



# Consejo de Administración

344.ª reunión, Ginebra, marzo de 2022

Sección de Programa, Presupuesto y Administración

PFA

## Actas de la Sección de Programa, Presupuesto y Administración

### Índice

	<b>Página</b>
Segmento de Programa, Presupuesto y Administración .....	3
1. Aplicación del programa de la OIT en 2020-2021 (GB.344/PFA/1 (Rev. 1)) .....	3
Decisión .....	10
2. Delegación de autoridad en virtud del artículo 17 del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo (GB.344/PFA/2) .....	10
Decisión .....	11
3. Programa y Presupuesto para 2020-2021: Cuenta del presupuesto ordinario y Fondo de Operaciones al 31 de diciembre de 2021 (GB.344/PFA/3) .....	11
Decisión .....	12
4. Cuestiones relativas a los locales de la OIT .....	12
4.1. Información actualizada sobre el proyecto de renovación del edificio de la sede (GB.344/PFA/4/1) .....	12
Decisión .....	13
Resumen de los comentarios escritos recibidos durante el examen del punto por correspondencia .....	13
4.2. 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.344/PFA/4/2) .....	14
Decisión .....	14
Resumen de los comentarios escritos recibidos durante el examen del punto por correspondencia .....	14

5.	Estrategia de la OIT sobre el conocimiento y la innovación en toda la Organización (GB.344/PFA/5) .....	15
	Decisión .....	20
6.	Escala de prorrateo de contribuciones al presupuesto para 2023 (GB.344/PFA/6) .....	20
	Decisión .....	21
7.	Otras cuestiones financieras .....	21
Segmento de Auditoría y Control .....		21
8.	Informe del Comité Consultivo de Supervisión Independiente (GB.344/PFA/8 (Rev. 1)) .....	21
	Decisión .....	21
	Resumen del comentario escrito recibido durante el examen del punto por correspondencia .....	22
9.	Informe del Auditor Interno Jefe para el año que finalizó el 31 de diciembre de 2021 (GB.344/PFA/9 (Rev. 1)) .....	22
	Decisión .....	23
	Resumen de los comentarios escritos recibidos durante el examen del punto por correspondencia .....	23
Segmento de Personal .....		24
10.	Declaración del Presidente del Comité del Sindicato del Personal .....	24
11.	Enmiendas al Estatuto del Personal .....	25
12.	Cuestiones relativas al Tribunal Administrativo de la OIT .....	25
12.1.	Reconocimiento de la competencia del Tribunal Administrativo por otras organizaciones internacionales .....	25
12.2.	Composición del Tribunal (GB.344/PFA/12/2).....	25
	Decisión .....	25
13.	Otras cuestiones de personal: Nombramientos para el Comité de Pensiones del Personal de la OIT (Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas) (GB.344/PFA/13) .....	25
	Decisión .....	25

## Segmento de Programa, Presupuesto y Administración

### 1. Aplicación del programa de la OIT en 2020-2021 (GB.344/PFA/1 (Rev. 1))

1. **El portavoz del Grupo de los Trabajadores** dice que el bienio 2020-2021 ha estado marcado por las graves consecuencias derivadas de la pandemia de COVID-19, que ha hecho más necesario que nunca el apoyo de la OIT a los mandantes. La labor del bienio ha puesto de manifiesto la pertinencia del mandato de justicia social de la OIT y la necesidad de aplicarlo y reactivarlo llevando a efecto el Programa de Trabajo Decente, la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo y el Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas. El orador se felicita de que la Oficina haya adaptado sus métodos de trabajo durante la pandemia, en particular la utilización de medios digitales, para garantizar el apoyo a los mandantes. En el informe debería haber un mayor reconocimiento de los desafíos en materia de conectividad y de la importancia de que las reuniones vuelvan a ser presenciales. La Oficina debe estudiar distintas formas de lograr un equilibrio entre las reuniones virtuales y las presenciales, teniendo en cuenta la brecha digital y sin dejar de garantizar el carácter colectivo del aprendizaje y la formulación de políticas.
2. El orador acoge con satisfacción la ratificación universal del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), pero es necesario avanzar más rápidamente para poner fin al trabajo infantil en todas sus formas de aquí a 2025. Celebrando la entrada en vigor del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) y el elevado número de nuevas ratificaciones de los convenios y las recomendaciones, pide que esa información se desglose por país ratificante y por instrumento ratificado en los futuros informes. Las ratificaciones siguen siendo desiguales entre las distintas regiones, y Asia y los Estados Árabes deberían aumentar sus tasas. Es necesario desplegar más esfuerzos para promover la coherencia de las políticas en el marco del sistema multilateral. La elaboración de los Programas de Trabajo Decente por País que contribuyen a la aplicación de los Marcos de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible es encomiable, pero la OIT debería servirse de esos Programas para influir en el contenido de los Marcos, a fin de que el trabajo decente sea uno de sus elementos esenciales. El orador agradece a los donantes sus contribuciones voluntarias a lo largo del bienio. Se congratula de que la mayor parte de los fondos de la Cooperación Técnica con cargo al Presupuesto Ordinario se hayan destinado a la consecución del resultado 1 e indica que deberían asignarse más recursos al resultado 2. La OIT debería contribuir en mayor medida a los ODS 3, 5 y 10. En los futuros informes debería incluirse una sección sobre los desafíos a los que se enfrentan las regiones en cuanto al logro de los resultados.
3. Con respecto al resultado 1, si bien el diálogo social y la negociación colectiva han permitido mejorar la protección de los trabajadores, las organizaciones de trabajadores han sido testigos de la falta de respeto por el diálogo social durante la pandemia, en particular cuando las medidas de respuesta a la pandemia han servido de pretexto para restringir los derechos sindicales. Deberían intensificarse los esfuerzos para aumentar las tasas de ratificación y aplicación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). El orador se congratula de la próxima publicación del informe de referencia sobre el objetivo estratégico del diálogo social. Es necesario redoblar los esfuerzos para garantizar la plena aplicación de las conclusiones de las reuniones sectoriales. En cuanto al indicador de producto 1.4.2, el orador reitera la preferencia de su grupo por separar la negociación colectiva de la cooperación en el lugar de trabajo, puesto que el derecho de negociación colectiva es un derecho fundamental y debería tener mayor prioridad.

4. En cuanto al resultado 2, contrariamente a lo que se indica en el informe, hay un desequilibrio en favor del retiro o la derogación de instrumentos obsoletos frente al establecimiento de nuevas normas para colmar las lagunas normativas. Los resultados de 2020 en cuanto a las ratificaciones se sitúan por debajo de la meta fijada, principalmente debido a los efectos de la pandemia. Los Gobiernos deben invertir esa tendencia para garantizar una recuperación basada en los derechos, tras el alentador aumento de las tasas de ratificación en 2021. La inclusión de las cuestiones normativas señaladas por el sistema de control de las normas en los marcos de cooperación de las Naciones Unidas es bienvenida y debería ampliarse a más países.
5. En cuanto al resultado 3, se prevén mejores resultados en el bienio en curso con respecto al empleo juvenil y la adopción de estrategias integradas orientadas a la formalización. El orador pregunta si la Oficina ha abordado la promoción de las normas en materia de agricultura en sus actividades sobre la economía rural.
6. Por lo que respecta al resultado 4, el orador pregunta a la Oficina si los resultados obtenidos se centran en la productividad y no en una acción conjunta en relación con la productividad y la mejora de las condiciones de trabajo. Se confía en que en 2022-2023 se creen más puntos focales nacionales para promover la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social.
7. En cuanto al resultado 5, el Grupo de los Trabajadores agradecería recibir información adicional sobre los resultados de la red de innovación en relación con las competencias y las soluciones a los desafíos en el área de las competencias que se hayan propuesto a través de los laboratorios de innovación.
8. El orador expresa su preocupación por el hecho de que los resultados en el marco del resultado 6 estén por debajo de las metas fijadas y de que para ese resultado se hayan registrado las cifras más bajas en cuanto a los gastos con cargo al presupuesto ordinario, las contribuciones extrapresupuestarias y la cuenta suplementaria del presupuesto ordinario. Los avances en la economía del cuidado y en la aplicación efectiva del derecho a la igualdad de remuneración han sido escasos. El orador pregunta cómo piensa la Oficina corregir la falta de avances en la incorporación de la perspectiva de género, teniendo en cuenta la urgencia de concretar un programa transformador para la igualdad de género y el hecho de que las mujeres se hayan visto especialmente afectadas por la pandemia.
9. En cuanto al resultado 7, hay que lamentar los escasos avances logrados en el establecimiento de enfoques integrados que abarquen las cuatro categorías de principios y derechos fundamentales en el trabajo. La Oficina debería aumentar su asistencia, centrándose en la libertad sindical, la negociación colectiva y la no discriminación. La labor respecto a la negociación colectiva de los salarios es fundamental para reducir las desigualdades y debería ampliarse. Los resultados relativos a las plataformas digitales no han logrado la meta fijada, por lo que es necesario reforzar la capacidad técnica de la OIT, con especial atención a la investigación y a las soluciones orientadas a las políticas. La asistencia de la OIT a los trabajadores migrantes, especialmente afectados por la pandemia, es acogida favorablemente. Habida cuenta de que la actual guerra en Ucrania ha provocado un flujo masivo de refugiados hacia los países vecinos, será esencial prestar apoyo a los refugiados y a los países de acogida, teniendo en cuenta los Principios rectores sobre el acceso de refugiados y otras personas desplazadas por la fuerza al mercado de trabajo, de 2016, elaborados por la OIT.
10. En cuanto al resultado 8, la pandemia ha puesto de manifiesto la urgencia de lograr la protección social universal. El Acelerador Mundial del Empleo y la Protección Social debería brindar una oportunidad ideal para que la OIT integre sus normas y su tripartismo como elementos esenciales a fin de garantizar la protección social universal para todos.

