para atender las necesidades de los participantes. En opinión del Grupo de los Empleadores, sería imposible y harto contraproducente restablecer un modelo dependiente de los ingresos procedentes de la formación presencial. La experiencia ha mostrado que, desde el punto de vista financiero y técnico, el Centro sigue el camino adecuado, tanto más cuanto que la formación en línea ha demostrado ser más inclusiva y reducir las barreras para las mujeres y los jóvenes profesionales que, de lo contrario, no cumplirían en muchos casos los requisitos de las actividades de desarrollo del personal que implican viajar al extranjero.
38. El orador acoge favorablemente la información relativa a la situación financiera del Centro y se muestra agradablemente sorprendido por el superávit registrado en el bienio 2020-2021, que asciende a 5,4 millones de euros. Este resultado demuestra que la estrategia y el modelo operativo acordado son adecuados para el Centro. La racionalización de las actividades ha generado mayor eficiencia y contribuido a elevar la productividad y la competitividad del Centro. Con respecto al Fondo de Becas, el Grupo se opone a reabrir el debate sobre la división del Fondo entre programas técnicos (ya que esta cuestión se resolvió y se zanjó mediante la asignación presupuestaria aprobada el año pasado por los miembros del Consejo), y elogia a la Dirección por haber eliminado los obstáculos administrativos que dificultaban el acceso al Fondo. En cuanto a la gobernanza, el Vicepresidente empleador felicita al personal del Centro por haber sabido adaptarse al teletrabajo y por su excelente desempeño.
39. En lo relativo a los ejes de política transversales, el Vicepresidente empleador está convencido de que algunos merecen prioridad, como por ejemplo los definidos en la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, de 2019, y en el Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente, de 2021.
40. El Vicepresidente empleador, refiriéndose al Resumen de los avances en la ejecución del Programa y Presupuesto del CIF-OIT, destaca que combinar servicios resulta hoy más interesante, pues hay más actividades de aprendizaje a distancia y actividades de carácter no formativo. El Grupo considera que los aprendientes y el mercado avanzan en esa dirección, y alienta al Centro a hacer un estrecho seguimiento de la combinación de servicios atendiendo a la realidad y a la evolución de las necesidades del mercado. Solo así podrá el Centro demostrar su pertinencia en un mundo donde debe afrontar la competencia feroz de otros proveedores de servicios de formación.
41. En conclusión, el Vicepresidente empleador subraya las expectativas que su grupo alberga para los años venideros, con la orientación del nuevo Director General. El Grupo espera que la relación y el flujo de información entre el Centro y la OIT se sigan reforzando y preservando a los máximos niveles.
42. **El Vicepresidente gubernamental, Sr. Essah**, da la bienvenida al nuevo Presidente, el undécimo Director General de la OIT, recién elegido; y celebra el firme apoyo reflejado en el Programa y Presupuesto de la OIT respecto a la labor y el cometido del Centro. En ese sentido,

espera recibir más detalles sobre las actividades que llevará a cabo el Centro para coadyuvar a lograr los objetivos más amplios de la OIT.

