



Consejo de Administración

347.ª reunión, Ginebra, 13-23 de marzo de 2023

Sección de Programa, Presupuesto y Administración

PFA

Actas de la Sección de Programa, Presupuesto y Administración

Índice

	Página
Segmento de Programa, Presupuesto y Administración	3
1. Propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025 presentadas por el Director General (GB.347/PFA/1)	3
Presentación resumida y proyecto de presupuesto de gastos e ingresos para 2024-2025	3
Resultados en materia de políticas y catalizadores	13
1.1. Ajustes propuestos por el Director General (GB.347/PFA/1/1 (Rev. 1))	25
Respuesta de la Oficina	34
Decisión	45
2. Delegación de autoridad en virtud del artículo 17 del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo (GB.347/PFA/2)	46
Decisión	46
3. Escala de prorrateo de las contribuciones al presupuesto para el ejercicio económico 2024-2025 (GB.347/PFA/3)	46
Decisión	46
4. Estrategia de la OIT sobre el conocimiento y la innovación (GB.347/PFA/4)	46
Decisión	53
5. Repercusiones financieras de la adopción de la política de acceso abierto de la OIT (GB.347/PFA/5)	53
Decisión	54

6. Otras cuestiones financieras.....	54
Segmento de Auditoría y Control	55
7. Informe del Comité Consultivo de Supervisión Independiente (GB.347/PFA/7).....	55
Decisión.....	58
8. Informe del Auditor Interno Jefe para el año que finalizó el 31 de diciembre de 2022 (GB.347/PFA/8).....	59
Decisión.....	63
9. Nombramiento del Auditor Externo (2024-2027) (GB.347/PFA/9 (Rev. 1)).....	63
Decisión.....	64
10. Otras cuestiones de auditoría y control	64
Segmento de Personal	64
11. Discurso de la Presidenta del Comité del Sindicato del Personal	64
12. Enmiendas al Estatuto del Personal	64
13. Cuestiones relativas al Tribunal Administrativo de la OIT.....	64
14. Informe de situación relativo a la aplicación de la Estrategia de Recursos Humanos 2022-2025 (GB.347/PFA/14)	64
Decisión.....	71
15. Otras cuestiones de personal	71

Anexos

I. Discurso de apertura del Director General en la 347. ^a reunión del Consejo de Administración y presentación de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025 (lunes 13 de marzo de 2023).....	73
II. Respuesta del Director General al debate sobre las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025 (jueves 16 de marzo de 2023)	77
III. Discurso de la Presidenta del Comité del Sindicato del Personal	81

Segmento de Programa, Presupuesto y Administración

1. Propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025 presentadas por el Director General (GB.347/PFA/1)

1. En su discurso de apertura de la reunión del Consejo de Administración, el Director General presenta sus propuestas de Programa y Presupuesto. El texto íntegro de la intervención figura en el [anexo I](#).

Presentación resumida y proyecto de presupuesto de gastos e ingresos para 2024-2025

2. **El portavoz del Grupo de los Trabajadores** acoge con agrado que la justicia social ocupe un lugar central en las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025, así como la propuesta de creación de una Coalición Mundial para la Justicia Social. El orador señala que el tripartismo y las normas del trabajo deben formar parte integral de la Coalición y todos sus asociados deben comprometerse a respetar el mandato y las normas de la OIT, en consonancia con las Conclusiones relativas a las desigualdades y el mundo del trabajo adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 109.^a reunión (2021). También considera positivo que la consecución de la igualdad de género y de trato siga siendo una piedra angular del programa. Si bien su grupo aprecia que se dedique una atención especial a la modernización del sistema normativo de la OIT y al fortalecimiento del diálogo social y el tripartismo, lamenta que en la presentación resumida no se aborde el futuro con respecto a la elaboración de normas para asegurar la protección de los derechos laborales frente a los nuevos y emergentes desafíos y la preservación del papel de la OIT como centro de referencia para las normas del trabajo y las políticas de empleo.
3. Con respecto a la sección dedicada a las prioridades regionales, el orador solicita aclaraciones sobre su vínculo con el resto del programa, las asignaciones presupuestarias regionales y las opciones propuestas para la revisión de las reuniones regionales. La libertad sindical y de asociación, el derecho a la negociación colectiva y el fortalecimiento de las organizaciones de los interlocutores sociales y de la legislación laboral deberían ocupar un lugar central en todos los planes regionales, con un acento especial en la reducción de las desigualdades, tanto horizontales como verticales. La falta de representación de los trabajadores debería abordarse en consonancia con las normas y el sistema de control de la OIT. El Grupo de los Trabajadores apoya en general el enfoque reforzado con respecto a la gestión del conocimiento, la innovación y el desarrollo de capacidades, pero insta nuevamente a que se dedique una atención específica a la aplicación de las normas, la determinación de las necesidades de nuevas normas y la adopción de procedimientos más rápidos para su elaboración. En relación con la mejora de la comunicación, la cooperación para el desarrollo, la gobernanza, el control y la gestión, el Grupo de los Trabajadores acoge con agrado la propuesta de seguir elaborando políticas y procedimientos eficaces para la gestión de los riesgos y los controles internos y reforzar su capacidad de supervisión y mediación, garantizando al mismo tiempo la aplicación del Marco de Sostenibilidad Ambiental y Social de la OIT en todas las esferas de trabajo. En ese contexto, la Oficina debería elaborar políticas y procedimientos más eficaces en materia de derechos laborales y diligencia debida para la colaboración con el sector privado.
4. El orador apoya el aumento del presupuesto, que considera inevitable dado el incremento del costo de la vida, e insta a los Gobiernos a respaldar el modesto aumento propuesto. También aplaude los esfuerzos de la Oficina por lograr una mayor eficiencia y la redistribución de recursos. El Grupo de los Trabajadores sigue apoyando el mecanismo de examen de las

normas. Sin embargo, lamenta que el seguimiento de las recomendaciones conexas ha sido muy desigual y solo ha dado lugar a la derogación de convenios superados, mientras que las actividades de elaboración y promoción de normas se han quedado rezagadas. Si bien valora positivamente la asignación de recursos para la celebración de dos reuniones del Grupo de trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas (GTT del MEN), considera que la Oficina debe hallar otras formas de agilizar su labor.

5. Con respecto al párrafo 55, el orador señala que, aunque es comprensible la reorientación de recursos del resultado 3 (Empleo pleno y productivo para transiciones justas) a fin de apoyar la labor de la Coalición Mundial para la Justicia Social en el marco del resultado 8 (Respuestas de política e institucionales integradas para promover la justicia social a través del trabajo decente), resulta decepcionante que se reasignen fondos al resultado 4 (Empresas sostenibles en pro del crecimiento inclusivo y el trabajo decente) en detrimento del resultado 3. La OIT tiene por mandato proteger a los trabajadores de la explotación; por tanto, no debería poner en el mismo nivel la protección de los trabajadores y el apoyo a las empresas. La Oficina debería aclarar cómo se utilizarán los fondos asignados al resultado 4 y asegurarse de que existan garantías efectivas para supeditar la prestación de apoyo a las empresas a que estas se comprometan a aplicar el Programa de Trabajo Decente. Dado que la mayoría de los fondos provienen de fuentes públicas, todo apoyo al desarrollo de empresas constituye una subvención indirecta del sector público al sector privado. En el caso de que se asignaran los recursos de ese modo, la Oficina debería emplearlos para la protección de los trabajadores en la economía social y solidaria, la formulación de normas en materia de diligencia debida y el fortalecimiento de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social. Muchos de los otros temas incluidos en el resultado 4 ocupan un lugar secundario en el mandato de la OIT y solo deberían financiarse a través de la cooperación técnica. Por último, el orador aplaude el aumento de los recursos en la Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario (CSPO), da las gracias a los donantes y propone que se incluya un reconocimiento a estos en las próximas versiones del documento. No obstante, para la OIT debería ser una prioridad asegurarse de que los puestos clave en la categoría de servicios orgánicos en los ámbitos de trabajo fundamentales se financien con cargo al presupuesto ordinario.
6. **La portavoz del Grupo de los Empleadores** acoge con agrado los esfuerzos desplegados a fin de reforzar la coherencia de las políticas como parte del marco de resultados revisado en las propuestas de programa y presupuesto. Sin embargo, su grupo no está convencido de que la Coalición Mundial para la Justicia Social y los resultados en materia de políticas, en particular el resultado 8 sobre las respuestas de política e institucionales integradas para promover la justicia social, permitan lograr el objetivo de ayudar a la OIT a optimizar el uso de sus recursos humanos y financieros de manera coordinada y cohesionada. La oradora lamenta especialmente que el resultado 5 sobre las competencias laborales y el aprendizaje permanente, que figuraba en el Programa y Presupuesto para el bienio 2022-2023 y que incluía cuatro productos distintos, se haya condensado en un solo producto en el nuevo marco estratégico, a pesar de que todos los mandantes indicaron que el desarrollo de las competencias constituía una cuestión prioritaria al adoptar la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (Declaración del Centenario). El Grupo de los Empleadores también ha señalado en repetidas ocasiones la necesidad de que la OIT se convierta en una referencia mundial en el desarrollo de las competencias; y lamenta que en la versión actual del documento no se reflejen las consultas celebradas previamente a este respecto. Sin embargo, dado que se ha especificado que las competencias y el aprendizaje permanente son una prioridad programática para África, los Estados Árabes, Europa y Asia Central y América Latina y el Caribe, ello debería servir de base para asignar recursos suficientes al fortalecimiento del apoyo que presta la OIT a los mandantes

a fin de desarrollar las competencias laborales y el aprendizaje permanente. La Oficina debería proporcionar aclaraciones adicionales sobre esta cuestión.

7. Con respecto a la Coalición Mundial para la Justicia Social, el Consejo de Administración debería examinar primero el documento GB.347/INS/4 con miras a reflejar las posiciones acordadas en el Programa y Presupuesto. El Grupo de los Empleadores está preocupado por la propuesta de transferir el mandato central de la OIT a la Coalición y desearía una mayor claridad sobre la forma en que eso se haría. Si bien el Grupo no se opone a dedicar un resultado en materia de políticas a la igualdad de género y a la igualdad de trato y de oportunidades, expresa sus reparos por el número desproporcionadamente alto de indicadores relativos a la economía del cuidado en el correspondiente producto 5.2 del marco de resultados y desearía un mayor equilibrio a ese respecto. La oradora observa que las razones para el establecimiento de los cuatro programas de acción prioritarios no están claras y que el marco de resultados asociado duplica el de los resultados en materia de políticas existente. Por consiguiente, la Oficina debería presentar un plan de trabajo y una estructura detallados para cada programa de acción prioritario e indicar los correspondientes recursos financieros.
8. Con respecto al programa específicamente dedicado a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, la oradora pregunta por qué viene descrito en la presentación resumida como un programa que permitirá a los interlocutores sociales desempeñar una función determinante en «los procesos de planificación de las Naciones Unidas y colaborar con las organizaciones multilaterales y las instituciones financieras internacionales». Esa descripción diverge considerablemente de la formulación que figuraba en el examen preliminar y que el Grupo de los Empleadores apoyó, en la que se señalaba que el programa reforzaría «la capacidad institucional de las organizaciones de empleadores y de trabajadores» a fin de «destacar el valor de sus miembros actuales y futuros, contribuir a una gobernanza inclusiva y eficaz del trabajo, y formular políticas socioeconómicas». La nueva versión no resulta coherente y supone una duplicación con respecto al producto 8.1 y al catalizador B, que se centran precisamente en «la participación efectiva de la OIT y sus mandantes en los procesos de planificación de las Naciones Unidas». Por el contrario, el programa específico debería apoyar el desarrollo de la capacidad institucional central de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y complementar el programa de trabajo que ejecutan actualmente la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) y la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV). Otro problema observado en la presentación resumida son las reiteradas referencias a los mandantes y otras partes interesadas como público destinatario y como beneficiarios del programa de la OIT; si bien la Organización debe esforzarse por colaborar con otras organizaciones, los principales beneficiarios y participantes en todas las iniciativas y programas de la OIT deben ser los interlocutores sociales y los Gobiernos, esto es, los mandantes tripartitos.
9. Con respecto al proyecto de presupuesto, el Grupo de los Empleadores ha subrayado en repetidas ocasiones la importancia de asegurar la transparencia para facilitar la comparación entre los recursos asignados a las principales cuestiones en materia de políticas y los gastos reales. La Oficina debe proporcionar información sobre el presupuesto operativo desglosado por producto, independientemente de la fuente presupuestaria. Sin embargo, no lo ha hecho en las propuestas, a pesar de las claras solicitudes formuladas en las pasadas consultas. Además, la Oficina debería aclarar el presupuesto ordinario correspondiente a los resultados en materia de políticas desglosado por producto que figura en el anexo 4, en el que se indica una cuantía mucho mayor para los productos 2.1 y 2.2 en comparación con el presupuesto asignado a ACT/EMP y ACTRAV en el presupuesto operativo. Para que la información resulte

útil, las asignaciones presupuestarias de los resultados en materia de políticas deberían desglosarse con más detalle a fin de aclarar la fuente de esas asignaciones.