11. Por lo que respecta a los resultados funcionales, el orador destaca el carácter excepcional del formato virtual de la 109.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2021) y la necesidad de reanudar los encuentros cara a cara. Hay que avanzar en la consecución de la igualdad de género en los puestos de las categorías superiores. Asimismo, deben realizarse más esfuerzos para promover la coherencia de las políticas basadas en los derechos en favor de la justicia social. También es importante que la OIT refuerce su posición con miras a desarrollar la capacidad de los mandantes y ayudarles a participar en las plataformas y los mecanismos de las Naciones Unidas, ya que, con demasiada frecuencia, la posición y las necesidades de los sindicatos son ignoradas o no son tenidas en cuenta adecuadamente por los coordinadores residentes de las Naciones Unidas. La OIT debería llevar a cabo intervenciones con objetivos ambiciosos, sustentadas en el diálogo social, a fin de mejorar sustancialmente el mundo del trabajo. El Grupo de los Trabajadores apoya el proyecto de decisión.
12. **El portavoz del Grupo de los Empleadores** recuerda que su grupo no apoyó la aprobación del Programa y Presupuesto para el bienio 2020-2021. Afirma que este es un momento crucial para evaluar si, en los dos últimos años, las intervenciones de la Oficina han resultado adecuadas, han generado cambios y tenido repercusiones a nivel institucional, y han sido pertinentes para los mandantes en función de sus necesidades. Expresa su preocupación por el hecho de que sigan sin abordarse las cuestiones que motivaron las reservas expresadas por su grupo en reuniones anteriores. Por lo que respecta a la inquietud suscitada por la falta de un resultado específicamente dedicado a las organizaciones de los interlocutores sociales, señala que en la Memoria el papel de las organizaciones de empleadores queda circunscrito esencialmente al diálogo social, con la excepción de las actividades realizadas en el marco del producto 1.1. Sin embargo, las respuestas de las organizaciones de empleadores a la crisis causada por la pandemia de COVID-19 han trascendido la mera contribución al diálogo social. Además, los resultados que ponen de relieve la manera en que se han reforzado las capacidades institucionales de las organizaciones de los interlocutores sociales quedan difuminados en el marco del resultado 1. La estructura mixta del resultado 1 y la presentación que se hace en la Memoria de los logros obtenidos en el marco de este resultado no reflejan adecuadamente el valor único que los interlocutores sociales aportan a la OIT ni el apoyo que les presta la Oficina para reforzar su capacidad de hacer valer sus opiniones, su representatividad y su independencia. El Grupo de los Empleadores es consciente de los costos que entraña la consecución del resultado 1 conforme a su estructura actual y ha constatado una creciente falta de coordinación y de consulta en los dos últimos años. Las federaciones de empleadores informaron de un mayor número de casos en los que se pusieron en marcha proyectos de la OIT sin haberse realizado consultas previas o basados en diseños que se presentaron como hechos consumados, lo que pone de manifiesto una merma significativa de los esfuerzos y de la capacidad de la Oficina para apoyar a las organizaciones de empleadores durante la pandemia.
13. En cuanto a la falta de transparencia presupuestaria en relación con los productos, y a pesar de las orientaciones continuas impartidas por un tercio de los mandantes a ese respecto, la información financiera que se presenta en la Memoria no ofrece un desglose del presupuesto y del gasto real correspondiente a los productos. Los gastos en concepto de cooperación técnica con cargo a fondos extrapresupuestarios de la OIT en el marco del resultado 1 se presentan únicamente de manera global, lo que impide que el Consejo de Administración verifique su distribución entre los cuatro productos específicos y determine si se han asignado recursos suficientes a cada uno de ellos. A fin de incrementar la sostenibilidad y la optimización del uso de los recursos en las intervenciones de la OIT, la prestación de apoyo a los mandantes no puede limitarse simplemente a la financiación de eventos y actividades esporádicas. Es necesario garantizar la sostenibilidad de las intervenciones de la OIT para prestar un apoyo

eficaz a las organizaciones de empleadores y de trabajadores y es fundamental actuar sobre la base de un plan de trabajo que establezca las necesidades y prioridades reales de esas organizaciones. El orador indica que presentará observaciones concretas por escrito sobre los resultados en materia de políticas.

14. El Programa y Presupuesto para el próximo bienio debería elaborarse sobre la base de las enseñanzas extraídas de la Memoria sobre la aplicación del programa de la OIT en 2020-2021, haciéndose hincapié en la capacidad de adaptación y en la actuación diligente para afrontar los desafíos que se plantean a los mandantes de la OIT; asimismo, debería incluir un mayor número de medidas de transparencia presupuestaria y de rendición de cuentas. También debería dar cuenta de los esfuerzos centrados en mejorar la sostenibilidad de las intervenciones de la OIT e incorporar un resultado específico en materia de políticas relativo al fortalecimiento de la capacidad institucional de las organizaciones empresariales y de empleadores, así como de las organizaciones de trabajadores. Instituciones como las organizaciones de empleadores desempeñan una función decisiva en el fomento de la estabilidad económica y social y la creación de un entorno legítimo propicio para la buena gobernanza. Las situaciones trágicas vividas en las últimas semanas han puesto de manifiesto la necesidad absoluta de contar con instituciones sólidas, representativas e independientes que puedan responder eficazmente a las amenazas que se ciernen sobre la gobernanza democrática y a los problemas estructurales subyacentes que afectan a esta.
15. **Hablando en nombre del grupo de Asia y el Pacífico (ASPAG)**, un representante del Gobierno de China celebra la actuación rápida, flexible y oportuna de la Oficina para dar respuesta a la crisis causada por la pandemia de COVID-19 y valora positivamente los progresos realizados con respecto a los ocho resultados en materia de políticas. En relación con el resultado 1, pide a la Oficina que trate de encontrar mecanismos viables para hacer frente a la creciente demanda de actividades de desarrollo de la capacidad de las administraciones nacionales del trabajo. En cuanto a las metas relativas a la ratificación de las normas internacionales del trabajo en el marco del resultado 2, la Oficina debería proporcionar asistencia técnica oportuna, eficaz y adaptada a las necesidades de los Estados Miembros. Además, la Oficina debería prestar un mayor apoyo a las empresas sostenibles para mitigar los efectos duraderos de la pandemia. Teniendo en cuenta que las necesidades de apoyo de la OIT en materia de competencias y aprendizaje permanente prácticamente se han duplicado en comparación con el bienio de 2018-2019, la Oficina debería intensificar su labor en este ámbito, con arreglo a lo dispuesto en la Resolución relativa a las competencias y el aprendizaje permanente a la hora de elaborar y aplicar el Programa y Presupuesto.
16. En vista de que no se han alcanzado las metas generales correspondientes al resultado 6, el ASPAG invita a la Oficina a seguir mejorando su desempeño para promover la igualdad de género y la igualdad de oportunidades y de trato para todos en el mundo del trabajo. La Oficina también debería aprovechar los avances logrados en el marco de los resultados 7 y 8 para seguir apoyando a los Estados Miembros en lo que respecta a la protección de los trabajadores y la protección social a través de múltiples vías. En cuanto al resultado C, relativo a los servicios de apoyo eficientes y la utilización eficaz de los recursos de la OIT, la Oficina debería seguir tratando de mejorar sustancialmente la representación geográfica de su personal en estrecha colaboración con los mandantes.
17. Si bien es evidente que resultó esencial actuar de manera rápida e inmediata para responder a la crisis provocada por la COVID-19, también es necesario adoptar un enfoque más estratégico para lograr una recuperación centrada en las personas, que responda al déficit persistente de trabajo decente, así como a los nuevos retos que se plantean al futuro del trabajo, con soluciones a más largo plazo. La participación activa de los mandantes tripartitos

en las actividades de elaboración y promoción de conocimientos de la OIT tienen una importancia crucial para aumentar la credibilidad y el impacto de la labor de la Organización. Es fundamental reforzar la coherencia y la coordinación de las políticas entre la OIT y el sistema multilateral para integrar y utilizar todos los recursos disponibles de forma estratégica a fin de promover el Programa de Trabajo Decente. Dado que los recursos extrapresupuestarios son un componente esencial del presupuesto y el gasto total, resulta primordial intensificar los esfuerzos destinados a la movilización de recursos para asegurar una asignación presupuestaria suficiente y adecuada a todas las metas previstas. El ASPAG apoya el proyecto de decisión.

- 18. Hablando en nombre del grupo de África**, un representante del Gobierno de Malawi reitera la recomendación de su grupo de restablecer la práctica de dividir el debate en dos partes para proceder a una discusión general y a la formulación de observaciones y respuestas específicas con respecto a las informaciones detalladas que figuran en las distintas partes y en los anexos de la Memoria. Tras señalar la estrecha correlación existente entre los diversos recursos presupuestarios de que dispone la OIT, incluidas las contribuciones voluntarias, insta a la Oficina a seguir promoviendo la cooperación con los asociados para el desarrollo tradicionales y también con posibles nuevos asociados. Asimismo, la Oficina debe seguir guiándose por el marco de políticas de la OIT —estructurado en cuatro pilares— para mitigar el impacto económico y social de la crisis causada por la COVID-19. Han de asignarse recursos adicionales a la labor de investigación con el fin de que la información obtenida sirva de base para el diseño de intervenciones destinadas a paliar las repercusiones sociales y económicas de la crisis provocada por la COVID-19.
- 19.** Resulta preocupante la falta de avances en la erradicación del trabajo infantil, sobre todo en la región de África, donde el trabajo infantil ha aumentado. Por consiguiente, la Oficina debería intensificar sus esfuerzos para erradicar el trabajo infantil en las regiones que se enfrentan a este problema. El orador insta a la Oficina a seguir evaluando la eficacia de la formación que imparte el Centro de Turín de la OIT de forma virtual y pide que se adopten más medidas para reforzar las intervenciones de la OIT e incrementar la obtención de logros en el marco del resultado en materia de políticas 6 en el próximo bienio. La Oficina también debería priorizar con carácter de urgencia el apoyo a la promoción de la protección social, especialmente en los países de renta baja, entre ellos los países de África.
- 20. Hablando en nombre del grupo de los Estados de América Latina y el Caribe**, un representante del Gobierno de Chile destaca que la región de las Américas ha recibido únicamente el 13 por ciento de los recursos de cooperación técnica destinados a la promoción del trabajo decente, las capacidades industriales, la cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular, el diálogo social y el tripartismo. Señala también que solo el 3 por ciento del gasto real consagrado a los programas de cooperación técnica ha correspondido al resultado 6 sobre igualdad de género y no discriminación; será fundamental redoblar los esfuerzos para alcanzar las metas previstas en el marco de este resultado. El programa transformador de la OIT para lograr la igualdad de género se hará realidad únicamente con acciones decisivas para reducir la brecha salarial de género, abordar el trabajo del cuidado de manera holística y promover la diversidad y la inclusión en el mundo del trabajo. En lo que respecta al desarrollo más eficaz y eficiente de los recursos humanos, el orador considera que la medición del indicador 2.3 sobre el fomento de una cultura de conducta respetuosa e inclusiva, al ser de índole general, podría invisibilizar los retos reales relativos a casos de acoso, incluyendo el acoso sexual, en la OIT. Es necesario contar con canales de comunicación establecidos para la resolución de conflictos, a fin de garantizar que el personal pueda presentar quejas de manera segura.