43. Respecto al informe de ejecución 2020-2021, el Grupo destaca la rapidez con la que el Centro ha llevado a cabo la transición y se ha adaptado a la nueva plataforma de aprendizaje en línea, a fin de apoyar el cumplimiento de su mandato de promover el trabajo decente y la justicia social para todos. Asimismo, agradece los esfuerzos del Centro por triplicar el número total de participantes a distancia, aunque desearía ver mayor afán por incrementar el número de funcionarios gubernamentales entre estos participantes.
44. El Vicepresidente gubernamental acoge favorablemente las principales conclusiones de la evaluación externa sobre el impacto de las actividades de formación, y aguarda con interés la aplicación de la recomendación relativa al plan operativo destinado a facilitar el acceso de los grupos destinatarios ubicados en regiones con infraestructuras tecnológicas insuficientes. También espera que se apliquen o elaboren programas adecuados de aprendizaje a distancia con tutores, que faciliten una interacción presencial con los participantes, y que se amplíen las consultas docentes del Centro con los asociados en la cooperación para los programas en línea. Teniendo en cuenta la brecha digital, sigue siendo útil poder realizar formaciones tanto en línea como de manera presencial. Otorgar una importancia exagerada a la formación en línea podría dejar atrás a algunos mandantes. Por tanto, lo apropiado es mantener una combinación acertada de estos dos modelos de impartición.
45. El Grupo agradecería obtener información adicional sobre los esfuerzos del Centro por garantizar el acceso de todas las regiones y todos los grupos de mandantes a los programas de formación, y en particular más detalles sobre la creación de centros de formación regionales. También agradecería que se evaluase el impacto del actual programa de becas del Centro y se buscasen fórmulas para ampliarlo.
46. El Vicepresidente gubernamental encomia la prudencia financiera con que se ha obrado durante el periodo objeto de examen y el superávit que la misma ha permitido. También toma nota del aumento considerable de los ingresos totales derivados en gran medida de los servicios de formación y de asesoramiento.
47. Por último, el Vicepresidente gubernamental tiene el agrado de manifestar la adhesión de su grupo a los pronósticos para 2022, los cuales ya han confirmado que el Centro va camino de alcanzar la meta fijada para el bienio.
48. **El representante del Gobierno de Francia** se suma al agradecimiento expresado por el Grupo Gubernamental. En cuanto organizador de la conferencia de la Alianza 8.7, celebrada el pasado mes de marzo con el concurso del Centro, tuvo la oportunidad de beneficiarse de las competencias de este último.
49. **El Director interino del Centro**, en respuesta al comentario relativo al acceso al Fondo de Becas, indica que, de los 1,2 millones de euros que tiene consignados, de momento solo se han utilizado 280 000 euros. El orador invita a todos los grupos de mandantes a que recurran más al Fondo. Bien es verdad que el saldo restante se trasladará a las cuentas de 2023, pero los fondos deberían gastarse durante el bienio; el orador espera que aumente la participación de los mandantes en las actividades del Centro. Respecto a la diversidad del personal, el Director interino reconoce que el acceso de las mujeres a los puestos de grado P5 y de categorías superiores es todavía insatisfactorio, por lo que se ocupará de esta situación.
50. **El Director de Formación** indica que el ciclo PHCA es un proceso genérico que no es exclusivo de un solo tipo de organización. Solo se utiliza como base para estructurar proyectos de comunicación y dirigir consultorías. Para más información sobre el particular, el orador remite

a una reseña digital que está disponible en la página web del Centro. En lo relativo a la dificultad de evaluar las campañas de comunicación y promoción, el Centro ha contratado los servicios de expertos externos, cuyos informes estarán muy pronto disponibles y se publicarán en el sitio web del Centro. Respecto a la participación de las mujeres en 2022, que en lo que va del año se sitúa en un 39 por ciento, el orador coincide en que la meta fijada aún se halla algo distante. Con todo, en números absolutos, el Centro ha logrado avances importantes a este respecto. En respuesta a la pregunta relativa a la diferencia existente entre aprendientes activos y participantes inscritos en las actividades de aprendizaje a distancia, el orador explica que cada participante se da de alta una sola vez como aprendiente activo, pero es contabilizado como participante inscrito cada vez que firma para participar en una nueva actividad. Ello explica que el número de participantes inscritos sea superior, lo cual es buena señal porque los participantes que se inscriben en nuevas actividades evidencian la calidad y pertinencia de la oferta del Centro.

51. Con miras a evitar futuras discusiones sobre la utilización del Fondo de Becas, **el Presidente** invita a la Dirección del Centro a que elabore una propuesta sobre opciones para acceder a dicho fondo. Esa propuesta debería someterse a los mandantes con antelación, para su presentación en la reunión de la Mesa Directiva del Consejo de mayo de 2023.
52. **El Consejo toma nota de los documentos.**

► Evaluación independiente de las actividades de formación y aprendizaje en línea del CIF-OIT