10. Habida cuenta de la propuesta de utilizar recursos procedentes de la CSPO para poner en marcha el programa específicamente dedicado a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, la oradora solicita a la Oficina que aclare cómo asegurará la sostenibilidad de los recursos financieros para ese programa más allá de 2025. Con respecto al presupuesto estratégico, su grupo desearía saber cómo ha asignado la Oficina los recursos de la CSPO a los resultados en materia de políticas, en particular la razón para asignar la partida más importante al resultado 8 y la justificación para utilizar los recursos de la CSPO para financiar 15 puestos clave de la categoría de servicios orgánicos. Además, el presupuesto destinado al resultado 8, que incluye la Coalición y los programas de acción prioritarios, tiene el presupuesto estratégico total más bajo de todos. Dado que no se ha presentado un presupuesto aparte para la Coalición, resulta difícil para el Consejo de Administración valorar las inversiones de recursos financieros y humanos que se destinarán a la iniciativa.
11. Con respecto a los ahorros previstos, la Oficina debería aclarar si es posible reasignar los recursos aprobados en 2022-2023 a la Unidad de Innovación y Gestión del Conocimiento en el bienio 2024-2025, ya que el saldo del presupuesto ordinario no utilizado debería devolverse en principio a los Estados Miembros. Además, la parte más importante de los ahorros totales serviría para reforzar la presencia en la sede de la OIT, contrariamente a la intención declarada de fortalecer las actividades en el terreno. Los aumentos de los costos en el anexo 2, que muestran un incremento considerable de la composición del equipo directivo superior de la Oficina, indican igualmente que el peso de la Organización se inclina en mayor medida hacia la sede, cuando debería acercarse más a los mandantes. La Oficina debería aportar más información sobre estos movimientos.
12. En cuanto al marco de resultados, la oradora no está de acuerdo con la afirmación de la Oficina de que no existe un consenso tripartito para definir un indicador relativo al resultado 2. El Grupo de los Empleadores solo ha sido convocado a dos consultas informales que, además, no fueron tripartitas, por lo que no ha tenido la oportunidad de debatir este asunto con el Grupo de los Trabajadores o el Grupo Gubernamental. Resulta especialmente importante organizar consultas tripartitas sobre esta cuestión, ya que el resultado 2 combina el desarrollo de la capacidad institucional de los interlocutores sociales con los procesos y las instituciones de diálogo social, lo que dificulta el establecimiento de un único indicador. En discusiones anteriores, se ha sugerido dividir el resultado 2 en dos resultados distintos. En todo caso, la principal preocupación consiste en obtener un programa congruente con indicadores coherentes que demuestren el valor de la labor realizada y del dinero invertido en este ámbito.
13. **Hablando en nombre del grupo de Asia y el Pacífico (ASPAG)**, un representante del Gobierno de China declara que, ante los múltiples retos globales y la frágil recuperación de la economía mundial, el ASPAG espera sinceramente que la OIT defienda el multilateralismo, adopte un enfoque centrado en las personas a fin de lograr la justicia social mediante el trabajo decente, y vele por el avance en la aplicación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. La Oficina debería asegurar una dotación presupuestaria suficiente para financiar el resultado en materia de políticas, antiguamente independiente, que se refiere a las competencias y al aprendizaje permanente, el cual es una prioridad para la región. El ASPAG se congratula de la ambición del Programa y Presupuesto de modernizar el sistema normativo de la OIT y reafirma su apoyo al Centro Internacional de Formación de la OIT (CIF-OIT). También acoge favorablemente las prioridades regionales establecidas, en particular la atención dedicada a la transición a la economía formal y las actividades de cooperación para el desarrollo en la región de Asia y el Pacífico. Sin embargo, el Programa y Presupuesto debería prestar más atención a otras

prioridades que se confirmaron en la Declaración de Singapur dimanante de la 17.^a Reunión Regional de Asia y el Pacífico, como son las competencias y el aprendizaje permanente, la igualdad de género, la transición justa y la protección social y del empleo. Los recursos del presupuesto ordinario deberían asignarse de manera proporcionada, en particular para financiar la cooperación técnica en la región. La Oficina debería materializar el aumento de los recursos extrapresupuestarios estimado en 80 millones de dólares de los Estados Unidos prosiguiendo con la aplicación de la Estrategia de Cooperación para el Desarrollo, y debería acelerar la reorientación de los recursos hacia el apoyo técnico de primera línea en las futuras actividades de planificación y programación. Si bien cabe encomiar los aumentos de eficiencia, la dotación presupuestaria bruta que se propone representa el mayor incremento real de los costos en el último decenio. El ASPAG es partidario de un presupuesto de crecimiento cero, por lo que anima a la Oficina a poner mayor empeño en absorber el incremento de los costos mediante una redistribución de los aumentos de eficiencia, el reajuste de los gastos, la búsqueda de nuevas áreas de ahorro y una relación calidad-precio óptima en toda la Organización.

- 14. Hablando en nombre del grupo de los Estados de América Latina y el Caribe (GRULAC),** una representante del Gobierno de Colombia subraya que el Programa y Presupuesto debería mantener una lógica de continuidad, basarse en el mandato de la OIT y alinearse con las prioridades generales de las Naciones Unidas. El GRULAC aplaude la reintroducción de un resultado en materia de políticas específico sobre igualdad de género e inclusión. Un programa y presupuesto basado en la justicia social debe centrarse en eliminar las barreras que enfrentan los grupos altamente vulnerables en el mundo del trabajo. La oradora solicita más detalles sobre la relación existente entre la Coalición Mundial para la Justicia Social y los cuatro programas de acción prioritarios correspondientes al resultado 8, así como sobre la estructura del equipo que coordinará cada programa y la sostenibilidad de su financiamiento, para poder disipar las dudas de su grupo respecto al funcionamiento y la gobernanza de la Coalición. El GRULAC coincide con las áreas prioritarias para la ejecución del Programa y Presupuesto que se detallan en el párrafo 30. El apoyo de la OIT a la iniciativa regional contra el trabajo infantil seguirá siendo fundamental a este respecto y ayudará a generar sinergias con otras iniciativas regionales y globales en la materia con el apoyo de la Oficina. Los catalizadores A, B y C son herramientas valiosas para mejorar la cooperación, la gobernanza y la gestión en la OIT, así como para consolidar su liderazgo. En lo referente a las propuestas de presupuesto, la oradora observa que la redefinición de los perfiles de puestos existentes y los esfuerzos por generar aumentos de eficiencia han contribuido a la reasignación de un total de 18,4 millones de dólares de los Estados Unidos. El incremento del 4,6 por ciento es comprensible, en parte por la celebración excepcional de dos reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo en una sede alternativa. Su grupo está interesado en saber si el Centro de Convenciones de Ginebra (Palexpo) es la opción más viable en términos financieros. Además, desea conocer los detalles sobre la fuente de la que provienen los 4,9 millones de dólares de los Estados Unidos adicionales destinados a inversiones institucionales. El aumento presupuestario que se propone podría absorberse mediante un ejercicio de priorización y eficiencias. La asignación de recursos indicada en el anexo informativo debería reflejar más claramente la relación existente entre el presupuesto operativo, los aumentos de los costos y los recursos asignados a los resultados en materia de políticas y sus productos. El carácter voluntario de las contribuciones a ciertos programas prioritarios y a puestos propuestos en el exterior, tres de los cuales serían para las Américas, podrían constituir un reto para su continuidad y sostenibilidad financiera.
- 15. Hablando en nombre del grupo de África,** un representante del Gobierno de Camerún observa que las propuestas presentadas en el Programa y Presupuesto deberían contribuir a que los Estados Miembros sigan promoviendo los valores fundamentales de la OIT y

modernizando el funcionamiento de esta mediante la aplicación de políticas acordes con las prioridades regionales y nacionales. Su grupo desearía saber cómo piensa la OIT ampliar la protección social al 40 por ciento de la población en África de aquí a 2025 manteniendo un equilibrio regional. Los recursos destinados al cumplimiento de esa prioridad deben utilizarse en actividades de primera línea sobre el terreno, tomando debidamente en cuenta las necesidades específicas. El grupo de África es partidario de que la OIT intervenga en los nuevos procesos de planificación de las Naciones Unidas y en la ejecución de Programas de Trabajo Decente por País (PTDP) mejorados. El estudio sobre el valor añadido de los centros de administración del trabajo regionales y subregionales resultará especialmente interesante. El leve aumento de los costos de personal indicado en las propuestas de Programa y Presupuesto debería permanecer dentro del margen de seguridad requerido para asegurar una buena gobernanza y una gestión eficiente. El porcentaje del presupuesto asignado a los programas en África ha disminuido un 0,5 por ciento en comparación con el bienio de 2022-2023, pero debería haberse mantenido en sus niveles anteriores. Además, a África solo se le dedica un 30 por ciento de los gastos extrapresupuestarios. Por otra parte, no queda claro cómo se podrá mejorar la creación de empleo, especialmente entre la gente joven, si se reducen las asignaciones del presupuesto ordinario destinadas a financiar el resultado 3. En cuanto a los ahorros derivados de los aumentos de eficiencia, el grupo de África desea saber cómo se redistribuirán equitativamente los 6,4 millones de dólares de los Estados Unidos para servir a los mandantes de la OIT en todo el mundo. La Oficina debería tener presente la Declaración de Abiyán de 2019 y el Llamamiento a la Acción de Durban de 2022, y prestar asistencia adicional para lograr la ratificación del Instrumento de Enmienda a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, 1986. El grupo de África mantiene su objeción a la enumeración exhaustiva de categorías específicas en el Programa y Presupuesto. El empleo de algunos términos, que ciertos mandantes podrían considerar chocantes e impropios, podría empañar la imagen de la Organización.

- 16. Hablando en nombre del grupo de los países industrializados con economía de mercado (PIEM)**, una representante del Gobierno de los Estados Unidos de América respalda sin reservas la orientación del programa a la aplicación de los valores y los métodos de trabajo tripartitos de la OIT en cumplimiento de su mandato de justicia social. La oradora celebra la identificación de aumentos de eficiencia y la reordenación de las prioridades en sintonía con aquellas definidas en el programa de trabajo. La reasignación de 6,4 millones de dólares de los Estados Unidos para financiar la prestación de servicios eficaces a los mandantes en las regiones coincide con el compromiso de fortalecer los servicios prestados por las oficinas exteriores. Sin embargo, no queda clara la manera en que la Oficina utilizará los 3,9 millones de dólares de los Estados Unidos para mejorar los servicios técnicos y los 1,9 millones de dólares de los Estados Unidos para optimizar los servicios jurídicos y de recursos humanos. La Oficina debería considerar la posibilidad de limitar esa reasignación a financiar las principales prioridades y mantener parte de esos importes como ahorros. El incremento nominal del 4,6 por ciento que se solicita es alto en comparación con el registrado el bienio anterior y no está suficientemente justificado. La oradora pide información sobre las medidas transversales que la Oficina contempla adoptar para contrarrestar el encarecimiento de la energía, el combustible y los alquileres, y desea saber si se utilizarán las vacantes de personal o la redefinición de los perfiles de puestos existentes para atenuar el aumento presupuestario solicitado. El PIEM ve con buenos ojos la consignación de recursos de la CSPO para financiar cuestiones prioritarias en materia de políticas, pero solicita aclaraciones sobre las repercusiones que la utilización de estos recursos tendrá a más largo plazo y sus implicaciones para la continuidad y la sostenibilidad de estos esfuerzos, en particular para crear nuevos puestos. La oradora observa que se prevé un aumento considerable de los gastos extrapresupuestarios, que podrían

alcanzar hasta 600 millones de dólares de los Estados Unidos, pero duda de que los Estados Miembros aporten más fondos extrapresupuestarios si por otro lado se incrementa el presupuesto ordinario. A ese respecto, ruega a la Oficina que facilite aclaraciones sobre sus previsiones y sobre las fuentes de las que se piensan obtener esos fondos.