21. Con respecto a la participación de la OIT en la estrategia denominada «Greening the Blue» del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA), deberían identificarse medidas adicionales para la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero a medida que el personal vaya regresando progresivamente al trabajo presencial. En cuanto al resultado 2, su grupo reconoce los avances logrados, pero reitera la necesidad de que las actividades en el marco de este resultado respondan a las prioridades de los países de la región de las Américas, en particular para ayudar a aplicar las recomendaciones de los órganos de control. Señala que los procesos de formulación de políticas, en el marco del resultado 5 relativo a las competencias laborales y aprendizaje permanente, requieren más tiempo y la asistencia de la OIT. A ese respecto, su grupo pregunta qué medidas adoptará la Oficina para integrar los acuerdos alcanzados en la 109.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en esta materia. Su grupo alienta a la Oficina a proseguir los esfuerzos destinados a desarrollar estrategias que refuercen la cobertura y las prestaciones de protección social, y a adoptar políticas de respuesta basadas en la protección social. Deberían aprovecharse las oportunidades que ofrecen los medios digitales, como las modalidades híbridas, teniendo en cuenta sus ventajas y sus desventajas. La OIT deberá estar a la vanguardia del desarrollo de formas innovadoras de trabajo digital, tanto por lo que respecta a los servicios que ofrece como al funcionamiento eficiente del Consejo de Administración y de la propia Oficina.
22. **Hablando en nombre del grupo de los Países Industrializados con Economía de Mercado (PIEM)**, una representante del Gobierno de los Estados Unidos de América agradece la diligencia y la creatividad de la Oficina para hacer frente a la pandemia de COVID-19, en particular los esfuerzos desplegados para apoyar las medidas de respuesta de los mandantes, proporcionar información sobre el impacto de la pandemia en el mundo del trabajo y aplicar medidas para asegurar la continuidad de las actividades de la OIT, incluido el funcionamiento de las estructuras de gobernanza esenciales de la Organización.
23. El PIEM agradece el análisis de la forma en que la labor de la Organización ha contribuido al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, así como de su liderazgo en las iniciativas Acción Climática para el Empleo y Acelerador Mundial para el Empleo y la Protección Social. En adelante, su grupo desearía obtener más información acerca de la forma en que estos esfuerzos refuerzan la capacidad de la OIT para lograr sus objetivos estratégicos y alcanzar las metas fijadas en el Programa y Presupuesto. Además, el PIEM agradece la información detallada facilitada sobre las fuentes y la asignación de los recursos por resultado y región y coincide en que la OIT debe hacer un mejor seguimiento de sus productos y reflejar de forma más adecuada su impacto, así como reconocer que los resultados nacionales no pueden atribuirse únicamente a su contribución. La oradora reconoce que la labor de la Organización a veces tarda varios años en dar fruto.
24. A nivel de los productos, observa con preocupación que las diferencias entre las metas establecidas y los resultados alcanzados en el marco de los ocho resultados en materia de políticas varían considerablemente y que la meta fijada en el resultado 6 ha estado lejos de alcanzarse. Alienta a la Oficina a continuar fortaleciendo el marco de resultados para que este pueda ser un mejor punto de referencia para lograr los resultados.
25. Si bien se acoge positivamente la información facilitada sobre la contribución de la OIT a la consecución de algunos resultados, es preciso proporcionar más información. Por ejemplo, sería conveniente saber si la utilización del Portal de Cumplimiento Estratégico para hacer un seguimiento de los resultados de las campañas de inspección ha propiciado un aumento del número de inspecciones, cuántos trabajadores se han beneficiado y si ha permitido realizar mejoras. Asimismo, sería útil recibir información adicional sobre el impacto de las actividades de la OIT utilizando el cuadro interactivo de resultados de la OIT sobre trabajo decente y la



plataforma InfoStories, en particular detalles sobre los beneficiarios, las medidas aplicadas y los resultados positivos obtenidos. La oradora solicita a la Oficina que facilite un informe de situación sobre los cuatro indicadores de impacto y los 14 indicadores de resultados que figuran en el marco de resultados de la OIT para 2020-2021 y lamenta que no se haya incluido ninguno en el documento.

26. Su grupo acoge con satisfacción la información facilitada acerca de las enseñanzas extraídas y comparte la opinión de que la Oficina ha realizado contribuciones particularmente eficaces a las actividades de investigación y gestión de los conocimientos y de que la OIT debe seguir buscando formas de ampliar la difusión de su labor a escala mundial. La oradora señala que la OIT tuvo dificultades para prestar un apoyo coordinado y oportuno destinado a la realización de actividades sobre el terreno, debido a los problemas para obtener los recursos técnicos necesarios *in situ*, acoge con satisfacción los planes para dar mayor prioridad a la racionalización de los marcos y mecanismos conjuntos de planificación y presentación de informes y coincide en que la OIT debería dar más importancia a garantizar la sostenibilidad de los resultados. Por último, toma nota de que las conclusiones contenidas en el documento están en consonancia con las de la evaluación de la Red de Evaluación del Desempeño de las Organizaciones Multilaterales, publicada en 2021.
27. **Un representante del Director General** (Director, Departamento de Programación y Gestión Estratégicas) dice que la Oficina hace todo lo posible para que haya una distribución equitativa de las contribuciones extrapresupuestarias destinadas a la cooperación para el desarrollo entre todos los resultados, en particular mediante la Estrategia de la OIT de Cooperación para el Desarrollo 2020-2025 y su plan de aplicación, así como diálogos estructurados sobre financiación. Sin embargo, estos esfuerzos requieren el apoyo continuado de los donantes y los mandantes.
28. En respuesta a una solicitud formulada por el PIEM, dice que es difícil proporcionar un informe de situación sobre todos los indicadores de impacto y de resultados, ya que a menudo no se recibe de forma oportuna la información pertinente de las fuentes nacionales. La Oficina continuará trabajando para mejorar la disponibilidad de estadísticas nacionales con miras a hacer un seguimiento de los progresos y apoyar la toma de decisiones. Toda la información disponible sobre los indicadores se facilita en el cuadro 1 del documento.
29. En respuesta a la petición formulada por el Grupo de los Empleadores de presentar los gastos presupuestarios a nivel de productos, indica que, conforme al modelo de gestión basada en los resultados y a efectos de la gobernanza, la información sobre tales gastos debe presentarse a nivel de los resultados. Esta práctica, utilizada en el sistema de las Naciones Unidas, ayuda a separar las responsabilidades de gobernanza y operacionales entre el Consejo de Administración y la Oficina y favorece un enfoque integrado dentro de un mismo resultado y en relación con los distintos resultados. No obstante, en respuesta a la solicitud del Grupo de los Empleadores, en el documento se facilita información desglosada respecto de los productos 1.1 y 1.2 en el marco del resultado 1. Se asignaron recursos adicionales para prestar apoyo a las organizaciones de trabajadores y de empleadores en relación con esos dos productos en el bienio 2020-2021 en comparación con el bienio anterior, lo que entrañó un gasto adicional de 0,8 millones de dólares de los Estados Unidos en 2020-2021 en comparación con 2018-2019. La concentración del apoyo prestado a las organizaciones de trabajadores y de empleadores en un resultado permitió a la Oficina asignar más recursos y facilitar actividades de fortalecimiento de la capacidad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y mejoró el trabajo de equipo en la ejecución del programa y presupuesto en la Oficina.

30. Respecto de las solicitudes relativas a resultados específicos, aclara, en respuesta a la pregunta formulada por el Grupo de los Trabajadores, que las normas en el ámbito de la agricultura se tienen en cuenta en los resultados logrados en relación con la economía rural, en el marco del resultado 3. Se podría facilitar más información al respecto en futuras memorias sobre la aplicación del programa. Asimismo, confirma que entre los logros obtenidos en el marco del resultado 4, además del aumento de la productividad, se tomaron en consideración las condiciones de trabajo y coincide en que se debería proporcionar más información al respecto en futuras memorias. Respecto del resultado 5, en el sitio web de la OIT puede encontrarse más información sobre el Mecanismo de Innovación en Competencias. En respuesta a las preguntas formuladas por el ASPAG y el grupo de los Estados de América Latina y el Caribe sobre el seguimiento de las discusiones mantenidas en la 109.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2021), indica que se someterá al examen del Consejo de Administración, en su reunión de noviembre de 2022, un proyecto de estrategia de la OIT sobre el aprendizaje permanente 2022–2030, con información adicional sobre las competencias y el aprendizaje permanente. Además, la Oficina mantendrá un diálogo estructurado sobre financiación en torno a las competencias en marzo de 2022.
31. El orador toma nota de las inquietudes de los mandantes en relación con el logro de las metas correspondientes al resultado 6. Dado que la igualdad de género y la igualdad de oportunidades se han incluido solo recientemente como resultado en el Programa y Presupuesto, llevará tiempo mejorar la aplicación y medir y lograr resultados. Sin embargo, la Oficina está tomando medidas a ese respecto, en particular mediante la generación de conocimientos con respecto a la economía del cuidado. La Oficina también está reforzando su promoción de la igualdad salarial y mejorando la disponibilidad de estadísticas desglosadas por género. Dado que el resultado 6 recibió la cantidad más baja de recursos extrapresupuestarios, será necesario realizar más esfuerzos para movilizar recursos destinados a su consecución. Por consiguiente, en 2020-2021, la Oficina asignó más de 2 millones de dólares de los Estados Unidos de fondos con cargo a la Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario al resultado 6 con el objetivo de mejorar la situación. El orador invita a los donantes a demostrar su interés en este resultado y su apoyo al mismo.
32. El orador toma nota de los comentarios de los mandantes, en particular en lo relativo al fortalecimiento de la capacidad en el marco del resultado 1; la mayor importancia que ha de concederse a los Convenios núms. 87 y 98, y otros convenios; el fortalecimiento de la protección social en el marco del resultado 8, y el aumento de la diversidad entre los miembros del personal. La Oficina tomará estas observaciones en consideración en la aplicación del Programa y Presupuesto para 2022-2023 y en la elaboración de las propuestas del Programa y Presupuesto para 2024-2025.