53. **El Presidente** señala que el documento ³ se presenta a título informativo y pide al Consejo que, después de escuchar los comentarios de los grupos, tome nota de este.
54. **El Vicepresidente empleador** da las gracias a los evaluadores independientes por realizar la labor necesaria de investigación, recopilación de información, análisis y elaboración del informe. El Grupo de los Empleadores no cree que una microgestión de las diversas actividades aportaría alguna mejora, a menos que un problema pueda repercutir en el desempeño general del Centro y en su capacidad para recaudar fondos y llevar a cabo sus actividades de formación o de otra índole. Por consiguiente, y comprendiendo que no se puede dar seguimiento a todas las recomendaciones, el Grupo toma nota de las respuestas de la Dirección y de las posibles medidas para subsanar las deficiencias.
55. **La Vicepresidenta trabajadora** celebra la iniciativa del Centro de continuar con la evaluación anual sistemática de las actividades de formación en línea, lo que permite al Consejo adoptar decisiones fundamentadas sobre las modalidades para impartir las actividades de formación a los mandantes de la OIT. El Grupo de los Trabajadores recomienda que el próximo año se lleve a cabo una evaluación similar de las actividades en línea, combinadas y presenciales para posibilitar la comparación entre las tres modalidades de impartición de la formación. En esa próxima evaluación, en la medida de lo posible, se debería aumentar el número de encuestados, en concreto para mejorar la evaluación general a fin de abarcar también las demás modalidades y asegurar que se tengan en cuenta prioridades establecidas, como un mayor equilibrio geográfico entre las regiones. La información desglosada por edad y por género también sería de interés. Siguiendo la lógica del desglose de los datos, sería

³ CC 86/2.

igualmente conveniente conocer el punto de vista de los mandantes a los efectos de entender si la estrategia para aumentar el alcance garantizaría más formación a los mandantes de la OIT en el futuro. El Grupo considera que las recomendaciones efectuadas por el evaluador son apropiadas y que las respuestas de la Dirección son muy pertinentes. Ahora bien, con miras a evaluaciones ulteriores y a la adecuada adopción de decisiones, se deberían adoptar opciones metodológicas que permitan dar respuesta a los problemas señalados en los resultados de la evaluación. Con todo, el Grupo está preocupado por la enorme importancia atribuida a la flexibilidad horaria como una ventaja de la formación en línea. La flexibilidad horaria puede dar lugar a un número excesivo de horas de trabajo y socavar la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva. Tal como se refleja en los convenios de la OIT, la formación debería realizarse durante las horas de trabajo. El progreso digital no debería desdibujar el objetivo general de la justicia social. La Vicepresidenta trabajadora también se muestra muy preocupada por el hecho de que el aprendizaje en línea sea un proceso mucho más individual que el aprendizaje presencial, que permite el intercambio de experiencias entre pares.

56. **El Vicepresidente gubernamental** reitera lo que dijo durante la discusión del primer punto del orden del día sobre el riesgo de dejar atrás a algunos mandantes. En ese sentido, se debería hallar una combinación apropiada de modelos de impartición de la formación. El orador está de acuerdo con los comentarios de la Vicepresidenta trabajadora sobre los desafíos asociados a la formación en línea, puesto que se suele pedir a los participantes que concilien esas actividades de formación con sus obligaciones laborales. El Vicepresidente gubernamental subraya las dificultades vinculadas a la formación en línea debido a problemas técnicos o de conexión a internet y solicita más información sobre las sesiones de formación presenciales en el Centro y en el terreno, así como saber si la Dirección tiene previsto que el Centro imparta únicamente formación en línea.
57. **El Director de Formación** toma nota de las observaciones formuladas por los tres vicepresidentes e indica que a partir de 2023, con fines de evaluación, el Centro diferenciará entre los distintos tipos de actividades, a saber, presenciales, combinadas o en línea, y en este último caso también hará una distinción entre actividades tutorizadas y autónomas. También acepta el consejo de definir con más detalle el marco analítico para aprovechar mejor los datos recopilados y aplicar estrategias de difusión más específicas. Por lo que respecta a la inclusión digital, el Director de Formación está de acuerdo en que es necesario un marco estratégico heurístico más coherente para cerrar la brecha.
58. **El Consejo toma nota del documento.**

► Informe de la reunión de la Mesa Directiva del Consejo del Centro (mayo de 2022)

59. **El Presidente** señala que el documento ⁴ se presenta a título informativo y pide al Consejo que tome nota de este.
60. **El Consejo toma nota del documento.**

⁴ CC 86/3.