17. Los resultados en materia de políticas se han revisado para poder atender mejor las necesidades urgentes de los mandantes. Sin embargo, se habría agradecido disponer de más información sobre cómo se prevé redefinir las prioridades de los recursos entre las distintas unidades estructurales y las prioridades en materia de políticas, así como sobre la reestructuración de la Oficina. Las reuniones programadas del mecanismo de examen de las normas y el refuerzo de la capacidad de la Oficina de Auditoría Interna y Control (IAO) corresponden a las prioridades de la OIT en materia de políticas y de gobernanza, pero deberían financiarse mediante la reasignación de fondos y no consignando recursos adicionales. Además, no está justificado aumentar el presupuesto de referencia si no se dispone de información sobre otras medidas destinadas a limitar los costos. Aun siendo parcialmente imputable a la diferencia del precio de compra anticipada de francos suizos, el aumento nominal propuesto, que asciende a 90 millones de dólares de los Estados Unidos respecto al presupuesto de 2022-2023, no es políticamente defendible. Por tanto, la oradora solicita al Director General que proponga ahorros adicionales en su respuesta al Consejo de Administración.
18. **Hablando en nombre de los donantes a la CSPO**, una representante del Gobierno de Bélgica recuerda que la consignación de los fondos de la CSPO es flexible, de forma que puedan utilizarse cuando y donde más se necesiten. Estos fondos se asignan con carácter prioritario a los países con derecho a recibir asistencia oficial para el desarrollo y están sometidos al marco de gestión basada en los resultados de la OIT. La Oficina presenta a los donantes informes y evaluaciones periódicos sobre la utilización de la CSPO, además de organizar reuniones y visitas sobre el terreno. La CSPO ha demostrado su valor añadido al permitir a la OIT responder con rapidez y eficacia en tiempos de crisis. Pese a ello, en los párrafos 59 y 60 del documento GB.347/PFA/1 se propone que los fondos de la CSPO se destinen a lograr resultados en esferas prioritarias específicas, lo que también incluye la financiación de 15 puestos clave por un valor total de 7,3 millones de dólares de los Estados Unidos. Al no quedar claro en qué medida la utilización de la CSPO para financiar el resultado 8 se armoniza con los objetivos de dichos fondos, la oradora pregunta cuál es el fundamento de esta utilización y si la Oficina ha contemplado la posibilidad de emplear otros recursos presupuestarios a estos efectos.
19. **Hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros**, un representante del Gobierno de Suecia señala que Albania, Macedonia del Norte, Montenegro, Islandia, Noruega y la República de Moldova suscriben su declaración. El orador observa que en los documentos de Programa y Presupuesto correspondientes a 2020-2021 y 2022-2023 se recalcó la importancia de las políticas de lucha contra la discriminación y se incluyeron referencias a las personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero e intersexuales (LGBTI) y LGBTI+ respectivamente. Suprimir esas referencias del presente documento supondría un retroceso. En todo programa y presupuesto debe respetarse el principio fundamental de la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación. Además, la no inclusión de actividades mundiales de lucha contra la discriminación en las propuestas de Programa y Presupuesto parecería implicar que no se necesita proseguir la investigación, la producción de conocimientos y las actividades a escala mundial en este ámbito.
20. En lo relativo a la parte I de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025, el orador aplaude la reafirmación del papel normativo de la OIT, el lugar prominente que ocupa la protección social y la atención prestada a la inclusión de las personas con discapacidad. Las

propuestas de Programa y Presupuesto contienen tres elementos nuevos. El primero, la propuesta de crear la Coalición Mundial para la Justicia Social, se examinará por separado. El segundo, las respuestas de política e institucionales integradas para promover la justicia social a través del trabajo decente (resultado 8), incluye cuatro programas de acción prioritarios. Si bien se pudiera apoyar esta idea, la Oficina debería ofrecer más detalles al respecto y presentar información adicional sobre los programas de acción prioritarios al Consejo de Administración en noviembre de 2023. El tercer elemento, el catalizador relativo a la mejora de los conocimientos, la innovación, la cooperación y la comunicación para promover la justicia social, engloba la Estrategia de la OIT sobre el conocimiento y la innovación. El orador pide a la Oficina que facilite aclaraciones sobre las implicaciones presupuestarias que tendría la creación de una unidad exclusivamente dedicada a la innovación y sobre la relación que existiría entre ella y el Departamento de Investigaciones. El CIF-OIT debería participar en la aplicación de la Estrategia. El orador solicita que la Oficina dé a conocer los resultados de la aplicación experimental de la Estrategia e informe de cómo las conclusiones podrían redundar en beneficio de todos los Estados Miembros de la OIT.

21. El orador se congratula de que las reuniones del GTT del MEN se financien con carácter permanente. Ahora bien, la financiación no debería limitarse a la organización de las reuniones. La Oficina debería examinar de qué manera se podría prestar apoyo a los Gobiernos a este respecto.
22. **Hablando en nombre de la Organización de Cooperación Islámica (OCI)**, un representante del Gobierno del Pakistán expresa su oposición al uso de conceptos controvertidos, como «orientación sexual e identidad de género», incluidos en el párrafo 160, por considerar que: primero, el concepto de orientación sexual e identidad de género no se ha definido ni se ha acordado en el derecho internacional del trabajo ni en el derecho internacional en materia de derechos humanos; segundo, en el derecho internacional en materia de derechos humanos y del trabajo se han codificado los motivos de discriminación desde un punto de vista jurídico, entre los que no se incluyen la orientación sexual o la identidad de género; tercero, el derecho internacional en materia de derechos humanos y del trabajo ofrece una base suficiente para proteger los derechos y la vida privada y luchar contra la discriminación; y cuarto, es esencial aplicar la prueba de la universalidad a cualquier concepto incipiente para lograr su aceptación como norma o regla acordada a nivel internacional. Todo documento que contenga un lenguaje que cree división verá perjudicada su validez y no podrá aplicarse en la totalidad de los Estados Miembros. En su lugar, debería utilizarse una formulación basada en el consenso tripartito reflejado 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 (Llamamiento mundial a la acción) y en la Resolución sobre las desigualdades y el mundo del trabajo. La aplicación nacional de programas que emanen de un mandato controvertido, incompatible con la legislación y la cultura nacionales de los Estados Miembros, ocasionará problemas financieros, jurídicos y políticos. Por lo tanto, su grupo no está en condiciones de apoyar el proyecto de decisión en el que se recomienda la aprobación del Programa y Presupuesto; y pide un enfoque cooperativo y constructivo para llegar a un consenso.
23. **Hablando en nombre del grupo de los Estados Árabes**, un representante del Gobierno de Libia dice que, habida cuenta de la sombra proyectada por las sucesivas y combinadas crisis mundiales sobre las economías de los países, los mandantes necesitan que la OIT les preste asistencia técnica para ayudarles a responder con eficacia. El orador pide que se dedique una mayor atención a las prioridades de su región, especialmente en los países en crisis y en fase de reconstrucción. Los interlocutores sociales de la región necesitan más apoyo técnico, por

ejemplo, a través de programas de capacitación y desarrollo de las competencias de los trabajadores, y asistencia en materia de formalización.

24. Su grupo respalda las declaraciones formuladas en nombre del grupo de África y de la OCI. Los conceptos no acordados por todos los países constituyen una desviación de los principios de derechos humanos de universalidad, igualdad, imparcialidad y objetividad, e interfieren en el derecho soberano de los Estados a defender sus principios culturales, religiosos y morales. Por consiguiente, su grupo no puede apoyar el proyecto de decisión en su formato actual y anima al Consejo de Administración a que adopte un enfoque constructivo para lograr un consenso.
25. **Hablando en nombre de los países del Consejo de Cooperación del Golfo de los Estados Árabes del Golfo (CCG)**, un representante del Gobierno de Omán expresa su profunda preocupación por la inclusión del concepto de orientación sexual e identidad de género en el documento. El uso de un lenguaje que crea división contraviene la universalidad de los valores humanos que defiende la OIT. Por lo tanto, la Oficina debería revisar las propuestas de Programa y Presupuesto y cualquier otro documento pertinente para eliminar el lenguaje controvertido. En sus documentos, debería ceñirse al lenguaje y a los conceptos acordados universalmente a fin de no generar una mayor complejidad jurídica, respetar la cultura y los valores de los Estados Miembros y asegurar que la cooperación interregional pueda seguir prosperando.
26. **Una representante del Gobierno de China** acoge con satisfacción los esfuerzos desplegados para definir las prioridades de acuerdo con las distintas circunstancias de cada región. En el caso de la región de Asia y el Pacífico, una prioridad para el próximo bienio debería ser el establecimiento o la mejora de los sistemas de protección social, puesto que la ausencia de protección social ha exacerbado los efectos de la pandemia y ha ralentizado la recuperación en muchos países en desarrollo de la región. Los sistemas de protección social también facilitarían la transición a la economía formal.
27. Teniendo en cuenta la fragilidad de la recuperación económica mundial y la presión sobre los presupuestos nacionales, el aumento propuesto de un 0,2 por ciento en términos reales y de un 4,6 por ciento en términos nominales resulta profundamente preocupante. Supone una desviación de la práctica de crecimiento presupuestario cero de la OIT y aumenta considerablemente la carga de los Estados Miembros. Por consiguiente, la oradora pide al Director General que reevalúe el volumen del presupuesto propuesto y que haga frente al aumento de los costos relacionado con la inflación mediante la mejora de la gestión y la eficiencia administrativas. Su Gobierno apoya los ocho resultados definidos en las propuestas de Programa y Presupuesto, pero observa con pesar que el resultado 3 relativo al empleo es el único para el que se propone una reducción de la asignación con cargo al presupuesto ordinario y para el que no se movilizan recursos de la CSPO. En consecuencia, pide una mayor asignación de recursos al resultado 3 con cargo a la CSPO y una mayor movilización de fondos extrapresupuestarios para la labor conexas.
28. **Una representante del Gobierno de Bangladesh** dice que el presupuesto debería asignarse en proporción a la población y que deberían canalizarse más recursos de las actividades administrativas a las actividades de primera línea. Asimismo, debería dedicarse una mayor atención a la lucha contra el desempleo, a la prestación de apoyo a los mandantes para asegurar el trabajo decente y al aumento de la calidad y el alcance de los PTDP. El resultado 3 debería centrarse más en el aprendizaje permanente, la promoción de las empresas rurales y el trabajo decente para los trabajadores migrantes, y el reconocimiento de las competencias laborales. La oradora acoge favorablemente la inclusión de iniciativas en materia de economía

social y solidaria en el resultado 4. Toda estrategia destinada a lograr el trabajo decente en las cadenas de suministro debería incluir medidas para promover la responsabilidad de los compradores y de los proveedores a fin de garantizar los derechos laborales. El programa de trabajo propuesto carece de alcance suficiente para ayudar a los países que son vulnerables al cambio climático en la creación de empleo. La Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático podría servir de base para atender las necesidades de esos países. La oradora pide que se incremente la financiación destinada a proyectos de creación de empleo adaptados a los países, en particular a las regiones más pobladas y los países necesitados. Las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025 no parecen abordar de manera adecuada el riesgo de insatisfacción de las partes interesadas con respecto al apoyo prestado por la OIT, que se expone en el Registro estratégico de riesgos de la OIT. La oradora reitera su llamamiento a la Organización para que se abstenga de utilizar términos específicos sobre los que no existe un consenso mundial, como la orientación sexual y la identidad de género.