## Decisión

33. **El Consejo de Administración toma nota del informe y solicita a la Oficina que tenga en cuenta las observaciones realizadas durante la discusión.**

(GB.344/PFA/1 (Rev. 1), párrafo 230)

## 2. Delegación de autoridad en virtud del artículo 17 del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo (GB.344/PFA/2)

34. A fin de preparar la adopción de una decisión por correspondencia, la Oficina celebra una reunión de información para los miembros del Consejo de Administración sobre este punto el 28 de febrero de 2022.

35. El Grupo de Selección acuerda someter el punto a una decisión por correspondencia. La decisión se aprueba por consenso y se anuncia a todos los miembros del Consejo de Administración en una comunicación de 11 de marzo de 2022.

## Decisión

36. **El Consejo de Administración delega en su Mesa, para el periodo de la 110.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2022), la autoridad para ejercer sus responsabilidades en virtud de lo dispuesto en el artículo 17 del Reglamento de la Conferencia, respecto a las propuestas que impliquen gastos durante el 78.º ejercicio económico, que finalizará el 31 de diciembre de 2023.**

(GB.344/PFA/2, párrafo 3)

## 3. Programa y Presupuesto para 2020-2021: Cuenta del presupuesto ordinario y Fondo de Operaciones al 31 de diciembre de 2021 (GB.344/PFA/3)

37. **Un representante del Director General** (Tesorero y Contralor de Finanzas) dice que los resultados financieros definitivos del bienio 2020-2021 están todavía pendientes de confirmación a través del proceso de auditoría externa de los estados financieros, y que serán presentados al Consejo de Administración en mayo de 2022. En ese momento, la Oficina calculará las cantidades adeudadas a los Estados Miembros con arreglo a los artículos 11.5 a 11.7 del Reglamento Financiero de la OIT, para proceder, a partir de enero de 2023, a la distribución de la prima neta obtenida en el bienio 2020-2021. Actualmente, se calcula que la cantidad total es de 23 millones de francos suizos.
38. Hasta la fecha, en 2022 la OIT ha recibido 89,4 millones de francos suizos en concepto de pagos atrasados de ejercicios económicos anteriores, y 110,9 millones de francos suizos correspondientes a contribuciones prorrateadas para 2022, lo que representa el 28,9 por ciento de la totalidad de las sumas adeudadas. El orador señala a la atención del Consejo de Administración el documento [GB.344/PFA/INF/1](#), en el que se presenta información sobre la recaudación de contribuciones del 1.º de enero al 28 de febrero de 2022. Además, desde el 1.º de marzo de 2022, se han recibido contribuciones de los Estados Miembros por valor de 19,6 millones de francos suizos, cuyos detalles figuran en el sitio web del Consejo de Administración ([GB.344/PFA/Documento de sala](#)).
39. **El portavoz del Grupo de los Empleadores** toma nota del excedente de los ingresos con respecto a los gastos para el bienio 2020-2021 y reconoce que las contribuciones atrasadas recibidas han sido utilizadas para reembolsar los préstamos internos y las sumas retiradas del Fondo de Operaciones. Observa con satisfacción que el total de las contribuciones pendientes de pago al 31 de diciembre de 2021 es inferior al total de contribuciones pendientes de pago al 31 de diciembre de 2019. Dado el entorno económico particularmente desafiante como consecuencia de la pandemia de la COVID-19, felicita a los Gobiernos por cumplir a tiempo con sus obligaciones financieras. Asimismo, observa que 17 Estados Miembros han perdido el derecho a voto como consecuencia de sus atrasos. Para concluir, señala que apoya el proyecto de decisión.
40. **El portavoz del Grupo de los Trabajadores** toma nota de la ralentización del gasto como consecuencia de la pandemia de COVID-19 y la recuperación ulterior. Expresa su agradecimiento a los Gobiernos que ya han abonado sus contribuciones prorrateadas o saldado sus atrasos, y alienta a aquellos que tengan obligaciones pendientes a cumplirlas.

Asimismo, toma nota del hecho de que las contribuciones atrasadas recibidas han sido utilizadas para efectuar reembolsos al Fondo de Operaciones. Por último, indica que apoya el proyecto de decisión.

41. **Hablando en nombre del grupo de África**, un representante del Gobierno de Eswatini felicita a la Oficina por llevar a cabo actividades dentro de los límites del presupuesto asignado para el bienio 2020-2021. No obstante, el documento no contiene información sobre los ahorros o los beneficios derivados del pago puntual de las contribuciones prorrateadas. Al respecto, pregunta si esta omisión obedece al hecho de que en el bienio 2020-2021 no se efectuó ningún pago por tal concepto, sobre todo habida cuenta de que no había ninguna indicación en cuanto a la aplicación del artículo 11.5 del Reglamento Financiero de la OIT. Pregunta también si en el documento figuran el ingreso obtenido de la venta de la parcela núm. 4057 de la Oficina, cuyo monto se destinó a financiar la fase 2 del proyecto de renovación del edificio de la sede, o el gasto correspondiente a dicha fase incurrido hasta ahora. A reserva de las respuestas aportadas por la Oficina, el grupo de África respalda el proyecto de decisión.
42. **Hablando en nombre del PIEM**, una representante del Gobierno del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte manifiesta su satisfacción por el hecho de que no haya ninguna otra propuesta de autorizar una excepción a lo establecido en el Reglamento Financiero con el fin de utilizar para otros fines una proporción de la prima neta de la Organización destinándola al Fondo de Operaciones. Expresa su profunda preocupación por el monto de las contribuciones prorrateadas pendientes y exhorta a todos los Estados Miembros a que cumplan con sus obligaciones. Para terminar, indica que el PIEM apoya el proyecto de decisión.
43. **Un representante del Director General** (Tesorero y Contralor de Finanzas), en referencia a lo dispuesto en el artículo 11.5, reitera que se redistribuirán alrededor de 23 millones de francos suizos a partir de enero de 2023, una vez que se hayan concluido los estados financieros y que estos hayan sido aprobados por la Conferencia. El ingreso procedente de la venta de la parcela no se ha incluido en el documento actual porque ya se consignó en los estados financieros de la OIT de 2020. Los gastos correspondientes a la fase 2 del proyecto de renovación del edificio de la sede se comunicarán regularmente en las reuniones futuras del Consejo de Administración.

## Decisión

44. **El Consejo de Administración toma nota de la información contenida en el documento GB.344/PFA/3 acerca de la situación de las cuentas del presupuesto de ingresos y gastos para 2020-2021.**

(GB.344/PFA/3, párrafo 11)

## 4. Cuestiones relativas a los locales de la OIT

### 4.1. Información actualizada sobre el proyecto de renovación del edificio de la sede (GB.344/PFA/4/1)

45. A fin de preparar la adopción de una decisión por correspondencia, la Oficina celebra una reunión de información para los miembros del Consejo de Administración sobre este punto el 28 de febrero de 2022.
46. El Grupo de Selección acuerda someter el punto a una decisión por correspondencia. La decisión se aprueba por consenso y se anuncia a todos los miembros del Consejo de Administración en una comunicación de 11 de marzo de 2022.

## Decisión

### 47. El Consejo de Administración:

- a) aprueba la propuesta de presupuesto para el proyecto relativo al perímetro de seguridad del edificio de la sede, de acuerdo con los recursos obtenidos de la venta de la parcela de la OIT, y
- b) solicita al Director General que continúe colaborando con el Gobierno del país anfitrión en relación con una posible contribución financiera y coordinación de la ejecución del proyecto relativo al perímetro de seguridad.

(GB.344/PFA/4/1, párrafo 13)

## Resumen de los comentarios escritos recibidos durante el examen del punto por correspondencia <sup>1</sup>

48. **El Grupo de los Trabajadores** toma nota de la evolución de la fase 2 del proyecto de renovación del edificio de la sede, en particular de la finalización de las obras de las fachadas de la zona de las columnatas. Observa con agrado que la Oficina tiene previsto solicitar un permiso de construcción en marzo de 2022 en relación con el proyecto relativo al perímetro de seguridad y que el diseño de dicho proyecto respeta plenamente la normativa del Departamento de Seguridad de las Naciones Unidas. Apoya la propuesta de construir una pasarela para facilitar el desplazamiento entre el pabellón de recepción y el edificio principal, y se congratula de que el costo estimado del proyecto relativo al perímetro de seguridad se mantenga dentro de los límites de los recursos disponibles procedentes de la venta de la parcela de la OIT. Asimismo, espera que se celebren nuevas discusiones con el Gobierno del país anfitrión con respecto a la posible contribución financiera de este último. Es importante que los mandantes de la OIT puedan acceder al edificio de la sede sin dificultades, al tiempo que se garantiza la seguridad del edificio. El Grupo de los Trabajadores apoya el proyecto de decisión.
49. **El PIEM** celebra, en particular, que las obras de la estructura temporal proyectada para acoger la sala del Consejo de Administración y otras salas de conferencias hayan finalizado a tiempo para la 344.ª reunión del Consejo de Administración. El presupuesto de la fase 2 del proyecto de renovación sumado al del proyecto relativo al perímetro de seguridad es superior a la cuantía de los ingresos procedentes de la venta de la parcela 4057. Toma nota de que la Oficina mantiene discusiones con el Gobierno del país anfitrión en relación con una posible contribución financiera y de que el contrato de venta de la parcela 4057 contenía una cláusula que preveía el pago de una cantidad adicional a la OIT en función de la densidad de aprovechamiento urbanístico que se hubiese aprobado. Dada la falta de certeza sobre el monto de esas dos sumas, la Oficina debería tratar de hacer ahorros y llevar a cabo la fase 2 de las obras de renovación y el proyecto relativo al perímetro de seguridad dentro de los límites del presupuesto. El PIEM apoya el proyecto de decisión.