► Estados financieros e informe del Auditor Externo para el año que finalizó el 31 de diciembre de 2021

61. **El Presidente** recuerda que este documento ⁵ ya fue aprobado formalmente por la Mesa Directiva del Consejo en mayo de 2022 y solo se presenta a título informativo.
62. **El Consejo toma nota del documento.**

► Plan para la auditoría de los estados financieros de 2022

63. **El representante del Auditor Externo, Sr. Martin**, presenta el plan ⁶, cuyo objetivo es expresar una opinión independiente y obtener garantías razonables, así como formular observaciones con respecto a la eficiencia de los procedimientos financieros, el sistema contable, los controles financieros internos y, en general, la administración y gestión del Centro. La auditoría operativa se centrará en la evaluación de las actividades de formación que lleva a cabo el Centro. Dado que la formación es la actividad principal del Centro, el examen permitirá asegurarse de que existan controles eficaces y un marco, una estrategia y una política adecuados y funcionales para la evaluación de las actividades de formación del Centro y de que los programas de formación logren sus objetivos específicos.
64. **El Consejo toma nota del documento.**

► Informe del Auditor Interno Jefe para el año que finalizó el 31 de diciembre de 2021

65. **El representante de la Oficina de Auditoría Interna y Control (IAO), Sr. Watson**, presenta el informe de la auditoría ⁷ correspondiente al año que finalizó el 31 de diciembre de 2021. Dado que las grandes obras de construcción o de renovación llevan aparejado un alto riesgo intrínseco y pueden ser objeto de retrasos, sobrecostos, problemas de calidad deficiente en la ejecución o los materiales, modificaciones en el alcance del proyecto y fraude, es natural que la IAO se haya centrado en el proyecto de renovación de los pabellones África 10 y 11, sobre todo porque se estableció un presupuesto y un plazo para la finalización de las obras. En la auditoría no se detectó ningún problema crítico y se brindaron garantías de que la gobernanza y los controles del proyecto de renovación se establecieron y ejecutaron de manera eficaz. En las auditorías posteriores se ha mantenido esa opinión. Sin embargo, en el informe se plantea una preocupación sobre la flexibilidad de los elementos no estructurales de las obras, dado que puede ser necesaria una adaptación a los cambios en el modelo operativo del Centro. En su respuesta, la Dirección del Centro ha asegurado a la IAO que el equipo de gestión del proyecto puede mantener un alto nivel de flexibilidad para adaptar el diseño de los elementos no estructurales a fin de que encajen con las operaciones futuras del Centro.

⁵ CC 86/4/1.

⁶ CC 86/4/2.

⁷ CC 86/4/3.

- 66. **La Vicepresidenta trabajadora** pregunta cuáles son los aspectos no estructurales de las obras.
- 67. **El Vicepresidente empleador** apoya la idea de que se lleve a cabo una tercera auditoría de las obras de renovación en 2023. El Grupo de los Empleadores toma nota del informe.
- 68. **El Vicepresidente gubernamental** se suma a la pregunta sobre los aspectos no estructurales y se interesa por los resultados de la auditoría de abril de 2022.
- 69. **El representante de la IAO** explica que los aspectos no estructurales de las obras tienen que ver con el diseño del edificio y su pertinencia en relación con el nuevo modelo operativo, pero que las inquietudes iniciales se han resuelto. Asimismo, documenta brevemente los resultados de la auditoría de abril, que han sido tranquilizadores.
- 70. **El Consejo toma nota del documento.**

► Seguimiento de las recomendaciones del Auditor Interno Jefe del año que finalizó el 31 de diciembre de 2021

- 71. **El Presidente** señala que el documento ⁸ se presenta a título informativo. No se formularon recomendaciones de auditoría en 2020. El Presidente pide al Consejo que tome nota del documento.
- 72. **El Consejo toma nota del documento.**