29. **Un representante del Gobierno del Japón** acoge con satisfacción los esfuerzos por reducir los costos y reorientar los ahorros a esferas prioritarias, en particular con el fin de reforzar la prestación de servicios pertinentes y el asesoramiento en materia de políticas a los mandantes de las regiones. Sin embargo, habida cuenta de la grave situación presupuestaria a la que se enfrentan todos los países, que deben absorber el aumento de los costos en sus presupuestos actuales, la Oficina debería realizar esfuerzos adicionales para paliar el incremento de los costos. El Gobierno del Japón desea reservarse su posición con respecto al proyecto de decisión.
30. **Un representante del Gobierno de la Federación de Rusia** dice que su Gobierno apoya la lucha contra todas las formas de discriminación en el lugar de trabajo, pero también conviene en la necesidad de defender el principio fundamental de consenso en el seno de la OIT. Su Gobierno no considera aceptable incluir un lenguaje que resulta objetable para varios Estados Miembros. Dado que el Programa y Presupuesto determinará la labor de la OIT durante el próximo bienio, debe acordarse por consenso. Por consiguiente, debe sustituirse el lenguaje controvertido sobre identidad de género por una formulación que sea lo más general posible.
31. La Federación de Rusia no está en condiciones de aceptar el aumento del presupuesto propuesto, pero no se opondría a un presupuesto con crecimiento real cero, ajustado a la inflación y la fluctuación del tipo de cambio. Por tanto, espera que la diferencia de 1,9 millones de dólares de los Estados Unidos pueda cubrirse con ahorros de costos. Asimismo, pide a la Oficina que vele por que sus asignaciones financieras a actividades conjuntas, en particular con la Dependencia Común de Inspección (DCI), se atengan a las decisiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas y no a las conclusiones de un grupo de trabajo de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación.
32. **Un representante del Gobierno de Indonesia** afirma el compromiso de su país con la defensa de los derechos humanos sin discriminación por motivo alguno, pero lamenta que en las propuestas de Programa y Presupuesto se utilice un término que no goza de consenso internacional y que menoscaba el espíritu de colaboración constructiva que debe defender el Consejo de Administración. Con objeto de no desvirtuar la discusión del Consejo de Administración, la Oficina debería eliminar el lenguaje controvertido del documento GB.347/PFA/1.
33. **Un representante del Gobierno de la República Islámica del Irán** expresa su decepción por que en las propuestas de Programa y Presupuesto no se haya reflejado el mensaje claro del Consejo de Administración sobre el uso de un lenguaje que no provoque polarización en las categorías de discriminación. El Programa y Presupuesto ha de demostrar el entendimiento común de los mandantes sobre las prioridades en los objetivos en materia de políticas y la movilización de recursos, y debe decidirse por consenso. Lo mejor sería utilizar el lenguaje

acordado en las Conclusiones relativas a las desigualdades y el mundo del trabajo, adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 109.ª reunión (2021).

Resultados en materia de políticas y catalizadores

34. **La portavoz del Grupo de los Empleadores** destaca que son los Gobiernos quienes tienen que aplicar las normas internacionales del trabajo, y no las empresas, y pide a la Oficina que rectifique en consecuencia el contenido de los párrafos 67, 74, 80, 141 y 210 de las propuestas de Programa y Presupuesto.
35. En relación con el resultado 1, el GTT del MEN cumple un papel fundamental para modernizar la acción normativa de la OIT y debería tomar decisiones más audaces dada la envergadura de esta tarea. A fin de aumentar su impacto, el sistema normativo de la OIT debe centrarse en las cuestiones laborales más importantes. En la elaboración, aplicación y control de las normas internacionales del trabajo, debería considerarse sistemáticamente el apoyo a la resiliencia de las empresas sostenibles, y la Oficina debería tener más en cuenta tal apoyo en sus actividades técnicas y promocionales. Dado que la seguridad jurídica relativa a la interpretación de los convenios de la OIT requiere la aceptación general de los mandantes, la Oficina debería estudiar todas las opciones para ayudarles a consensuar soluciones mediante los procedimientos establecidos por la OIT, recurriendo solo en última instancia a la vía judicial. La oradora subraya la necesidad de tomar medidas para reducir la carga burocrática del sistema de control de la OIT y permitir que este se centre en la resolución de problemas importantes de cumplimiento de las normas, y destaca la importancia de que ACT/EMP y ACTRAV participen en el examen de los proyectos de textos normativos.
36. En el resultado 3, si bien es loable la búsqueda de un equilibrio entre el enfoque basado en los derechos y el enfoque de desarrollo más amplio con respecto a la creación de empleo, debería ponerse más énfasis en el papel de los proveedores privados y las alianzas público-privadas en la prestación de servicios de empleo. En referencia al resultado 4, la oradora indica que el enfoque de la OIT relativo al aumento de la productividad debería centrarse en ayudar a los Gobiernos a formular políticas públicas coherentes y coordinadas a fin de superar los obstáculos estructurales al desarrollo de empresas sostenibles, y en realizar intervenciones destinadas a mejorar la eficiencia de los recursos y las prácticas de gestión de las empresas. Su grupo agradece los esfuerzos continuados de la Oficina por fortalecer la capacidad de los mandantes para desarrollar empresas sostenibles y pide recursos adicionales para que ACT/EMP aumente el apoyo técnico prestado a las organizaciones de empleadores.
37. La oradora considera que el resultado 5 no ha sido bien formulado para poder cumplir las ambiciones que aspira a lograr ni para responder a las necesidades de los mandantes. Al establecer las metas para este resultado, se debería haber tenido en cuenta el bajo porcentaje de cumplimiento de las metas relativas a la igualdad de género y a la igualdad de trato y de oportunidades registrado en el bienio 2020-2021, así como los avances hacia su consecución durante el bienio 2022-2023. Se agradecería recibir información acerca de esos avances. Dado el importante papel de los empleadores en la promoción de la igualdad de trato y de oportunidades, es de lamentar que no se hayan tenido en cuenta sus necesidades, desafíos y prioridades en el resultado 5. La oradora también expresa su decepción por la falta de una referencia a la Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT en los productos, ya que esta red debería recibir más apoyo y tener mayor visibilidad.
38. En el resultado 6 se deberían abordar las necesidades y prioridades de las empresas sostenibles, así como su importancia para lograr la protección efectiva de los trabajadores, en particular a través del empleo y de la creación de puestos de trabajo. Deberían establecerse

sinergias con los resultados 3 y 4 y, de manera más general, entre todos los resultados. La protección de los trabajadores se debería fortalecer a nivel nacional, con la participación de los mandantes y teniendo en cuenta todos los aspectos de la protección laboral, incluidas las posibles contrapartidas. En lugar de intentar orientar o condicionar las discusiones sobre las políticas, o tratar de establecer nuevas políticas respecto de las cuales aún debe alcanzarse un acuerdo tripartito, el resultado 6 debería llevar a efecto las decisiones del Consejo de Administración y de la Conferencia Internacional del Trabajo y basarse en las conclusiones de las correspondientes discusiones tripartitas, incluida la próxima discusión recurrente sobre el objetivo estratégico de la protección social (protección de los trabajadores) de la Conferencia Internacional del Trabajo. En esas discusiones se ha concluido que la OIT no tiene ningún mandato para emprender iniciativas nacionales o sectoriales sobre el salario vital. Además, resulta preocupante el excesivo énfasis del producto 6.3 en la economía de plataformas, ya que esta discusión aún está en curso.

39. La oradora pide aclaraciones acerca de si el nuevo mecanismo internacional de financiación al que se hace referencia en el producto 7.2 corresponde al fondo mundial para la protección social mencionado en la Resolución relativa a la segunda discusión recurrente sobre la protección social (seguridad social). En ese caso, convendría disponer del resultado de los estudios de investigación sobre experiencias pertinentes en la creación de fondos mundiales, que se llevarán a cabo en el marco del plan de acción sobre protección social para el periodo 2021-2026, antes de crear el fondo y de asignar los correspondientes recursos. En cuanto al producto 7.3, es necesario aclarar cuál es el objetivo del Acelerador mundial del empleo y la protección social para transiciones justas, en el que los interlocutores sociales están llamados a desempeñar un papel central en términos de política, aspectos técnicos y aplicación.
40. La oradora observa que, en el resultado 8, la Coalición Mundial para la Justicia Social se presenta como un marco para garantizar la coherencia de las políticas a nivel multilateral, ya se trate del programa de acción de la OIT o de otros programas más amplios a nivel mundial. Ello contradice el consenso alcanzado por los miembros del Consejo de Administración en su reunión anterior, en la que acordaron que la Coalición debería centrarse en el mundo del trabajo. Además, «las empresas» no deberían enumerarse por separado en el párrafo 200, ya que están representadas por el Grupo de los Empleadores y, por consiguiente, quedan incluidas en el concepto de «mandantes». Por último, la oradora pide que, en el párrafo 210, se elimine la referencia al cumplimiento de las normas internacionales del trabajo en las cadenas de suministro, dado que en el apartado sobre investigación de los elementos fundamentales de una estrategia integral para lograr el trabajo decente en las cadenas de suministro no hay ninguna mención a las normas internacionales del trabajo.
41. **El portavoz del Grupo de los Trabajadores** hace notar que no se ha tenido en cuenta la solicitud de su grupo de incluir la ratificación, la aplicación y el control de las normas del trabajo pertinentes en todos los resultados en materia de políticas y en el marco de resultados. Las ratificaciones y la aplicación efectiva de las normas del trabajo pertinentes deberían incluirse en los criterios de resultados cuando se elaboren las notas técnicas para los indicadores de productos. La modernización del sistema normativo de la OIT exige más recursos, en particular en relación con el resultado 1. Concretamente, se deben asignar suficientes recursos humanos a las dos reuniones del GTT del MEN para gestionar la carga de trabajo relativa a la elaboración de normas y su seguimiento. El orador valora positivamente la inclusión de referencias a los interlocutores sociales y al desarrollo de su capacidad en otros resultados, además del resultado 2, y pide garantías de que el informe de referencia sobre el diálogo social se publicará anualmente. La cooperación en el lugar de trabajo no constituye un progreso, dado

que con frecuencia debilita el diálogo social y la negociación colectiva, y por consiguiente debería eliminarse del marco de resultados.