---

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

## 4.2. 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.344/PFA/4/2)

50. A fin de preparar la adopción de una decisión por correspondencia, la Oficina celebra una reunión de información para los miembros del Consejo de Administración sobre este punto el 28 de febrero de 2022.
51. El Grupo de Selección acuerda someter el punto a una decisión por correspondencia. La decisión se aprueba por consenso y se anuncia a todos los miembros del Consejo de Administración en una comunicación de 11 de marzo de 2022.

### Decisión

52. **El Consejo de Administración toma nota de las informaciones actualizadas contenidas en el documento GB.344/PFA/4/2.**

(GB.344/PFA/4/2, párrafo 6)

### Resumen de los comentarios escritos recibidos durante el examen del punto por correspondencia <sup>2</sup>

53. **El Grupo de los Trabajadores** toma nota de la propuesta del Coordinador Residente de febrero de 2021 de integrar la Casa de las Naciones Unidas en el proyecto de renovación de los locales propiedad de la OIT en Abiyán, así como de la disposición de la OIT a apoyar esa propuesta, a reserva de que el Gobierno de Côte d'Ivoire confirme su acuerdo de participar en la financiación de la Casa de las Naciones Unidas. Asimismo, toma nota de que el Gobierno de Côte d'Ivoire no ha dado ninguna indicación hasta la fecha en cuanto a su contribución financiera y observa que el proyecto de remodelación de los locales de la OIT acordado por el Consejo de Administración en octubre de 2020 se ha paralizado, a la espera de nuevos avances en la propuesta relativa a la Casa de las Naciones Unidas. En la reunión informativa de febrero de 2022, la Oficina indicó que no había garantías de que otras organizaciones de las Naciones Unidas dispusieran de los fondos necesarios para sufragar el proyecto relativo a la Casa de las Naciones Unidas, que tendría un costo superior al previsto en el proyecto inicial de la OIT. El Grupo de los Trabajadores apoya el proyecto de decisión, pero pide a la Oficina que siga de cerca la evolución de la situación e informe al Consejo de Administración al respecto lo antes posible, a fin de evitar un aumento de los costos de renovación del edificio actual, cuyo estado sigue deteriorándose, mientras se adopta una decisión sobre la manera de proceder, teniendo en cuenta además que la OIT es propietaria del terreno en cuestión. Los procedimientos administrativos para acceder al edificio que actualmente alberga las oficinas de la OIT son engorrosos y perturban las relaciones de trabajo.
54. **El PIEM** apoya firmemente la propuesta del Coordinador Residente de integrar la Casa de las Naciones Unidas en el proyecto de renovación de los locales propiedad de la OIT en Abiyán. Acoge con agrado la disposición de la Oficina a apoyar esta propuesta, a reserva de que el Gobierno de Côte d'Ivoire confirme su acuerdo de participar en la financiación. Aunque reconoce que no todos los organismos de las Naciones Unidas disponen de fondos para sufragar construcciones y alojamientos, desea saber qué se ha hecho, o qué podría hacerse,

---

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

para adoptar alguna modalidad de financiación conjunta por parte de los organismos de las Naciones Unidas en caso de que el Gobierno de Côte d'Ivoire no estuviera en condiciones de aportar fondos. Tal vez sea necesario establecer un nuevo mecanismo de financiación conjunta en el marco del proceso de reforma de las Naciones Unidas para que la propuesta pueda seguir adelante. El PIEM apoya el proyecto de decisión. Agradecería que en la próxima reunión del Consejo de Administración se facilite información actualizada sobre los avances logrados.

## 5. Estrategia de la OIT sobre el conocimiento y la innovación en toda la Organización (GB.344/PFA/5)

55. **El portavoz del Grupo de los Empleadores** observa que en el documento solo se presentan consideraciones generales para el desarrollo de la estrategia sobre el conocimiento y la innovación, en lugar de exponerse la estrategia propiamente dicha o, cuando menos, sus componentes básicos. Se informa de que la estrategia se halla en fases tempranas de elaboración, pese a las indicaciones de discusiones anteriores según las cuales esta ya existía, a las cuestiones planteadas al respecto por los empleadores y otros actores en noviembre de 2020, y al presupuesto ya aprobado para financiar la Unidad de Innovación y Gestión del Conocimiento. Por otra parte, en el documento no se mencionan los tres servicios de innovación de la Oficina. Los empleadores desean saber por qué se está tardando tanto en presentar una estrategia al Consejo de Administración, dada la importancia que esta reviste para la eficacia de la Organización. El orador solicita aclaraciones sobre el estado de los servicios de innovación existentes y cómo encajarían en la descripción de la estrategia.
56. Para que la estrategia fomente una cultura de colaboración e innovación, en ella se debería explicar de manera más pormenorizada cómo mejorar la cultura de la Organización en aras de una colaboración regular y deliberada. Considerando que la Oficina necesita un liderazgo sólido, confianza y comunicación, además de una visión y un objetivo compartidos, quienes deban dirigir las actividades de gestión del conocimiento y la innovación deben tener capacidad y conocimientos especializados en los dos ámbitos. Analizar los puntos fuertes y débiles, así como las oportunidades y las amenazas, ayudaría a reconocer el trabajo bien hecho y a subsanar las lagunas existentes. La estrategia debería ilustrar cómo la Oficina generaría las condiciones favorables a la innovación, en lugar de limitarse a añadir responsabilidades al personal. Debería reflejar además los esfuerzos necesarios para sincronizar y mantener al día las plataformas de datos de la OIT, que se multiplican rápidamente. Se apreciaría recibir aclaraciones sobre los métodos integradores de la visión de futuro con que se dotaría al personal. En la estrategia también deberían preverse desincentivos para quienes no compartan la información y evaluarse los riesgos de duplicación cuando se elaboren los productos de difusión de conocimientos. En cuanto a las capacidades institucionales, no resulta claro cómo la innovación ayudará a la Oficina a lograr el objetivo de trabajar con mayor eficiencia y de aumentar su impacto.
57. Es muy de lamentar que el Consejo de Administración no haya tenido la posibilidad de examinar un informe de situación sobre la estrategia en la presente reunión. Los empleadores instan a la Oficina a que presente un informe sobre los progresos en noviembre de 2022 y una estrategia en marzo de 2023. La estrategia debería beneficiarse del liderazgo y los conocimientos técnicos especializados de la OIT en el ámbito de la gestión del conocimiento y la innovación; reflejar las prioridades, necesidades y retos de los mandantes; incorporar la capacidad de la Unidad de Innovación y Gestión del Conocimiento para aprovechar el saber institucional y los enfoques innovadores de las organizaciones de interlocutores sociales y sus secretarías; canalizar una cultura de intercambio de conocimiento que reconozca los esfuerzos interdisciplinarios y colectivos; dotar al personal con conocimientos especializados y un

conocimiento orientado a los mandantes; anticipar y tratar las cuestiones clave que se planteen respecto a la transformación del lugar de trabajo, y asentarse en una base probatoria sólida.

58. **La portavoz del Grupo de los Trabajadores**, acogiendo favorablemente el documento de la Oficina, señala que la Unidad de Innovación y Gestión del Conocimiento no está aún operativa por existir un proceso de contratación pendiente. Aunque la Unidad no tendrá por único mandato paliar los retos derivados de la pandemia de COVID-19, la oradora celebra que ayude a la Oficina en la aplicación de estrategias y soluciones innovadoras encaminadas a apoyar a los mandantes y a encontrar nuevas fórmulas para dar a conocer la labor de la Organización. Sobre este particular, la oradora felicita a la Oficina por su adaptabilidad.
59. Al no haberse mantenido consultas oficiales con el Sindicato del Personal sobre este tema, la oradora agradecería recibir más información acerca de la instauración de una cultura de colaboración e innovación respecto al empoderamiento del personal y a la utilización de los sistemas de gestión del desempeño profesional. También desearía saber qué se entiende por «recono[cer] la innovación», en el párrafo 12 del documento. Se precisan aclaraciones adicionales para determinar si la propuesta se solapa con políticas y sistemas de recursos humanos existentes. Se agradecería obtener más información sobre los cambios concretos que la Oficina desea introducir con miras a fomentar la innovación en el lugar de trabajo.
60. También se apreciarían más aclaraciones sobre la interacción entre las innovaciones propuestas en el documento y aquellas presentadas en el documento para información relativo a la aplicación de la estrategia de tecnología de la información 2018-2021 (GB.344/PFA/INF/2), en particular respecto del alcance y la disponibilidad de los servicios informáticos «esté donde esté» y de la manera en que la Oficina proyecta manejar el teletrabajo a largo plazo.
61. Se aprecian los esfuerzos por aumentar las posibilidades de utilización de las plataformas estadísticas y compartir los productos de difusión de conocimientos, que sin embargo deben ajustarse a las recomendaciones derivadas de la evaluación independiente y de alto nivel realizada sobre las estrategias y los enfoques de la OIT en materia de investigación y gestión del conocimiento de 2010-2019. Las bases de datos de la OIT existentes deberían servir para que las intervenciones de ámbito nacional se elaboren con el debido conocimiento de la legislación nacional vigente. Sería posible mejorar la calidad de los datos y los análisis mediante una combinación adecuada de personal y financiación. Deberían facilitarse detalles adicionales sobre el vínculo existente entre la estrategia y el informe del Secretario General de las Naciones Unidas titulado *Nuestra Agenda Común*, así como sobre los métodos que se están desarrollando para integrar la visión de futuro. También se apreciaría obtener detalles adicionales sobre las propuestas especialmente destinadas a captar la atención de los medios de comunicación y sobre el significado de la referencia a los competidores de la OIT. Se precisan detalles adicionales sobre los planes destinados a extender el uso de redes y el trabajo colaborativo, en lugar de la utilización de correos electrónicos, plataformas y reuniones, y sobre cómo ello mejoraría la inclusión de los interlocutores sociales en las actividades de difusión y la identificación de aquellos a quienes vayan destinadas, pues existen lagunas importantes en ese ámbito.
62. La oradora pregunta cómo piensa proceder la Oficina a fin de que la Unidad y la estrategia nuevas se implanten sobre la base de la Estrategia de la OIT para el fomento de la capacidad institucional, que contiene una propuesta destinada a que el personal comprenda mejor la función de los interlocutores sociales y las administraciones laborales. Por otra parte, si bien apoya el trabajo y el cometido del Centro Internacional de Formación de la OIT (Centro de Turín), estima que la digitalización debe considerarse más como una herramienta que como