► Cuestiones relativas a los recursos humanos

- 73. **El Jefe de los Servicios de Recursos Humanos, Sr. Lopez-Armand**, presenta el documento ⁹, en el que se informa sobre las recomendaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) aplicables a las organizaciones pertenecientes al régimen común de las Naciones Unidas; las enmiendas propuestas al Estatuto del Personal en relación con el sistema de gestión del desempeño; las excepciones al Estatuto del Personal aprobadas por el Director, y la revisión del Estatuto del Personal para que su redacción sea lingüísticamente neutra desde el punto de vista del género.
- 74. **La Vicepresidenta trabajadora** reconoce la importancia de armonizar los procedimientos del Centro con los de la OIT e insiste en la necesidad de que haya un diálogo permanente entre la Dirección y el Comité del Sindicato del Personal.
- 75. **El Vicepresidente empleador** respalda el informe y apoya el punto que requiere decisión.
- 76. **El Vicepresidente gubernamental** elogia la labor del Centro para promover la igualdad de género a través de la revisión del Estatuto del Personal del CIF-OIT con miras a que su redacción sea lingüísticamente neutra desde el punto de vista del género. El Grupo Gubernamental acoge con satisfacción todos los esfuerzos desplegados para velar por que el

⁸ CC 86/4/4.

⁹ CC 86/5.

Centro promueva la igualdad de género, tanto a través de sus servicios de formación como en su calidad de empleador.

77. **El Consejo aprueba el punto que requiere decisión.**

► Cuestiones administrativas

78. **El Presidente** señala que el documento ¹⁰ se presenta a título informativo y pide al Consejo que tome nota de este.
79. **El Director interino del Centro** reitera su agradecimiento al Gobierno de Italia por su apoyo financiero a las obras de renovación; y destaca que el Centro ha sido un lugar seguro durante toda la pandemia. Asimismo, da las gracias al Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo y al Servicio Médico, por la labor realizada a ese respecto.
80. **El Vicepresidente gubernamental** pide explicaciones respecto de las actividades que se desarrollan en el campus con asociados locales.
81. **El Director interino del Centro** explica que esas actividades responden, en realidad, a una demanda constante de los asociados locales, quienes solicitan al Centro que brinde servicios como la facilitación de eventos o el intercambio de conocimientos especializados. Se trata, por tanto, de actividades sostenibles.
82. **El Consejo toma nota del documento.**

► Informes del Comité de Formación Sindical y del Comité de Formación para los Empleadores

83. **La Vicepresidenta trabajadora** toma nota de los informes, da la bienvenida al nuevo Director del Programa de Actividades para los Trabajadores de Turín y alienta a las respectivas unidades técnicas a que apliquen los programas que se han adoptado para el próximo periodo.
84. **El Vicepresidente empleador** encomia la dedicación y resiliencia del equipo del Programa de Actividades para los Empleadores de Turín y lo alienta a que continúe con su buena labor. Asimismo, observa que hay margen para trabajar constructivamente con el Grupo de los Trabajadores a fin de aumentar el alcance de las actividades del Centro.
85. **El Vicepresidente gubernamental** no formula ninguna observación.
86. **El Consejo toma nota de los documentos** ¹¹.

► Declaraciones finales

87. **El Presidente** propone que la 87.^a reunión del Consejo del Centro se celebre justo antes de la 349.^a reunión del Consejo de Administración de la OIT, que está previsto que tenga lugar del

¹⁰ CC 86/6.

¹¹ CC 86/7/a y CC 86/7/b.

30 de octubre al 9 de noviembre de 2023 en Ginebra. Por consiguiente, la 87.^a reunión del Consejo del Centro se celebraría, de ser posible, los días 26 y 27 de octubre de 2023 en Turín, justo antes de la reunión del Consejo de Administración.

88. El Consejo aprueba la propuesta del Presidente.

89. El Presidente informa a los miembros del Consejo de que el informe de esta reunión se examinará en la Sección Institucional de la 346.^a reunión del Consejo de Administración de la OIT; y propone que, para facilitar la elaboración y finalización del informe, el Consejo delegue la tarea de aprobar el proyecto de informe en su Mesa Directiva.

90. El Consejo aprueba la propuesta del Presidente.

91. El Presidente declara clausurada la 86.^a reunión del Consejo.

► Anexo

Declaración de la representante del Comité del Sindicato del Personal ante el Consejo del Centro (86.^a reunión del Consejo, 28 de octubre de 2022)

Señor Director General,
Distinguidos miembros del Consejo,
Estimados colegas,
Señoras y señores:

Es un honor y un placer dirigirme hoy a ustedes en nombre del personal del Centro en mi calidad de Vicepresidenta del Comité del Sindicato del Personal. Quisiéramos saludar y felicitar al Sr. Gilbert Hounbo, como nuevo Director General de la OIT.