42. El orador reitera el firme apoyo de su grupo al resultado 3. El pleno empleo y el trabajo decente son cruciales para la paz y la resiliencia, por lo que cabe lamentar que se hayan detraído recursos de esos ámbitos. En relación con el resultado 4, el orador observa la creciente atención prestada a las empresas sostenibles en los documentos de la OIT, incluidas las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025, y expresa su preocupación por que la Organización esté priorizando el apoyo a las empresas a expensas del apoyo a los mandantes y su mandato de proteger los derechos de los trabajadores. De ese modo, y detrayendo la inversión de las instituciones y políticas de empleo, la OIT corre el riesgo de erosionar su mandato fundamental. La labor relativa a las empresas sostenibles debería respetar plenamente las condiciones que favorecen un entorno propicio para las empresas sostenibles, en consonancia con las Conclusiones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2007. El orador pide garantías de que la OIT promoverá el trabajo decente y los principios y derechos fundamentales en el trabajo en todas las modalidades de colaboración de la OIT con las empresas, y destaca la necesidad de establecer procesos sólidos en materia de diligencia debida para asegurar el respeto de las normas de la OIT, la libertad de asociación y la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva.
43. En lo que respecta al resultado 5, el Grupo de los Trabajadores apoya el mandato de la Oficina de luchar contra la discriminación por cualquier motivo y proporcionar asistencia al respecto a todos los mandantes, en todos los niveles. Si bien es favorable a la inclusión de una referencia específica a la orientación sexual y la identidad de género, el Grupo está dispuesto a aceptar cualquier solución constructiva que no comprometa el mandato y los principios básicos de la OIT. El orador subraya la importancia del Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169), en particular en lo que respecta a la extracción de minerales para su utilización en tecnologías verdes y en el contexto de la migración motivada por el cambio climático, y destaca la necesidad de adoptar un enfoque interseccional al elaborar políticas sobre igualdad de remuneración.
44. El orador acoge con satisfacción la separación de los conceptos de salario vital e ingreso mínimo vital en el resultado 6, ya que ello posibilitará que los mandantes elaboren políticas para promover condiciones de vida dignas y permitir que los hogares satisfagan sus necesidades materiales. Todo ajuste a la legislación y las políticas relativas al tiempo de trabajo y a las modalidades de ordenación del tiempo de trabajo que se adopte durante una crisis debe respetar las normas internacionales del trabajo y defender los derechos de los trabajadores. En cuanto al resultado 7, el orador insta a que la ratificación y aplicación de las normas y recomendaciones se incluya explícitamente en el marco de resultados.
45. El orador pide aclaraciones sobre la pertinencia de que la Coalición Mundial para la Justicia Social figure en el resultado 8, ya que sus áreas de acción no coinciden del todo. También agradecería información sobre los posibles ajustes al presupuesto de la Coalición a la luz de las discusiones que mantendrá el Consejo de Administración con respecto al documento GB.347/INS/4. El orador observa que en el producto 8.1 no se hace referencia a la estrategia para reducir y prevenir las desigualdades, que fue adoptada en la reunión anterior y que debería guiar la labor de la Oficina. Con respecto al producto 8.2, pide aclaraciones sobre la forma en que este diferiría de otros productos relacionados con la economía informal, y pregunta qué se entiende por «la concepción de estrategias innovadoras, integradas y con perspectiva de género», «el desarrollo de mecanismos de coordinación y otros dispositivos institucionales» y «desarrollará herramientas y métodos innovadores, entre otras cosas mediante el uso de tecnologías digitales, sobre enfoques integrados de formalización». El producto 8.2 debería abordar el impacto económico y fiscal de la economía informal, incluida

la protección social, así como el derecho a la libertad sindical y de asociación y a la negociación colectiva; la importancia de la negociación colectiva sectorial para abordar los desequilibrios de ingresos entre la economía formal y la economía informal; los mecanismos de fijación de salarios; las políticas para prevenir la informalidad a nivel nacional y en las cadenas de suministro, y el impacto económico y social del trabajo precario.

46. En relación con el producto 8.3, el orador destaca la importancia de tomar en consideración las políticas industriales al aplicar las políticas de transición justa, y señala que la colaboración con la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo será crucial para promover un nuevo pacto verde. Por último, en relación con el producto 8.5, pide a la Oficina que investigue y fortalezca sus conocimientos sobre planes y estrategias para transferir puestos de trabajo y tecnologías de la industria armamentística a los sectores del medio ambiente y la salud.
47. **Hablando en nombre del ASPAG**, un representante del Gobierno de China expresa su apoyo a los planes de modernización de la acción normativa y de promoción del diálogo social, según se prevé en los resultados 1 y 2, y acoge favorablemente la prestación de asistencia técnica de la Oficina a efectos de la ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo. El ASPAG aplaude los esfuerzos por establecer un diálogo social eficaz, en particular en los productos 2.3 y 2.4 relativos al fortalecimiento de la capacidad de los Estados Miembros. También apoya sin reservas el resultado 3, y considera especialmente importante el producto 3.2 relativo a la mayor capacidad de los Estados Miembros para establecer sistemas de desarrollo de competencias y aprendizaje permanente. El ASPAG alaba la creación de entornos propicios para la iniciativa empresarial, el trabajo decente y el crecimiento de la productividad, según se prevé en el producto 4.1, y acoge con satisfacción el resultado 5. Dado que las condiciones de trabajo seguras y saludables son esenciales para lograr el trabajo decente, también apoya el resultado 6, así como el resultado 7, que tiene por objeto promover sistemas de protección social universal que proporcionen una protección adecuada e integral y que sean sostenibles desde el punto de vista financiero.
48. El orador señala que varias de las metas de productos para la región de Asia y el Pacífico son poco ambiciosas, ya que se sitúan por debajo del criterio de referencia o ni siquiera existen. A su grupo le preocupa especialmente la falta de metas en relación con áreas prioritarias de la región, como la transición a la economía formal y la igualdad de género. Por consiguiente, pide más información sobre la forma en que se promoverían, seguirían y medirían estas cuestiones, a fin de garantizar que se aborden con suficientes recursos las áreas prioritarias para su región enumeradas en el párrafo 27. El ASPAG reconoce el valor de las respuestas de política e institucionales integradas para promover la justicia social a través del trabajo decente, así como las ventajas de establecer cuatro programas de acción prioritarios, y toma nota con interés de la propuesta de utilizar la Coalición Mundial para la Justicia Social como marco para garantizar la coherencia de las políticas. La Oficina debe asegurarse de que la Coalición tenga una representación geográfica equilibrada y una estructura tripartita.
49. Con respecto a los tres catalizadores, el ASPAG apoya plenamente el enfoque basado en datos empíricos y la utilización de prácticas innovadoras en materia de investigación, intercambio de conocimientos y formación en el marco del catalizador A. La Oficina debería ampliar más sus alianzas de cooperación para el desarrollo, entre otras cosas mediante la cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular, e intensificar su colaboración con el sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo en los países. El ASPAG apoya que el catalizador B se centre en la mejora del liderazgo y de la gobernanza de la OIT mediante un mayor impacto institucional, la toma de decisiones fundamentadas, y la transparencia y rendición de cuentas en materia de gestión. En cuanto al catalizador C, el ASPAG insta a la Oficina a que adopte medidas concretas

y específicas que favorezcan la diversidad geográfica y el equilibrio de género entre el personal y lamenta que el marco de resultados no contenga ningún indicador a ese respecto. En consecuencia, pide a la Oficina que tome en consideración los indicadores que figuran en la Estrategia de Recursos Humanos 2022-2025.

50. Aunque respeta las distintas opiniones expresadas acerca de la terminología utilizada para describir a los grupos de población afectados por la discriminación y la exclusión, el ASPAG insta a todos los miembros del Consejo de Administración a que mantengan una comunicación constructiva a fin de llegar a una solución pragmática y consensual.
51. **Hablando en nombre del GRULAC**, una representante del Gobierno de Colombia reitera el apoyo de su grupo a la aceleración de la revisión tripartita de las normas internacionales del trabajo a través del mecanismo de examen de las normas y manifiesta el interés de este en la puesta en marcha de los servicios de asesoramiento técnico para fortalecer la prevención de conflictos relacionados con las normas mediante el examen de sus causas profundas. El GRULAC apoya el resultado 2 y está interesado en conocer más sobre el programa específico para los interlocutores sociales y su impacto en el fortalecimiento del diálogo social y la equidad de género, así como en la investigación y otras actividades propuestas. Con respecto al resultado 3, los marcos integrales de políticas serán fundamentales para promover el enfoque de inclusión y de transiciones justas. El producto 3.2 debería reforzarse para incluir, en la elaboración de sistemas de competencias y aprendizaje permanente, las necesidades, los retos y las barreras legales, organizacionales y físicas a las que se enfrentan las personas con discapacidad. El producto 3.5 sobre la promoción del empleo decente para los jóvenes es prioritario para el GRULAC, y los esfuerzos de sus países para poner en marcha programas de inclusión y de desarrollo de competencias se beneficiarán del apoyo de la OIT. En relación con el resultado 4, el GRULAC reitera la importancia de las empresas sostenibles y de un entorno propicio, en particular para las microempresas y pequeñas y medianas empresas, a fin de ayudarlas a adoptar modelos de negocio sostenibles para que puedan innovar y adaptarse a los cambios, como se indica en el producto 4.3. El producto 4.2 es fundamental para asegurar el trabajo decente en las cadenas de suministro, siendo un requisito clave la recolección y el uso de datos para la elaboración de políticas integradas.
52. El GRULAC da la bienvenida a la reintroducción de un resultado dedicado a la igualdad de género y a la igualdad de trato (el resultado 5). El programa transformador en pro de la igualdad de género, la no discriminación y la inclusión está en el centro de la labor de la OIT y es la vía para adoptar medidas interseccionales para abordar todas las barreras estructurales a las que se enfrentan las mujeres y otros grupos altamente vulnerables a la discriminación en el mundo del trabajo. El GRULAC observa los cambios incluidos en el párrafo 153, y solicita que se haga mención específica, como en anteriores Programas y Presupuestos, a varios grupos altamente vulnerables a la discriminación. La OIT debe mantener su mandato mundial de atender los retos a los que se enfrentan esos grupos en el mundo del trabajo, prosiguiendo la investigación, el análisis y la medición de la inclusión, desagregada por discapacidad, orientación sexual, identidad de género, pertenencia a un pueblo indígena, situación migratoria u origen afrodescendiente, entre otros. Cabe recordar que los esfuerzos por combatir la discriminación contra las personas afrodescendientes no solo es una prioridad para el GRULAC, sino que forma parte de la agenda mundial de las Naciones Unidas. Es importante contar con un producto específico sobre la inclusión de las personas con discapacidad, que abarque el apoyo a políticas y estrategias transversales, el análisis de datos desagregados sobre la aplicación de los derechos de las personas con discapacidad, herramientas de política para promover su inclusión y métodos para su inclusión basados en los derechos, haciendo énfasis en el aprendizaje y el empleo en las economías verdes y

digitales. El GRULAC quisiera saber cómo llevará a cabo la OIT esas actividades sin un producto específico. El GRULAC entiende que el producto 5.2 es una vía integral para la revalorización del trabajo en la economía del cuidado a fin de asegurar la inclusión económica y social de las mujeres y otros grupos. La OIT debe centrar su labor en enfrentar las barreras estructurales en ese sector.

53. Con respecto al producto 6.3, la protección laboral es sumamente importante para atender los retos a los que se enfrentan los trabajadores ocasionales, a domicilio y de plataformas digitales. Los marcos de migración laboral a que se hace referencia en el producto 6.4 promoverán un sólido enfoque en los derechos de los trabajadores migrantes a través de su protección y la mejora de sus condiciones laborales. El GRULAC apoya el resultado 7 sobre sistemas sostenibles de protección social universal, mediante políticas de inversión a largo plazo que prevengan la pobreza, reduzcan la desigualdad y contribuyan a la creación de empleo y a la inclusión. El grupo entiende el resultado 8 como un conjunto de esfuerzos de coordinación a todos los niveles para promover el Programa de Trabajo Decente y la justicia social, y respalda el énfasis puesto en las transiciones justas, las cadenas de suministro y la acción en situaciones de crisis.
54. Los tres catalizadores propuestos son herramientas para fortalecer la capacidad y el apoyo técnico de la Oficina, así como para mejorar su liderazgo, gobernanza y gestión. Será importante que los productos y los catalizadores se adapten a las discusiones que se mantengan durante la reunión del Consejo de Administración en curso, incluidas las discusiones sobre la Coalición Mundial para la Justicia Social, la Estrategia de la OIT para lograr el trabajo decente en las cadenas de suministro, la Estrategia de la OIT sobre el conocimiento y la innovación y la revisión de la Estrategia de Recursos Humanos, entre otros.
55. **Hablando en nombre del grupo de África**, un representante del Gobierno del Camerún expresa su apoyo a los esfuerzos de la Oficina en el marco del resultado 1 para promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo, acelerar el seguimiento de las recomendaciones formuladas por el GTT del MEN y mejorar los métodos de trabajo de los órganos de control. La Oficina debería centrarse en prestar asistencia a los mandantes allí donde los efectos de los déficits de trabajo decente, el desempleo y el subempleo son más perjudiciales. Los Marcos de Cooperación de las Naciones Unidas y los PTDP deberían tener en cuenta esos elementos y promover la creación de empleo productivo en empresas sostenibles y el trabajo decente, en particular en las cadenas de suministro, en la economía rural y en la economía informal. Con respecto al fortalecimiento de las instituciones de administración del trabajo y de inspección del trabajo, el orador solicita información más detallada sobre el apoyo que se propone en el párrafo 104. En relación con el resultado 3, el grupo de África respalda la aplicación de la Estrategia de la OIT sobre Competencias y Aprendizaje Permanente 2022-2030 y pide información adicional sobre la forma en que la Oficina prevé apoyar los centros regionales de promoción del empleo y el aprendizaje permanente, como se indica en el párrafo 117. El grupo de África apoya el producto 3.3, destinado a fomentar la creación de trabajo decente en la economía rural, y agradecería que la Oficina prestara un apoyo adaptado a las necesidades de África en ese sentido. Con respecto al producto 3.4, el grupo pide que la Oficina brinde aclaraciones sobre la promoción de enfoques de inversión con alto coeficiente de empleo a modo de plataformas para promover cuestiones transversales, como la igualdad de género y la inclusión social, los procesos de transición justa, la seguridad y salud en el trabajo y el desarrollo de competencias profesionales, como se indica en el párrafo 126. En lo relativo al producto 3.5, el grupo de África está de acuerdo con la propuesta de acelerar la implementación del Plan de Acción para el Empleo Juvenil 2020-2030 y solicita información

detallada sobre la manera en que la Oficina pretende promover la creación de trabajo decente para los jóvenes en África, donde la población juvenil aumenta rápidamente.