un objetivo, principalmente con miras a preservar un enfoque centrado en el ser humano. Conviene no ceder a la tentación de equiparar el uso de las nuevas tecnologías con el fortalecimiento de la capacidad institucional. Sería importante adoptar un enfoque más coordinado y basado en el mandato normativo de la OIT para evitar que las personas trabajen en compartimentos estancos. Los planes destinados a fortalecer las alianzas externas en el contexto de las Naciones Unidas no son claros; se necesitará información adicional para poder evaluar el funcionamiento de la Unidad en el seno de la OIT en particular, y en el sistema de las Naciones Unidas más en general. Las actividades que se propone confiar a la Unidad parecen figurar ya en gran medida entre las prioridades y esferas existentes de las unidades técnicas respectivas. No queda claro cuándo los solapamientos y duplicaciones resultan beneficiosos o contraproducentes. Los trabajadores respaldan el proyecto de decisión, y también solicitan que se presente un documento en noviembre de 2022 y se contemple la posibilidad de mantener una nueva discusión en marzo de 2023.

- 63. Hablando en nombre del grupo de África**, una representante del Gobierno de Argelia declara que, en el complicado contexto del mundo de hoy, la OIT debe adaptar sus métodos de trabajo sin cesar e instituir una estrategia genuina para promover una cultura del conocimiento y la innovación, lo cual le permitirá desarrollar su capacidad de formulación de políticas. Su grupo ve con buenos ojos que se cree la Unidad de Innovación y Gestión del Conocimiento, cuya labor debe vincularse a las orientaciones estratégicas de la Organización relativas a la gestión del conocimiento y el refuerzo de los procesos de intercambio de conocimientos y aprendizaje.
- 64.** La estrategia debe incorporar las buenas prácticas y las enseñanzas adquiridas de otras organizaciones. Debería integrarse en los métodos de trabajo y las actividades de la OIT. Se precisan herramientas para desarrollar el conocimiento y determinar los cambios culturales necesarios en la Organización, así como la definición de funciones específicas en el seno de la Unidad de Innovación y Gestión del Conocimiento y en los diversos departamentos interesados. La contratación de personal debe realizarse en virtud del plan de acción para mejorar la diversidad de la fuerza de trabajo de la OIT y teniendo presente el objetivo de garantizar una distribución geográfica equitativa. El Centro de Turín podría ayudar a promover la continuación de las actividades de innovación y aprendizaje. Deberían alentarse las alianzas dentro del sistema de las Naciones Unidas y fuera de él, en particular sobre el terreno. Es imperativo seguir mejorando la gestión de los datos y contenidos mediante los mecanismos de comunicación existentes u otros nuevos con arreglo a las buenas prácticas definidas durante la pandemia de COVID-19. Debería consolidarse y reforzarse la capacidad de la OIT en materia de investigación y gestión del conocimiento. Deberían implantarse mecanismos de control y *feedback* para garantizar la aplicación efectiva de la estrategia. En última instancia, la estrategia debe descansar sobre pilares culturales, organizativos y materiales, por lo que requiere enfoques adaptados, flexibilidad organizativa y estructural, además de una coordinación óptima. La oradora declara que su grupo apoya el proyecto de decisión.
- 65. Hablando en nombre del PIEM**, una representante del Gobierno del Canadá acoge con agrado el planteamiento general del documento objeto de examen, relativo a un entorno favorable, en particular la adaptación de las políticas de recursos humanos y el fortalecimiento de las actividades de intercambio informal de conocimientos. Es esencial reforzar la visión de futuro para permitir a la OIT afrontar los próximos retos y aprovechar las oportunidades que se presenten. Considerando que la estrategia se halla en fases tempranas de elaboración, resulta difícil saber con claridad qué cuestiones clave se pretenden tratar por su conducto. En su estado actual, diríase que no propone enfoques innovadores para las funciones bien asentadas, como la evaluación, y que muchas de sus actividades corresponden a responsabilidades ya existentes, lo cual genera un riesgo de solapamiento y duplicación institucional.

66. Es esencial garantizar la aplicación de ideas innovadoras para mejorar los procesos y elaborar nuevos productos, servicios y aplicaciones. La elaboración de productos digitales destinados a la prestación de servicios, por ejemplo, presupone que los especialistas en tecnologías de la información entiendan las necesidades de los mandantes. En el informe no se indica con claridad cómo se determinan y subsanan las lagunas de conocimientos especializados, cómo se incorporan las enseñanzas aprendidas del exterior ni cómo se gestionan los riesgos de duplicación a escala institucional. Sorprende la limitada noción de colaboración dentro del sistema multilateral mencionada en el informe, pues convendría aprovechar el gran potencial existente para generar sinergias. La pandemia de COVID-19 ha puesto de manifiesto la interconexión entre distintos sectores y, para anticipar la incidencia intersectorial, es esencial que se compartan bases de datos. La oradora agradecería que se aclarase cómo la estrategia contribuiría a fortalecer la colaboración de la OIT con sus asociados y cómo la OIT podría posicionarse en cuanto líder en innovación para el sistema multilateral en su conjunto. También se pregunta cómo las técnicas de previsión de la OIT permitirían a la Organización beneficiarse de la colaboración con actores externos para anticipar mejor la evolución social y tecnológica susceptible de tener un impacto en el mundo del trabajo.
67. Su grupo alienta a la Oficina a reflexionar sobre el intercambio de conocimientos y datos entre la sede y las oficinas regionales, así como sobre las herramientas adecuadas para ello. Convendría examinar de qué manera los datos derivados de las actividades operacionales de la OIT contribuirían a la capacidad de innovación de esta última y viceversa. La oradora ruega a la Oficina que cuando se elabore la estrategia de innovación se tengan en cuenta, desde el principio, los posibles efectos en la igualdad de género. El PIEM no tiene inconveniente en apoyar el proyecto de decisión, en la inteligencia de que el informe sobre los progresos que se presente en la 346.ª reunión del Consejo de Administración deberá permitir una valoración más efectiva de la estrategia.
68. **Un representante del Director General** (Consejero Principal del Director General Adjunto de Gestión de la Reforma) señala que el documento es un borrador temprano, pues la discusión apunta a recabar orientación del Consejo de Administración para ultimar la estrategia. La Oficina realiza actividades de gestión del conocimiento y de innovación desde antiguo; la Unidad de Innovación y Gestión del Conocimiento tiene por objeto ofrecer un recurso para iniciativas individuales y garantizar la coherencia y un enfoque más estratégico de la innovación y la gestión del conocimiento en la Oficina. Integraría la Unidad de Innovación Operacional con el equipo estratégico sobre el conocimiento, lo cual simplificaría la estructura organizativa y la jerarquía administrativa. Ya existen los cauces de comunicación, pues los equipos colaboran con el Departamento de Gestión de la Información y de las Tecnologías, el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos, los servicios de innovación de políticas y el Centro de Turín. Se espera que las actividades actuales se extiendan a mayor escala y se lleven a cabo con mayor eficiencia.
69. Los elementos de la estrategia enunciados en el documento se refieren a soluciones programáticas y a los mecanismos de ejecución, a fin de mejorar la eficacia de los procesos y de instaurar una cultura en que la innovación y la gestión del conocimiento sean la norma. La estrategia se ha elaborado con base en una valoración de la cultura institucional y en aportaciones de los funcionarios sobre lo que, según ellos, la Oficina hace bien o debería mejorar. Después se mantuvieron cuatro diálogos sobre ámbitos prioritarios. Además, la pandemia ha enseñado a la Oficina a comunicarse mejor con todo su personal por medios telemáticos y más a menudo.
70. Las iniciativas que el personal emprenda acerca de la gestión del conocimiento y la innovación serán objeto de reconocimiento y se incorporarán al actual sistema de gestión del desempeño

profesional. Se animará al personal de gestión permitir a los funcionarios intervenir en iniciativas de suerte que se garantice un alto nivel de participación del personal. En el producto C.4 del Programa y Presupuesto para 2022-2023 se han incluido metas correspondientes a diferentes tipos de iniciativas de innovación a fin de reflejar la participación del personal en los proyectos de cambio. Se trata de generar un entorno para mejorar los métodos de trabajo atendiendo a las causas profundas de los problemas.