También quisiéramos expresar nuestro más sincero agradecimiento a la Municipalidad de Turín, a la Región de Piamonte y al Gobierno italiano por su inquebrantable apoyo.

Gracias al personal del Centro y a su extraordinaria capacidad de trabajo y adaptación, el Centro ha podido obtener excelentes resultados, demostrando su resiliencia y adaptabilidad ante turbulencias mundiales sin precedentes.

Cuando tuvimos la oportunidad de reunirnos con el Equipo de Transición hace un par de meses, hablamos de los tres pilares del Centro:

- un personal motivado;
- las instalaciones residenciales del campus;
- sus crecientes conocimientos técnicos sobre competencias y formación digitales y su extensa experiencia en la docencia y en metodologías didácticas y desarrollo de capacidades de formación.

El primer pilar lo conforma el personal motivado del Centro.

Si observamos el documento relativo a los estados financieros del año finalizado el 31 de diciembre de 2021, en el párrafo 11 se señala que:

[...] el aumento [en 2021] se debió a dos razones: un aumento significativo de un 60 por ciento en el número de actividades, que pasaron de 625 en 2020 a 1 006 en 2021, y un aumento de un 127 por ciento en el número total de participantes, que pasaron de aproximadamente 36 500 en 2020 a unos 82 800 en 2021.

Consideramos que este crecimiento es insostenible; el personal está sometido a una enorme presión y ello puede socavar e incluso minar la motivación y el bienestar general del personal.

Existe una preocupación creciente con respecto a si la distribución del trabajo es eficiente, justa y, en última instancia, sostenible. Lamentablemente, cuando se trata de algunas decisiones adoptadas por razones de eficiencia y ahorro que tienen consecuencias en la carga de trabajo del personal, este y el Sindicato del Personal cuentan con muy pocas oportunidades para aportar sus observaciones antes de la fase de aplicación y muchas decisiones se presentan como hechos consumados.

El Director de Formación impone metas cada vez más elevadas a los departamentos en su deseo de alcanzar la luna, tanto en términos de superávit como en términos de volumen de participantes. En ese sentido, se ha adoptado la cifra de un millón de participantes como objetivo al que debemos aspirar, nuevamente sin solicitar las observaciones del personal responsable del trabajo cotidiano en el Centro.

Como Comité del Sindicato del Personal, apoyamos la sostenibilidad, pero consideramos que el crecimiento económico en aras del mero crecimiento económico es un principio equivocado en una organización de las Naciones Unidas como la nuestra. Y, lo que es más importante, nos gustaría que se reinvirtiera una mayor proporción del superávit anual en el personal y en el campus. Esto no es algo nuevo y ya lo hemos solicitado al Consejo en anteriores reuniones.

También nos vemos obligados a señalar a la atención del Consejo otras cuestiones que inciden en la motivación del personal:

- a) las oportunidades de progresión profesional —o la falta de estas—, en particular para el personal de la categoría de servicios generales, una cuestión que ya planteamos en nuestra declaración ante el Consejo hace un año;
- b) los contratos precarios, que parecen afectar de forma desproporcionada a las mujeres, en comparación con los hombres, en ambas categorías;
- c) el crecimiento por una lógica empresarial de mero crecimiento, como ya se ha mencionado;
- d) la imposición de agilidad: la agilidad no se consigue cuando se sobrecarga de trabajo a los colegas o se les reasigna sin consultas sustantivas previas.

Con respecto a la progresión profesional, hemos de agradecer el actual proceso de actualización de las descripciones de puestos en el Centro, de conformidad con su Programa y Presupuesto. El personal directivo superior ha puesto en marcha este proceso a través del establecimiento de un grupo de trabajo técnico en el Departamento de Formación, con miras a examinar las familias de puestos de trabajo existentes en la categoría de servicios generales.

Cabe aplaudir la labor realizada hasta la fecha por los colegas, que representan a distintas secciones del Departamento de Formación. Si bien —como Comité del Sindicato del Personal— también hemos participado activamente en este proceso, debemos señalar que, en ocasiones, ha habido una falta de coherencia en las bases técnicas (por ejemplo, solo se han incluido tres grados en la categoría de servicios generales, aunque en el Estatuto del Personal se hace referencia a siete grados). Además, hemos planteado nuestras dudas sobre la conformidad del examen con las normas de la CAPI, lo que suscita un interrogante sobre la legalidad del resultado.