56. Por lo que se refiere al resultado 4, el grupo de África alienta a la Oficina a que, al aplicar la estrategia y el plan de acción sobre el trabajo decente y la economía social y solidaria (2023-2029), cree entornos propicios para la iniciativa empresarial y las empresas sostenibles, en particular las pequeñas y medianas empresas. Dado que un entorno de trabajo seguro y saludable es ahora un derecho fundamental en el trabajo, la implementación del resultado 6 es fundamental y contribuye a la protección de los derechos en el trabajo de todos los trabajadores, incluidos los grupos de trabajadores que corren un alto riesgo de exclusión. En cuanto al producto 6.4, el grupo de África solicita información detallada sobre los mecanismos previstos para asegurar la protección de los derechos de los trabajadores migrantes en los países y sobre el apoyo que se propone prestar. Con respecto al resultado 7, el grupo de África apoya el establecimiento de sistemas de protección social universal que sean inclusivos, sostenibles y financieramente viables, a fin de prevenir la pobreza y reducir las desigualdades, la exclusión social y la inseguridad. Asimismo, agradecería que se brinde información detallada adicional sobre las medidas indicadas en el párrafo 196 para invertir en la protección social de los niños y las familias con una perspectiva de género, contribuyendo también a la eliminación del trabajo infantil. El grupo de África alberga grandes esperanzas con respecto al enfoque integral destinado a unir a los mandantes tripartitos y a otras partes interesadas del sistema multilateral para trabajar conjuntamente en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) para 2030 y promover la justicia social a través del trabajo decente en el marco de la Coalición Mundial para la Justicia Social que se ha propuesto.
57. En relación con el lenguaje utilizado en el párrafo 160 y el producto 5.2.1, el grupo de África expresa su profunda preocupación por el hecho de que la Oficina no haya tenido en cuenta las posiciones manifestadas con claridad por numerosos grupos y Estados Miembros en diversas ocasiones. El consenso es la única manera de trabajar juntos para alcanzar los objetivos de la Organización. El grupo de África desearía saber con precisión de qué manera se han atendido sus preocupaciones, habida cuenta de que el propio Director General había asegurado a los Miembros que se escucharían todas las opiniones y se propondría un texto de avenencia. Asimismo, quisiera entender cómo puede la Oficina eludir las decisiones adoptadas por la Conferencia y prescindir de la terminología consensuada utilizada en el Llamamiento mundial a la acción o en la Resolución sobre las desigualdades y el mundo del trabajo, de 2021. La OIT tiene la responsabilidad de combatir todas las formas de discriminación en el trabajo y debe encontrar la manera de poder trabajar conjuntamente. En este sentido, el grupo de África propone una formulación más amplia e inclusiva para el párrafo 160, sustituyendo la expresión «orientación sexual e identidad de género» por «sexo y género».
58. **Hablando en nombre de 39 miembros del PIEM**, una representante del Gobierno de los Estados Unidos manifiesta su apoyo a la orientación hacia la justicia social observada en el programa y acoge con satisfacción la integración de la promoción de las normas internacionales del trabajo pertinentes y el fomento de las alianzas externas para conseguir avanzar en las prioridades comunes. Su grupo se congratula de las propuestas destinadas a promover y proteger los derechos de los trabajadores, en especial el derecho a la libertad sindical y de asociación y a la negociación colectiva, fortalecer las instituciones de administración del trabajo, fomentar la seguridad y salud en el trabajo como nuevo principio y derecho fundamental en el trabajo, luchar contra las desigualdades, impulsar la no discriminación y la inclusión, apoyar la transición justa y los sistemas de protección social sostenibles, promover el trabajo decente en las cadenas de suministro, y atender los cambios

producidos en el mercado de trabajo y el panorama del empleo, por ejemplo, a través de la facilitación del desarrollo de competencias y el aprendizaje permanente.

- 59.** El PIEM concede una especial importancia al resultado 1, como piedra angular del mandato de la OIT, y es favorable a que se acelere la labor del mecanismo de examen de las normas, incluido su seguimiento, así como a que se preste más atención al fortalecimiento de la capacidad de los mandantes para participar en el sistema de control de la OIT y aplicar sus conclusiones. Teniendo en cuenta que el resultado 2 es fundamental para el avance del tripartismo y el diálogo social, el PIEM acoge con satisfacción el mayor apoyo a los interlocutores sociales para que participen en conversaciones sobre políticas relativas a cuestiones clave, entre otras cosas a través de intervenciones basadas en datos. También se congratula de la propuesta de preparar una nueva edición del informe de referencia sobre el diálogo social y otros productos de difusión de conocimientos para poner de manifiesto el papel del diálogo social en la consecución del trabajo decente. Asimismo, acoge con beneplácito las propuestas incluidas en el resultado 3 a fin de incrementar la capacidad de los Estados Miembros para establecer sistemas de desarrollo de competencias y aprendizaje permanente inclusivos, sostenibles y resilientes. La Oficina debe aprovechar la oportunidad que brinda la previsible adopción de una recomendación relativa a los aprendizajes en la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2023 para promover sistemas de aprendizaje de calidad y programas y políticas del mercado de trabajo que permitan a los Estados Miembros aplicar de manera satisfactoria los marcos de políticas de empleo. Con respecto al resultado 4, el PIEM valora positivamente el énfasis puesto en las cadenas de suministro y la conducta empresarial responsable en pro del trabajo decente, entre otras cosas mediante la promoción activa de la negociación colectiva. Asimismo, solicita que se aclare si las actividades previstas en el marco del resultado 4 duplicarían aquellas llevadas a cabo en los programas de acción prioritarios relativos a las cadenas de suministro y la informalidad.
- 60.** El PIEM acoge con satisfacción que la igualdad de género vuelva a ser un resultado independiente (resultado 5) y recuerda que la promoción eficaz de esta requiere recursos específicos y conocimientos especializados. La oradora solicita información adicional sobre la forma en que la Oficina procurará que la igualdad de género se convierta en una cuestión transversal y reciba un trato equiparable al de las cuestiones abordadas en los programas de acción prioritarios. Tras reafirmar el mandato de la OIT de promover la eliminación de la discriminación, la oradora señala la firme determinación del PIEM de velar por que la Organización disponga de capacidad para promover ese principio fundamental a todos los niveles y para todas las personas, incluidas las personas objeto de discriminación por motivo de raza, orientación sexual e identidad de género. Por lo tanto, pide al Director General que aclare la postura propuesta por la Oficina a fin de fomentar la no discriminación, ya que el documento, tal y como está redactado, no es explícito al respecto, a diferencia del documento correspondiente al bienio anterior, que incluía una referencia a que se «aborden los desafíos persistentes en el ámbito de la igualdad de oportunidades y de trato para las mujeres y los grupos en situación de vulnerabilidad, entre los que se incluyen las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y tribales, las minorías étnicas y raciales, las personas que viven con el VIH, los trabajadores migrantes y las personas LGBTI+».
- 61.** Las propuestas incluidas en el resultado 6 son fundamentales para lograr avances en la protección laboral de todos los trabajadores, por ejemplo, mediante la promoción de un entorno de trabajo seguro y saludable. El PIEM acoge con satisfacción la atención otorgada a los desafíos emergentes relacionados con la transformación digital y la economía de plataformas. El grupo reafirma su compromiso con la protección social universal y respalda la labor propuesta en el marco del resultado 7, que constituye un programa integral para apoyar

la elaboración de estrategias de protección social sostenibles, centradas en las personas y basadas en los derechos. El PIEM también celebra que se dedique una mayor atención a la coherencia de las políticas en el resultado 8, entre otras cosas mediante una amplia promoción de la justicia social. Los programas de acción prioritarios propuestos están concebidos para reforzar la labor que lleva a cabo actualmente la OIT en esos ámbitos y el PIEM espera con interés el examen que se ha propuesto realizar de este enfoque al final del bienio. El PIEM apoyaría la elaboración de indicadores más sólidos para esos programas.

62. El PIEM valora positivamente el énfasis puesto en la mejora de la comunicación en el marco del catalizador A y destaca la importancia de la formulación de mensajes estratégicos para comunicar mejor la pertinencia y el impacto de la labor de la OIT, tanto a nivel interno como a nivel externo. El grupo acoge con satisfacción el producto C.3, ya que espera que la OIT predique con el ejemplo en el sistema de las Naciones Unidas en materia de promoción de un entorno de trabajo justo, inclusivo y respetuoso. La oradora pregunta si la Oficina cuenta con especialistas en la sede y en las oficinas exteriores para apoyar sus esfuerzos a fin de prevenir y tratar los casos de conductas indebidas, en particular la explotación, el abuso y el acoso sexuales. El PIEM pide a la Oficina que actualice su política sobre el acoso sexual, en consonancia con las recomendaciones de la IAO. El objetivo de una gestión eficaz, eficiente, transparente y orientada a la obtención de resultados debería reflejarse en todas las actividades de la Organización, a fin de sacar el mayor partido del presupuesto. Por último, el PIEM acoge favorablemente la renovada atención prestada a los ODS y agradece a la Oficina el apéndice en el que se presenta la relación existente entre las metas de los ODS y los resultados en materia de políticas. La Oficina debería tener presentes esos vínculos en los futuros trabajos y publicaciones, de modo que las contribuciones de la OIT sean más visibles al examinar los progresos realizados.
63. **Hablando en nombre de Alemania, Argentina, Australia, Austria, Bélgica, Brasil, Canadá, Chequia, Chile, Colombia, Costa Rica, Croacia, Dinamarca, Eslovenia, España, Estados Unidos, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Irlanda, Islandia, Israel, Italia, Japón, Letonia, Lituania, Luxemburgo, México, Montenegro, Noruega, Nueva Zelandia, Países Bajos, Portugal, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, Rumania, Suecia y Uruguay,** una representante del Gobierno del Canadá dice que la supresión de la referencia específica a las personas LGBTI+ en las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025 constituye una grave decepción. Ello representa un retroceso: al no reconocer a determinados grupos, la OIT incumple su mandato mundial de apoyar a todas las personas más expuestas al riesgo de discriminación y acoso en el lugar de trabajo, lo que incluye a las personas LGBTI+. La oradora insta al Consejo de Administración a que afirme la importancia de reconocer a los grupos vulnerables reintroduciendo una referencia a las personas LGBTI+ en el párrafo 153 y manteniendo «la orientación sexual y la identidad de género» como posibles motivos de discriminación en los productos e indicadores pertinentes.
64. Esta petición no es una novedad: en el Programa y Presupuesto para el bienio 2020-2021 y en el Programa y Presupuesto para el bienio 2022-2023, las personas LGBTI+ figuraban explícitamente como un grupo sujeto a discriminación en el mundo del trabajo y la orientación sexual y la identidad de género constaban explícitamente como motivos de discriminación. Ese lenguaje fue aprobado por consenso por el Consejo de Administración, razón por la cual es muy preocupante ver que actualmente se ha modificado.
65. La OIT debe continuar sus esfuerzos, tanto a nivel nacional como mundial, para: i) fortalecer la legislación, las políticas y las medidas encaminadas a garantizar la igualdad de oportunidades y de trato en el mundo del trabajo para las personas y los grupos en situación de vulnerabilidad, incluidas las personas LGBTI+; ii) llevar a cabo y difundir estudios de

investigación sobre la discriminación y la interseccionalidad, incluidas la orientación sexual y la identidad de género como posibles motivos de discriminación; iii) proporcionar conocimientos técnicos para abordar los desafíos particulares a los que se enfrentan los trabajadores LGBTIQ+, y iv) elaborar herramientas y orientaciones sobre políticas en materia de igualdad, diversidad e inclusión.