71. La Unidad sería además un polo de conocimiento para las actividades de innovación y gestión del conocimiento en toda la Oficina, con miras a la aplicación de las soluciones a mayor escala, cuando ello sea posible, o a la solución de dificultades similares, lo cual evitaría repetir el ciclo completo de resolución de problemas. La Unidad no generaría nuevos objetivos, sino que pondría en práctica las iniciativas ya definidas en el Programa y Presupuesto y aprobadas por el Consejo de Administración. Se pretende que la Unidad tenga un impacto mediante la introducción de mejoras y dinamice los ámbitos funcionales correspondientes a las iniciativas, lo cual eliminaría el riesgo de actividades paralelas o no coordinadas dentro de la Oficina.
72. **Una representante del Director General** (Directora General Adjunta de Políticas) facilita información actualizada sobre cuatro iniciativas de innovación de la Cartera de Políticas. La más adelantada se refiere al servicio de competencias, que se centra en la creación de sistemas innovadores de aprendizaje permanente y funciona desde 2020. La Oficina ha publicado tres convocatorias sobre innovación y competencias. La primera de ellas atrajo casi 500 propuestas de unos 100 países. La propuesta ganadora fue aquella presentada por la Asociación de Trabajadoras y Trabajadores Domésticos de Zimbabwe, que se refiere a la formación en competencias domésticas modernas para mejorar la empleabilidad de las trabajadoras y los trabajadores. Esta iniciativa ha permitido crear un verdadero ecosistema para prestar un asesoramiento administrativo importante y aportar conocimientos especializados en contenidos gracias a actividades de asesoramiento técnico y de tutoría, así como a la colaboración con el Gobierno local. Hoy día, la Asociación imparte formación en línea a cientos de trabajadores domésticos.
73. En mayo de 2021, la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe participó en la segunda convocatoria sobre innovación y competencias, en aras de la formalización por medios telemáticos y del desarrollo de competencias en la región. La propuesta ganadora fue aquella presentada por la Cámara de Industrias de Guayaquil, de Ecuador, para el desarrollo de una plataforma virtual de ayuda a las microempresas y a las pequeñas y medianas empresas en la gestión de inventarios. El segundo premio lo ganó una empresa de enseñanza digital en el Brasil, con una propuesta para el desarrollo de una aplicación de enseñanza digital destinada a promover la formalización de las mujeres en situación de vulnerabilidad social. La tercera convocatoria sobre innovación y competencias fue realizada por la Alianza 8.7 y se refería a la prevención del trabajo forzoso en África mediante la adquisición de competencias laborales y el aprendizaje permanente. También se emprendieron iniciativas de innovación sobre las empresas productivas y sostenibles para el trabajo decente, el empleo y una transición justa en el contexto de los retos climáticos, y las tecnologías transformadoras a favor del trabajo decente.
74. En cuanto a los métodos integradores de la visión de futuro, es esencial proceder a una reflexión estratégica sobre la colaboración futura, además hacer acopio de las enseñanzas del pasado. Cabría explorar escenarios futuros en relación con el impacto de la pandemia de COVID-19, dada la probabilidad de que se produzcan nuevas pandemias. La Cartera de Políticas se compromete a trabajar en estrecha colaboración con los colegas de la Cartera de Gestión y Reforma, y la Oficina tendrá presentes las orientaciones del Consejo de Administración a la hora de elaborar la estrategia.

75. **La portavoz del Grupo de los Trabajadores**, observando que una cosa son las aportaciones de los distintos miembros del personal sobre lo que funciona bien y sobre las mejoras deseadas y otra, muy distinta, son las consultas con el Sindicato del Personal, remarca la importancia de reconocer al Sindicato del Personal como un interlocutor interno al que se debe consultar.

## Decisión

76. **El Consejo de Administración toma nota de la elaboración de la estrategia y pide al Director General que:**
- a) **tenga en cuenta las opiniones expresadas por el Consejo de Administración en el proceso de finalización de la estrategia, y**
  - b) **presente un informe sobre los progresos en su 346.<sup>a</sup> reunión (noviembre de 2022).**
- (GB.344/PFA/5, párrafo 28)

## 6. Escala de prorrateo de contribuciones al presupuesto para 2023 (GB.344/PFA/6)

77. A fin de preparar la adopción de una decisión por correspondencia, la Oficina celebra una reunión de información para los miembros del Consejo de Administración sobre este punto el 28 de febrero de 2022.
78. En un comentario escrito recibido durante el examen del punto por correspondencia, el Gobierno de Cuba declara que transita por un periodo marcado por el impacto de la pandemia de Covid-19 en la economía y la situación se agrava debido al recrudecimiento, sin precedentes, del bloqueo económico, financiero y comercial del Gobierno de los Estados Unidos contra Cuba. Durante la pandemia, el Gobierno de los Estados Unidos diseñó una política de máxima presión buscando estrangular la economía cubana; arreció las medidas coercitivas unilaterales y aplicó nuevas medidas. Para Cuba, enfrentar la crisis económica actual, sin renunciar a los logros sociales y a la protección de la población ha sido todo un reto para una economía que se encuentra en reordenamiento. La situación de Cuba es posiblemente la situación de más del 80 por ciento de los Estados Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, por ese motivo, consideramos que esta propuesta es contradictoria con la situación actual que vive el mundo.
79. Debido a la falta de consenso con respecto al proyecto de decisión, el Grupo de Selección acuerda someter el punto a una discusión en el Consejo de Administración.
80. **Una representante del Gobierno de Cuba** dice que las consecuencias de la pandemia de COVID-19 han provocado una recesión en la mayoría de los Estados, y en 2022 estas consecuencias continuarán. Para su Gobierno, enfrentar la crisis económica actual sin renunciar a los logros sociales o la protección de la población ha sido todo un reto, particularmente en un contexto de reordenamiento de la economía. Por otro lado, la situación se agrava debido al recrudecimiento, sin precedentes, del bloqueo económico, comercial y financiero del Gobierno de los Estados Unidos de América que busca estrangular la economía del país y arreció las medidas coercitivas unilaterales que venía aplicando. Uno de los efectos del bloqueo estadounidense es la imposibilidad de realizar pagos a los bancos donde se encuentran las cuentas de los organismos internacionales. La representante reafirmó que Cuba continuará honrando los compromisos asumidos como Estado Miembro, sin embargo, llama la atención de que una decisión que implique el aumento de las contribuciones será poco

realista, y no solo para Cuba, sino para muchos Estados Miembros. Expresó la sorpresa de que, para algunos países, incluso países desarrollados, no hubo un aumento de sus contribuciones, por el contrario, muchos tienen una disminución de la misma. Consideran que, como mínimo, la escala de prorrateo de todos los Estados Miembros debió mantenerse igual que el año anterior.

## Decisión

- 81. El Consejo de Administración, de acuerdo con la práctica establecida de armonizar las escalas de prorrateo de los Estados Miembros de la OIT con las que les corresponden en las Naciones Unidas, y por recomendación del Grupo Gubernamental, decide proponer a la Conferencia Internacional del Trabajo la adopción del proyecto de escala de prorrateo para 2023 tal y como figura en la columna 3 del anexo del documento GB.344/PFA/6, a reserva de los ajustes que puedan ser necesarios si se produce un nuevo cambio en el número de Miembros de la Organización antes de que la Conferencia proceda a la adopción de la escala recomendada.**

(GB.344/PFA/6, párrafo 5)

## 7. Otras cuestiones financieras

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

## Segmento de Auditoría y Control

### 8. Informe del Comité Consultivo de Supervisión Independiente (GB.344/PFA/8 (Rev. 1))

- 82.** A fin de preparar la adopción de una decisión por correspondencia, la Oficina celebra una reunión de información para los miembros del Consejo de Administración sobre este punto el 28 de febrero de 2022.
- 83.** El Grupo de Selección acuerda someter el punto a una decisión por correspondencia, en el entendido de que la Oficina publicaría una versión revisada del documento en la que el proyecto de decisión se enmendaría para reflejar las orientaciones proporcionadas por los miembros del Consejo de Administración durante la reunión de información.
- 84.** La decisión que figura en el documento GB.344/PFA/8 (Rev. 1) se adopta por consenso y se anuncia a todos los miembros del Consejo de Administración el 11 de marzo de 2022.

## Decisión

- 85. El Consejo de Administración toma nota del informe contenido en el anexo del documento GB.344/PFA/8 (Rev. 1) y pide a la Oficina que tenga en cuenta los comentarios recibidos.**

(GB.344/PFA/8 (Rev. 1), párrafo 5)

## Resumen del comentario escrito recibido durante el examen del punto por correspondencia<sup>3</sup>

86. **El Grupo de los Trabajadores** expresa su agradecimiento a los dos miembros salientes del Comité Consultivo de Supervisión Independiente y da la bienvenida a los dos nuevos miembros. El Grupo observa con satisfacción que el Comité se reunirá con la dirección para debatir de qué manera se tratarán los problemas de salud mental del personal debidos a las consecuencias de la pandemia de COVID-19. El Grupo apoya la recomendación 1 y alienta a la dirección a que complete la elaboración del inventario de competencias en 2022. En vista de las necesidades de asegurar la continuidad del personal en el equipo de investigación y de disponer de un proceso que sea fácil de entender, el Grupo subraya la importancia de la recomendación 2 y pone de relieve la necesidad de aplicar medidas para asegurar la confidencialidad, fomentar una cultura de rendición de cuentas y reducir al mínimo los riesgos de represalias.
87. Con respecto a la recomendación 3, es alentador que el Comité esté satisfecho con los progresos realizados en las tres recomendaciones pendientes del informe de 2021. En lo que respecta a la propuesta de ampliar el campo de acción del Comité a las actividades a nivel de los países y los riesgos conexos, esos exámenes deberían realizarse sin costo adicional, y para ello, entre otras cosas, se podría recurrir a la utilización de medios virtuales.
88. Hay que tener en cuenta el riesgo de un exceso de auditorías. Si bien la Dependencia Común de Inspección de las Naciones Unidas recomendó que todos los comités de supervisión de las Naciones Unidas emprendieran una evaluación independiente de su desempeño cada tres años, los comités de supervisión de las Naciones Unidas y la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación consideraron que un examen cada cinco años sería un plazo más razonable para ese ejercicio, y que un examen inter pares interno realizado por miembros de la función de auditoría interna, en lugar de una evaluación externa, facilitaría el intercambio de las mejores prácticas y enseñanzas extraídas. Aunque el proyecto piloto relativo al procedimiento de examen inter pares en 2022 brindaría la posibilidad de intercambiar las mejores prácticas en todo el sistema de las Naciones Unidas, el procedimiento también podría entrañar un aumento de la carga de trabajo. Por lo tanto, debería lograrse un equilibrio entre el mandato del Comité y el trabajo que entrañe el examen. Esas cuestiones deberán debatirse cuando se presenten los resultados del examen al Consejo de Administración. El Grupo apoya el proyecto de decisión.