Teniendo en cuenta la buena fe demostrada por los colegas hasta la fecha, seguimos confiando en que puedan hallarse soluciones a este respecto en el futuro.

El segundo pilar del Centro son las instalaciones del campus.

Dado el papel histórico del Centro, es importante que su modelo docente combine el fortalecimiento de la formación digital con la formación presencial, tanto en el campus como en el terreno.

El Comité del Sindicato del Personal del CIF-OIT apoya plenamente la posición presentada por el Director del Centro durante la reunión del Consejo de 2021, en la que indicó que «preveía

que el Centro siguiera siendo plenamente responsable del campus en su dimensión actual», y pedimos que se cumpla ese compromiso.

El tercer pilar del Centro es su capacidad en materia de formación digital y su extensa experiencia en la docencia y el desarrollo de las capacidades de formación.

Para el personal del CIF-OIT, un modelo basado en el aprendizaje combinado debería guiar las actividades del Centro.

Tal como se observa en el capítulo titulado «Demanda de aprendizaje en línea» del documento relativo a la evaluación externa independiente de las actividades de formación y aprendizaje en línea del CIF-OIT, el 32 por ciento de los encuestados dijo que preferiría volver a la modalidad de formación plenamente presencial, mientras que la mayoría de los encuestados (esto es, el 40,9 por ciento) preferiría los cursos de aprendizaje combinado y solo el 27,2 por ciento los cursos de aprendizaje íntegramente a distancia.

Si entendemos por «cursos combinados» una mezcla de aprendizaje presencial y en línea, podemos concluir que el 72,9 por ciento de los encuestados sigue prefiriendo el formato presencial, ya sea por sí solo o en combinación con el aprendizaje digital.

Como ya se ha indicado, en 2021 hemos observado un importante aumento en el número de participantes. Este es un logro notable. Sin embargo, para nosotros no está tan claro que ello se haya traducido en una mayor proporción de mandantes de la OIT en nuestros cursos. Las tendencias observadas hasta la fecha en 2022 sugerirían lo contrario.

Nuestra principal preocupación en ese sentido tiene que ver con las pesadas consecuencias que está teniendo la formación digital en la carga de trabajo del personal y las repercusiones de un modelo de aprendizaje combinado en el personal de cara al futuro.

Como bien saben, recientemente se llevó a cabo una evaluación externa independiente de las actividades de formación y aprendizaje en línea del CIF-OIT. Una de sus principales recomendaciones fue realizar un examen de la carga de trabajo del personal que se ocupa de las actividades de formación en línea. Es necesario estudiar detenidamente tanto el aumento real de las actividades de formación en línea y de las inscripciones como la percepción de aumento de la carga de trabajo del personal que muchos encuestados han señalado. En las conclusiones de dicha evaluación también se comentó que deberían examinarse con un espíritu crítico los méritos económicos de la formación en línea, en comparación con la formación presencial.

Como Sindicato del Personal, obviamente compartimos las preocupaciones expresadas por los evaluadores en su informe y solicitamos que se estudien exhaustivamente las distintas cuestiones planteadas.

También consideramos importante transmitirles nuestra inquietud e interés en que el mandato de promoción de la igualdad de género y la inclusión de la diversidad siga siendo una función principal y un ámbito técnico en el organigrama del Centro. Esto concuerda plenamente con el histórico enfoque dual de la OIT (basado en la incorporación sistemática de una perspectiva de género y en la ejecución de actividades específicas en este ámbito), pero también es necesario para asegurar el cumplimiento de la promesa expresada en la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo de llevar a cabo un programa transformador en materia de género.

Si observan el porcentaje de mujeres en el número total de participantes en 2022, verán que solo asciende al 32 por ciento, esto es, un aumento del 5 por ciento con respecto al nivel de referencia. Esta cifra es mayor en términos porcentuales si se consideran las inscripciones,

en las que la proporción de mujeres fue del 39 por ciento en 2022, esto es, una disminución del 2 por ciento con respecto al nivel de referencia.

Se mire como se mire, los números históricos relativos a este indicador hablan por sí solos. El Centro se ha estancado entre el 40 y el 44 por ciento de participación de mujeres en sus cursos desde 2014, y la paridad de género parece una hazaña imposible de alcanzar.