66. La oradora pide a la Oficina que confirme explícitamente por escrito que la OIT seguirá cumpliendo su mandato actual de trabajar a escala mundial para combatir la discriminación en el empleo por motivos de orientación sexual e identidad de género y apoyar a las personas y los grupos en situación de vulnerabilidad, incluidas las personas LGBTIQ+. También pide a la Oficina que facilite más información sobre la forma en que la OIT seguirá cumpliendo ese mandato e informando a ese respecto. No se puede aceptar un programa de trabajo para el próximo bienio que no garantice ese mandato existente. Además, la OIT, en su calidad de empleador, debe respetar sus propias orientaciones en la materia, tituladas *Inclusión de las personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero, intersexuales y queer (LGBTIQ+) en el mundo del trabajo: Una guía de aprendizaje*, que publicó en 2022.
67. Se trata de una cuestión de credibilidad para la OIT. El Director General, que ya ha expresado su compromiso de representar las voces de los hombres y mujeres que confían en la OIT, incluidos los que son objeto de violencia, discriminación y acoso, debe defender el mandato de la OIT basado en los derechos. La oradora hace un llamamiento a todos los mandantes de la OIT para que reafirmen su compromiso común con el mandato de la OIT, que incluye no dejar a nadie atrás.
68. Por último, aclara que la OIT debe seguir dando igualmente importancia a su labor encaminada a abordar las vulnerabilidades, la discriminación y los retos específicos que experimentan todos los grupos más marginados. La oradora dice que ha centrado su intervención principalmente en las personas LGBTIQ+ debido al violento retroceso que han sufrido sus derechos.
69. **Una representante del Gobierno de China** dice que los ocho resultados en materia de políticas que figuran en las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025 reflejan fielmente los problemas actuales. La OIT debería intensificar sus esfuerzos para ayudar a los mandantes a recuperar la estabilidad del mercado de trabajo mundial. China apoya los cinco productos propuestos en el resultado 3 y sugiere que se tengan en cuenta las variaciones demográficas en los Estados Miembros. Además, podría prestarse mayor atención al desarrollo de la «economía de plata» y al empleo de las personas de entre 60 y 69 años, los llamados «mayores más jóvenes». China elogia el concepto de la Coalición Mundial para la Justicia Social. Por último, China pide a la Oficina que establezca mecanismos claros de coordinación entre los programas de acción prioritarios y los resultados a fin de promover sinergias y asegurar el uso eficiente de los recursos.
70. **Una representante del Gobierno de Bangladesh** acoge con satisfacción que la Oficina haya reflejado las orientaciones proporcionadas en materia de políticas en las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025, incluidas las que figuran en la Declaración del Centenario, en el Llamamiento mundial a la acción y en la Resolución relativa a la segunda discusión recurrente sobre la protección social (seguridad social) de 2021. Sin embargo, no basta con formular orientaciones en materia de políticas. Por ello, pide a las instituciones financieras internacionales que refuercen su cooperación para el desarrollo con los países en desarrollo a fin de mejorar su cobertura de protección social.
71. La oradora propone que, en el marco del catalizador A, se sigan reforzando los mecanismos de aplicación de la Estrategia de Cooperación para el Desarrollo 2020-2025, con un mayor apoyo a la investigación basada en datos empíricos sobre los desafíos nacionales. Con respecto al catalizador B, convendría contar con una orientación promocional más amplia para

democratizar la gobernanza de la OIT, así como con iniciativas bilaterales o regionales para garantizar la ratificación del Instrumento de Enmienda a la Constitución de la OIT de 1986 por parte de los Miembros de mayor importancia industrial. El catalizador C podría mejorarse garantizando la diversidad geográfica y la eficiencia de los costos para asignar más fondos a proyectos específicos por país. Por último, la oradora subraya la importancia de llevar a cabo investigaciones revisadas por pares sobre las necesidades específicas de cada país en cuestiones temáticas como la economía de plataformas.

- 72. Un representante del Gobierno del Pakistán** dice que, en los documentos técnicos, como las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025, deberían evitarse las cuestiones de carácter político y el lenguaje no consensuado. En las propuestas se han destacado acertadamente los efectos desproporcionados de la pandemia en los grupos vulnerables. La pandemia ha provocado un aumento del desempleo, el subempleo y la pobreza, especialmente en los países en desarrollo. Tales desafíos requieren urgentemente una respuesta global para apoyar tanto a los trabajadores como a los empleadores.
- 73.** El orador agradece a la OIT la rápida puesta en marcha de su proyecto «Dinero por trabajo» en las provincias de Sindh y Baluchistán tras las inundaciones de 2022 y, a este respecto, acoge con satisfacción el discurso pronunciado sobre las actividades colectivas para hacer frente al cambio climático que se celebraron durante la Conferencia Internacional sobre un Pakistán resiliente al cambio climático, el 9 de enero de 2023 en Ginebra.
- 74. Una representante del Gobierno de Malawi** dice que es fundamental llegar a un consenso sobre la redacción de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025, en particular a la luz de la discusión sobre el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). Los Estados Miembros, al comprometerse a garantizar la igualdad y la no discriminación en el empleo en virtud de la ratificación de los convenios pertinentes, deben encargarse de identificar a los grupos vulnerables a nivel nacional. Al buscar un consenso sobre cuestiones difíciles, la Oficina debe respetar los diversos puntos de vista de los Estados Miembros.
- (El Consejo de Administración reanuda el examen del punto en una sesión ulterior).*
- 75. El portavoz del Grupo de los Trabajadores** expresa su preocupación por las observaciones que han hecho los Gobiernos con respecto a la dimensión financiera de las Propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025. El Grupo de los Trabajadores cree que se necesita un presupuesto prudente y dotado de recursos suficientes —con un ligero aumento de los fondos, como propone la Oficina—, a fin de poder gestionar el importante número de crisis en curso en el mundo del trabajo. Por consiguiente, insta a los Gobiernos a que apoyen dicho incremento de fondos, y pide a la Oficina que tome en consideración la posibilidad de ajustar algunas partidas presupuestarias para que el incremento les resulte más aceptable.
- 76.** En respuesta a las observaciones anteriores del Grupo de los Empleadores, dice que el Grupo de los Trabajadores considera que los productos 3.2 y 3.5 abarcan de manera suficiente el desarrollo de competencias y el aprendizaje permanente. Asimismo, su grupo celebra que el resultado 6 se centre en gran medida en los derechos de los trabajadores, ya que su objetivo general es incrementar la protección en el trabajo. Por otro lado, considera que no es preciso esperar las conclusiones de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre la protección social para finalizar ese resultado, como propone el Grupo de los Empleadores, y que las cuestiones relativas a la protección social no se deberían abordar únicamente a nivel nacional. Si bien es efectivamente necesario que la protección se amplíe a nivel nacional, las discusiones también deberían continuar a nivel internacional, por ejemplo, a través de las discusiones recurrentes sobre la protección social y en el marco del seguimiento de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa. Por último, con respecto al salario vital, señala

que los incisos de los párrafos 176 y 177 en que se trata esta cuestión son complementarios y reflejan el texto convenido en las conclusiones de la Conferencia sobre el empleo, por lo que no cabe presentar objeciones al respecto.

77. Otra portavoz del Grupo de los Trabajadores reitera la firme postura de su grupo sobre la cuestión relativa a los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero, queer e intersexuales (LGBTQI+). Independientemente del término preciso utilizado —ya sea LGBTQI+ u orientación sexual e identidad de género—, la cuestión no es abstracta, sino que refleja la situación real de la discriminación que experimentan trabajadores de todo el mundo. Muchos representantes de los trabajadores y sindicalistas están trabajando arduamente para mejorar la comprensión, la legislación y la inclusión en este ámbito en sus contextos nacionales y regionales. Los argumentos basados en el respeto de la cultura o la legislación nacionales no deberían primar sobre la necesidad fundamental de mejorar la situación de los trabajadores que sufren discriminación debido a su orientación sexual o su identidad de género. El Grupo de los Trabajadores está totalmente en desacuerdo con las opiniones expresadas por determinados oradores que han sugerido que el concepto de derechos humanos universales no comprende la necesidad de luchar contra la discriminación por los citados motivos. En el artículo 1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos se afirma que: «[t]odos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos», y en el artículo 2 se establece que «[t]oda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna», lo cual indica que no existen límites para disfrutar de tales derechos y libertades. De forma análoga, en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales se dispone que todas las personas deberían disfrutar de tales derechos, y el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas ha confirmado explícitamente que el Pacto Internacional prohíbe todo tipo de discriminación en el acceso al empleo y en el mantenimiento en este por motivos de orientación sexual. Además, la afirmación hecha por algunos oradores de que no se ha alcanzado ningún acuerdo internacional con respecto al concepto de orientación sexual es falsa. Entre los numerosos instrumentos que tratan la discriminación por tal motivo, cabe citar la Recomendación sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 188), la Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (núm. 200) y la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205). A nivel nacional, muchos Estados Miembros que se han opuesto al uso de los términos en cuestión ya han adoptado medidas para mejorar la protección en este ámbito. No es una cuestión sencilla, y en todos los países queda mucho por hacer para vencer la discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género. En general, se reconoce que nadie debe ser objeto de discriminación por ningún motivo. Por consiguiente, la OIT tiene que mantener e intensificar sus esfuerzos por aportar orientaciones en este ámbito. Es urgente encontrar una solución constructiva respecto de esta cuestión con el fin de presentar un frente unido en torno al principio general de no discriminación por ningún motivo. El Grupo de los Trabajadores está dispuesto a seguir examinando la cuestión y espera que se pueda hallar una solución durante la reunión en curso.

78. La portavoz del Grupo de los Empleadores dice que en el Programa y Presupuesto se debería indicar claramente de qué forma la Coalición Mundial para la Justicia Social y los programas de acción prioritarios brindarán apoyo a la ejecución del programa de trabajo de la OIT. También se debería aportar un documento independiente en el que se proporcione información detallada sobre la estructura y los objetivos de los programas de acción prioritarios y sobre la teoría del cambio y los recursos financieros asociados. La oradora reitera la necesidad de que el presupuesto sea más transparente, y concretamente que se haga un mayor desglose de los presupuestos operativos a nivel de los productos. En particular, el programa específico para las organizaciones de empleadores y de trabajadores debería recibir fondos del presupuesto ordinario, a fin de asegurar su sostenibilidad y apoyar las actividades de desarrollo de la capacidad institucional que

ya llevan a cabo ACT/EMP y ACTRAV. El objetivo general del Programa y Presupuesto debería ser capacitar a la Oficina para suministrar servicios de primera línea más eficaces a los mandantes y desarrollar la capacidad en el terreno.