## 9. Informe del Auditor Interno Jefe para el año que finalizó el 31 de diciembre de 2021 (GB.344/PFA/9 (Rev. 1))

89. A fin de preparar la adopción de una decisión por correspondencia, la Oficina celebra una reunión de información para los miembros del Consejo de Administración sobre este punto el 28 de febrero de 2022.
90. El Grupo de Selección acuerda someter el punto a una decisión por correspondencia. La decisión se aprueba por consenso y se anuncia a todos los miembros del Consejo de Administración en una comunicación del 11 de marzo de 2022.

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

## Decisión

- 91. El Consejo de Administración toma nota del informe del Auditor Interno Jefe para el año que finalizó el 31 de diciembre de 2021.**

(GB.344/PFA/9 (Rev. 1), párrafo 4)

## Resumen de los comentarios escritos recibidos durante el examen del punto por correspondencia <sup>4</sup>

- 92. El Grupo de los Trabajadores** indica que la Oficina debería hacer rápidamente un seguimiento de las recomendaciones del Auditor Interno Jefe. El Grupo celebra los esfuerzos continuos por realizar auditorías e investigaciones a pesar de las dificultades que plantea la pandemia de COVID-19 y toma nota con satisfacción del reconocimiento por parte de la Oficina de Auditoría Interna y Control (IAO) de los esfuerzos desplegados por la Oficina para adecuar su marco de gestión de los riesgos a las prácticas vigentes. El Grupo valora los esfuerzos realizados por la Oficina para fortalecer el proceso de aprobación de las transferencias bancarias en la sede y su aceptación de la recomendación de revisar cada año las listas de signatarios autorizados para las operaciones bancarias. Observa con satisfacción que la Oficina ahora ajusta en el Sistema Integrado de Información sobre los Recursos (IRIS) las responsabilidades de los miembros del personal que cambian de puesto, de unidad o de lugar de destino, y que las transacciones de compra y de contratación realizadas por determinados miembros del personal son objeto de un seguimiento periódico, para asegurar el respeto del principio de separación de funciones.
- 93.** El Grupo apoya las recomendaciones que instan a las oficinas exteriores a actualizar prontamente las listas de signatarios autorizados para las operaciones bancarias y a designar a signatarios sustitutos cuando el personal esté de vacaciones o ausente durante largos periodos. Asimismo, la Oficina debería mejorar sus directrices en relación con el seguimiento de la labor de los asociados en la ejecución y tener en cuenta las conclusiones de la IAO al revisar la modalidad de concesión de subvenciones. Es preocupante que una de las oficinas exteriores auditadas no haya incorporado comentarios respecto de la inclusión de indicadores y metas sobre igualdad de género en un Programa de Trabajo Decente por País. También es motivo de preocupación que no se hayan cumplimentado las evaluaciones del desempeño en ninguna de las oficinas exteriores auditadas; en el futuro, dichas oficinas deben esforzarse por cumplimentar las evaluaciones en el plazo establecido. El Grupo reconoce los esfuerzos realizados por la Oficina para presentar los informes sobre la aplicación de las recomendaciones de auditorías anteriores en el plazo prescrito. Toma nota de las investigaciones efectuadas en 2021 e insta a la Oficina a hacer un seguimiento de las enseñanzas extraídas contenidas en el párrafo 49 del documento.
- 94. El PIEM** agradece la labor sumamente pertinente realizada por el Auditor Interno Jefe y la IAO, y señala que la pandemia de COVID-19 ha continuado afectando la forma en que la IAO desempeña sus funciones. Hace hincapié en la importancia de desarrollar procedimientos y metodologías de trabajo que también puedan aplicarse en las actividades de la IAO tras la pandemia y acoge con satisfacción que la IAO siga utilizando una empresa consultora de alcance mundial para llevar a cabo su labor de auditoría en las circunstancias excepcionales actuales.

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

95. El PIEM toma nota con satisfacción de que la IAO ha preparado informes de cuatro auditorías de garantía de la calidad y ha realizado una actividad de verificación en 2021. Sin embargo, considera preocupante que algunas de las conclusiones de las auditorías de las oficinas exteriores sigan apareciendo recurrentemente en los resultados de las auditorías de la IAO y que la IAO se haya visto obligada a reiterar la recomendación estratégica de que la Oficina actualice prontamente las listas de signatarios autorizados e informe puntualmente a los bancos corresponsales cuando sea necesario introducir cambios en dichas listas. El PIEM apoya firmemente la recomendación estratégica de que los procedimientos de trabajo revisados a raíz de la pandemia se reflejen debidamente en los planes de continuidad de las actividades de las oficinas, proyectos y departamentos, a fin de asegurar que se documenten y que todo el personal los entienda. Asimismo, observa con satisfacción que la IAO ha iniciado un examen de las enseñanzas extraídas de los procedimientos operativos revisados. El PIEM anima a la Oficina a aplicar de forma adecuada y oportuna todas las recomendaciones de auditoría y a presentar informes al respecto.
96. El PIEM reitera una vez más la importancia de la gestión de los riesgos e insta a la IAO a que continúe realizando un seguimiento de los cambios del Marco de gestión institucional de los riesgos de la OIT. Es fundamental, en lo que respecta a la gestión adecuada de los riesgos, que la Oficina siga comprometida con la promoción de la transparencia y la mejora de los procesos internos para garantizar mecanismos de presentación de informes claros, coherentes y accesibles para todos los miembros del personal.
97. Respecto de las actividades de investigación de la IAO en 2021, el PIEM constata la persistencia de casos fundados de fraude y de conducta profesional indebida e insta a la Oficina a que estudie detenidamente las enseñanzas extraídas y les dé seguimiento. Causa preocupación que, salvo un caso, todos los demás casos activos se proseguirán en 2022. La elevada cifra de casos activos que siguen pendientes de un año para otro no refleja adecuadamente la gravedad de la conducta indebida, puede desalentar la presentación de otras denuncias y puede llevar a que el personal perciba que la dirección de la OIT no responde a las denuncias de conducta indebida. En el informe no se mencionan investigaciones de alegaciones de explotación y abusos sexuales o de casos de represalias contra denunciantes de irregularidades. El PIEM desea saber si existen tales alegaciones y, de ser el caso, el motivo por el que no se han incluido en el informe. Si no se han presentado alegaciones, el PIEM desearía que se le informe de la última vez que se preguntó a los miembros del personal de la OIT acerca de su confianza en la independencia, transparencia y confidencialidad de los mecanismos de denuncia para temas tan delicados, así como los resultados de esas encuestas.
98. El PIEM agradecería que se revisara el enfoque respecto de la auditoría interna de la OIT para que, por ejemplo, el informe anual proporcione al Director General y al Consejo de Administración una visión más completa de los riesgos a los que se enfrenta la Organización. También sería interesante saber si habrá un examen *inter pares* de las normas de auditoría de la OIT. El PIEM apoya el proyecto de decisión.

## Segmento de Personal

### 10. Declaración del Presidente del Comité del Sindicato del Personal

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



## 11. Enmiendas al Estatuto del Personal

*(Las enmiendas aprobadas por el Consejo de Administración en esta reunión se encuentran disponibles en línea.)*

## 12. Cuestiones relativas al Tribunal Administrativo de la OIT

### 12.1. Reconocimiento de la competencia del Tribunal Administrativo por otras organizaciones internacionales

*(No se presentaron documentos al Consejo de Administración en esta reunión.)*

### 12.2. Composición del Tribunal (GB.344/PFA/12/2)

99. **El portavoz del Grupo de los Trabajadores** dice que, en vista de los argumentos presentados en el documento, su Grupo apoya el proyecto de decisión.
100. **Hablando en nombre del PIEM**, una representante del Gobierno del Canadá dice que su grupo desea expresar su agradecimiento al Tribunal por la labor que ha realizado y al Sr. Frydman por estar dispuesto a seguir desempeñando su cargo de juez del Tribunal. La oradora apoya el proyecto de decisión.

#### Decisión

101. **El Consejo de Administración decide proponer a la Conferencia Internacional del Trabajo la adopción del siguiente proyecto de resolución:**

**La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,**

**Decide, de conformidad con el artículo III del Estatuto del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo, enmendado el 17 de junio de 2021, y con las medidas transitorias adoptadas con miras a su aplicación:**

**renovar el mandato del Sr. Patrick Frydman (Francia) en su calidad de juez del Tribunal por un periodo adicional y no renovable de siete años.**

*(GB.344/PFA/12/2, párrafo 5)*

## 13. Otras cuestiones de personal: Nombramientos para el Comité de Pensiones del Personal de la OIT (Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas) (GB.344/PFA/13)

102. A fin de preparar la adopción de una decisión por correspondencia, la Oficina celebra una reunión de información para los miembros del Consejo de Administración sobre este punto el 28 de febrero de 2022.
103. El Grupo de Selección acuerda someter el punto a una decisión por correspondencia. La decisión se aprueba por consenso y se anuncia a todos los miembros del Consejo de Administración en una comunicación del 11 de marzo de 2022.

#### Decisión

104. **El Consejo de Administración decide presentar a la Conferencia Internacional del Trabajo la siguiente resolución en su 110.ª reunión (2022):**

**La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,**

**Nombra a los siguientes miembros y miembros suplentes del Comité de Pensiones del Personal de la OIT (Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas) por un periodo de tres años, hasta el 8 de octubre de 2025:**

**Miembros:**

**Sr. J.C. Pomareda Muñoz (Gobierno)**

**Sr. F. Merle (empleadores)**

**Sr. L. Cirigliano (trabajadores)**

**Miembro suplente:**

**Sr. C. Pardini (trabajadores).**

([GB.344/PFA/13](#), párrafo 4)