Dado que el nuevo Director General ha dejado claro que la igualdad de género reviste máxima prioridad, como Sindicato del Personal consideramos que ha llegado el momento de que el Consejo actúe de forma decidida para abordar esta cuestión, dando orientaciones claras a la Dirección del Centro sobre la forma de salir de este estancamiento, de modo que se pueda resolver este déficit de paridad de forma tangible.

En nuestra opinión, ello se aplicaría también a las persistentes disparidades observadas tanto en lo que respecta al personal de la categoría de servicios orgánicos como al personal de la categoría de servicios generales en el Centro. En ambos casos, esas disparidades han estado presentes desde hace muchos años.

Nos referimos a estos distintos desafíos en materia de género porque, a nuestro juicio, estas situaciones de desigualdad entre participantes y entre miembros del personal del Centro no se resolverán a menos que se adopten medidas para fortalecer sustancialmente nuestra estructura de incorporación de la igualdad de género en el Centro.

El programa de formación técnica sobre normas internacionales del trabajo, derechos en el trabajo e igualdad de género, que en el pasado fue un programa técnico propiamente dicho, se ha recortado en los últimos años hasta convertirse en un subgrupo anidado en el programa más amplio sobre normas internacionales del trabajo y ya solo cuenta con un especialista.

El momento en que se ha producido este retroceso es desafortunado, ya que coincide con la publicación de los resultados de la evaluación independiente de alto nivel que se realizó recientemente sobre los esfuerzos desplegados por la OIT para lograr la igualdad de género e incorporar las consideraciones de género, en la que se instaba a que el Centro asumiera un papel más importante y estratégico a fin de apoyar el desarrollo de la capacidad, tanto del personal como de los mandantes de la OIT, en este ámbito.

El Comité del Sindicato del Personal del CIF-OIT no está de acuerdo con la opinión predominante entre el personal directivo superior del Centro de que las cuestiones de género, como ámbito de trabajo técnico, pueden trocearse y que sus distintas partes pueden integrarse en otros ámbitos técnicos, añadiéndose así a las tareas ordinarias de nuestros colegas. Esta práctica refleja una falta de comprensión de la incorporación de las consideraciones de género y equivale a pensar que esta no tiene valor en sí misma como ámbito de especialización.

El Centro debe atribuir la importancia que merecen a la incorporación de las consideraciones sobre igualdad de género y diversidad, y volver a establecer un programa técnico propio, trabajando en coordinación con la sede de la OIT.

Por último,

Los esfuerzos de gestión de los recursos humanos del Centro deberían seguir centrándose en abordar algunos de los procedimientos y políticas esenciales en materia de recursos humanos que podrían contribuir a mejorar el funcionamiento del Centro y su estrecha relación general con la OIT.

Redunda en interés tanto de la OIT como del CIF-OIT intentar armonizar aún más las prácticas y los procedimientos en materia de recursos humanos en la mayor medida posible.

Reiterando la importancia del papel de la Comisión Paritaria de Negociación (CPN) como cauce institucional para debatir las implicaciones para el personal resultantes del examen de los procesos operativos, reconocemos que la CPN constituye un verdadero espacio de debate y negociación sobre las implicaciones para el personal del proceso de reforma del CIF-OIT.

El Comité del Sindicato del Centro expresa su compromiso con este proceso de negociación colectiva derivado de las decisiones que ustedes adopten como Consejo en relación con todas las cuestiones ya mencionadas.

Las directrices de la OIT para la gestión de los procesos de cambio y reestructuración y el Estatuto del Personal, las políticas y los procedimientos del Centro en materia de recursos humanos son una herramienta clave para este proceso, y las implicaciones concretas derivadas de su aplicación deben ser objeto de consultas y de negociación a través de los mecanismos internos de diálogo social y la CPN.

Una vez más, como Comité del Sindicato del Personal del CIF-OIT, nos sentimos profundamente comprometidos con la defensa y el reconocimiento de la enorme contribución del personal del Centro, que ha demostrado ampliamente su capacidad, compromiso y profesionalidad para impartir una amplia oferta formativa en circunstancias difíciles.

Gracias por su atención.