- 79.** En respuesta a las observaciones de los Gobiernos, la oradora destaca que el Grupo de los Empleadores otorga una gran importancia al desarrollo de las competencias y considera que tiene una trascendencia estratégica para la OIT en el marco de su papel como líder internacional en este ámbito. Por consiguiente, es fundamental saber con exactitud qué recursos han sido asignados al desarrollo de las competencias, habida cuenta de que ya no existe un resultado específico al respecto. Los Gobiernos también han destacado la necesidad de abordar la cuestión de la informalidad, especialmente tras la pandemia de COVID-19. Por lo tanto, esa cuestión debería ser objeto de atención particular en el Programa y Presupuesto, en consonancia con la Declaración del Centenario. En cuanto a los indicadores, el Grupo de los Empleadores se opone a la propuesta formulada por el Grupo de los Trabajadores de eliminar la cooperación en el lugar de trabajo del indicador 2.3.2, y mantener la negociación colectiva. Ello no tiene sentido en un producto sobre diálogo social, ya que para lograr una negociación colectiva fructífera es esencial que haya una buena cooperación en el lugar de trabajo. Por consiguiente, se deberían mantener ambos elementos en el indicador.
- 80.** Por último, con respecto al resultado 5, la oradora indica que el Grupo de los Empleadores está en contra de la discriminación en cualquiera de sus formas, por lo que apoya firmemente la posición adoptada por el Grupo de los Trabajadores, a saber, que la Declaración Universal de Derechos Humanos debería tomarse como base de toda política internacional universal. Dicha postura también se refleja en los instrumentos mencionados por la portavoz del Grupo de los Trabajadores, así como en la Resolución sobre las desigualdades y el mundo del trabajo adoptada por la Conferencia en 2021. Por otro lado, el examen de las propuestas de Programa y Presupuesto no debería desvirtuarse con cuestiones de política, las cuales deberían discutirse, en cambio, en las comisiones pertinentes de la Conferencia Internacional del Trabajo.

1.1. Ajustes propuestos por el Director General (GB.347/PFA/1/1 (Rev. 1))

- 81.** El Director General presenta sus respuestas con respecto a la discusión y los ajustes que propone (su intervención se reproduce en el [anexo II](#)).
- 82.** El Consejo de Administración examina una enmienda al proyecto de decisión, propuesta por el Gobierno del Pakistán en nombre de la OCI, a excepción de Albania, y distribuida por la Oficina, que tiene por objeto añadir los siguientes nuevos párrafos:

262. El Consejo de Administración solicita al Director General que se sustituya la expresión «orientación sexual e identidad de género» por «raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición» en el párrafo 160 del documento (producto 5.1 del resultado 5), así como en cualquier otra parte del documento que se presentará a la 111.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (junio de 2023), habida cuenta de que «orientación sexual e identidad de género» no es una noción aceptada como concepto jurídico por todos los miembros de las Naciones Unidas y de la OIT.

263. El Consejo de Administración decide adjuntar en anexo las declaraciones pronunciadas por los mandantes tripartitos, incluidas las de los Estados Miembros, y las comunicaciones enviadas al Director General sobre el uso de la expresión «orientación sexual e identidad de género» que figura en el documento GB.347/PFA/1 relativo a las propuestas de Programa y Presupuesto, así como la carta núm. ILO-1/2023 (SOGI) de fecha 20 de febrero de 2023 enviada por el Representante Permanente del Pakistán al Director General en nombre del grupo de la OCI ¹, los Estados Miembros del grupo de África ², el grupo de los Estados Árabes y el Consejo de Cooperación del Golfo.

264. El Consejo de Administración reconoce que no hay un consenso internacional sobre el uso de la expresión «orientación sexual e identidad de género», ya que no está universalmente aceptada en el derecho internacional de los derechos humanos.

¹ Con excepción de Albania.

² Con excepción de Sudáfrica.

- 83.** El Consejo de Administración examina otra enmienda al proyecto de decisión, presentada por el Gobierno de la Arabia Saudita junto con el Gobierno del Pakistán y distribuida por la Oficina, que tiene por objeto añadir un nuevo párrafo con el siguiente tenor:

262. El Consejo de Administración reconoce el derecho soberano de todos los Estados Miembros de la OIT de formular y aplicar sus propias leyes de conformidad con las obligaciones que les incumben en virtud del derecho internacional.

- 84. Hablando en nombre de la OCI**, con excepción de Albania, un representante del Gobierno del Pakistán dice que la labor de la OIT debe ser compatible con los ordenamientos jurídicos de los países miembros de la OCI, establecidos en consonancia con el derecho internacional. La utilización de términos que susciten controversia en el documento contraviene el espíritu de igualdad, imparcialidad, objetividad y universalidad. La enmienda propuesta por la OCI pretende alcanzar un consenso sobre esta cuestión.

- 85. Un representante del Gobierno de la Arabia Saudita** solicita el apoyo del Consejo de Administración a la enmienda presentada por su país junto con el Gobierno del Pakistán.

- 86. La portavoz del Grupo de los Empleadores** indica que, aunque el Director General ha aclarado muchas cuestiones en su respuesta, todavía han quedado sin resolver algunas preguntas. La oradora señala que no se ha abordado el tema de la transparencia en los presupuestos operativos a nivel de los productos, e insta a la Oficina a facilitar las cifras correspondientes. Asimismo, pide que se aclare la forma en que el Programa y Presupuesto transferirá el mandato de la OIT a la Coalición Mundial para la Justicia Social. Los mensajes recibidos en relación con el presupuesto de la Coalición carecen de coherencia. La cuantía total debe reflejarse de forma correcta y transparente en el Programa y Presupuesto, sin detraer recursos de los resultados en materia de políticas. Es necesario contar con un resultado específico relativo a las competencias para demostrar a los mandantes el compromiso político y técnico de la OIT con esta cuestión. Su grupo solicita garantías de que el programa específico para las organizaciones empresariales y de empleadores y las organizaciones de trabajadores dispondrá de los recursos necesarios para continuar más allá de 2024-2025, entre otros medios a través del presupuesto ordinario. La Oficina todavía no ha aclarado cómo gestionará las duplicaciones entre los programas de acción prioritarios y los resultados en materia de políticas existentes. La oradora pregunta cuándo se facilitará al Consejo de Administración un plan de trabajo detallado sobre dichos programas. El Grupo de los Empleadores está profundamente preocupado por la tendencia hacia un elevado índice de altos funcionarios con una especial concentración en la sede, observada en la asignación presupuestaria, y pide a la Oficina que aclare por qué hace lo contrario de lo que afirmó que haría. El Grupo no está de acuerdo con la propuesta de la Oficina de eliminar o redefinir puestos que prestan servicios de primera línea a los mandantes para mantener un presupuesto de crecimiento real cero. Los recursos humanos son el activo más valioso de la OIT, por lo que no deben realizarse ajustes a la baja como medida de ahorro. Antes de poder considerar la adopción del proyecto de decisión, debe ultimarse el examen del punto relativo a la información actualizada sobre la Coalición Mundial para la Justicia Social (GB.347/INS/4).

- 87. El portavoz del Grupo de los Trabajadores** dice que todavía quedan algunas preguntas por aclarar sobre la forma en que se financiarán las actividades de la Coalición Mundial para la

Justicia Social. Aunque la financiación del resultado relativo al empleo sigue suscitando preocupación, su grupo puede aceptar la explicación facilitada por el Director General sobre la transferencia de recursos a actividades relacionadas con la economía social y solidaria (producto 4.5) y el aumento previsto de recursos extrapresupuestarios para el resultado 3. El Grupo de los Trabajadores desearía que las políticas y la creación de empleo, así como la creación de trabajo decente, ocupen un lugar central en el Programa y Presupuesto para 2024-2025. Respecto de los ahorros propuestos para lograr un crecimiento real cero, el orador pregunta en qué medida se verán afectados los departamentos de la sede y las oficinas exteriores, cuántos puestos vacantes dejarán de cubrirse y en qué áreas se reducirán puestos reales.

88. **Otra portavoz del Grupo de los Trabajadores**, en referencia a las enmiendas propuestas, dice que su grupo está abierto a toda solución constructiva que no contravenga el mandato de la OIT ni comprometa sus valores y principios. En ese sentido, pregunta si la enmienda propuesta por los Gobiernos de la Arabia Saudita y del Pakistán constituye un compromiso y pide más aclaraciones.
89. **Hablando en nombre del GRULAC**, una representante del Gobierno de Colombia reitera la necesidad de que la lucha contra la discriminación se siga centrando en la investigación y el análisis, con datos desglosados, entre otros, por orientación sexual e identidad de género. La oradora agradece al Director General su compromiso de proporcionar al Consejo de Administración respuestas claras sobre los criterios de colaboración, la gobernanza, los objetivos y las prioridades de la Coalición Mundial para la Justicia Social. Si bien el GRULAC agradece los esfuerzos realizados para ajustar el nivel presupuestario, le preocupa que los recortes propuestos puedan debilitar la capacidad de la Oficina para lograr la equidad de género y una distribución geográfica equilibrada. El GRULAC se opone a las dos enmiendas propuestas al proyecto de decisión.
90. **Hablando en nombre del ASPAG**, un representante del Gobierno de China solicita a la Oficina que redoble sus esfuerzos para atraer más recursos extrapresupuestarios en áreas prioritarias. Su grupo pide a la Oficina que preste atención a la diversidad geográfica al cubrir los puestos que se propone financiar con recursos de la CSPO. Asimismo, solicita a la Oficina que refuerce su cooperación con los Estados Miembros al aplicar la estrategia propuesta en materia de competencias y aprendizaje permanente (producto 3.2).
91. El orador señala que el Director General no ha abordado las inquietudes relativas a la falta de ambición en las metas de los productos establecidos para Asia y el Pacífico. Asimismo, no hay metas para las esferas prioritarias en la región, como la transición a la economía formal y la igualdad de género. El orador reitera la solicitud de su grupo de que la Oficina facilite más información sobre la forma en que se hará el seguimiento y la medición de los resultados de la labor en estas esferas y la forma en que se asignarán los recursos suficientes a las mismas. El ASPAG elogia que la Oficina se haya comprometido a reexaminar las necesidades con miras a lograr un crecimiento real cero en términos constantes. Tras observar que el ajuste del aumento de los costos de un 3,6 por ciento sigue siendo elevado, el orador señala que el ASPAG prefiere un presupuesto de crecimiento cero y, por consiguiente, pide a la Oficina que estudie medidas adicionales para mitigar el aumento de los costos. El ASPAG no ha tenido la ocasión de examinar las dos enmiendas propuestas al proyecto de decisión y agradece la oportunidad de seguir debatiendo este punto del orden del día.
92. **Hablando en nombre de 39 miembros del PIEM**, una representante del Gobierno de los Estados Unidos da las gracias al Director General por afirmar que la lucha contra la discriminación continuará ocupando un lugar fundamental y central en la labor de la OIT y que

el programa de trabajo de la Organización englobará a todos los grupos que son objeto de discriminación, incluso por motivos de orientación sexual e identidad de género, en los planos nacional, regional y mundial. Su grupo también agradece su reflexión de que, para ser eficaces, los esfuerzos encaminados a combatir la discriminación a nivel nacional deben vincularse a las actividades regionales y mundiales.

93. La oradora acoge con agrado las aclaraciones facilitadas respecto de la Coalición Mundial para la Justicia Social y espera con interés recibir más información sobre los objetivos, prioridades, criterios de colaboración y gobernanza de la Coalición. Respecto de la CSPO, su grupo considera que habría sido preferible que las prioridades programáticas fundamentales se asignaran a miembros del personal en puestos de trabajo existentes, en lugar de crear nuevos puestos de corta duración con cargo a la CSPO. Sin embargo, su grupo puede ser flexible en relación con la propuesta del Director General para el próximo bienio, en el entendimiento de que la Oficina absorberá esos puestos en el presupuesto ordinario o utilizará recursos extrapresupuestarios específicos en el bienio 2026-2027. En cuanto a las competencias y el aprendizaje permanente, la oradora acoge con satisfacción la información sobre la asignación de recursos a esta prioridad y la integración del desarrollo de competencias en otras actividades previstas en las propuestas de Programa y Presupuesto.
94. Con respecto al presupuesto, el PIEM celebra los esfuerzos realizados para lograr una mayor eficiencia, pero pide que se proporcionen más aclaraciones sobre cómo los cambios afectarán a la cuantía total. Habida cuenta de las repercusiones del aumento del presupuesto ordinario para los Estados Miembros, la oradora pregunta si el crecimiento previsto de los gastos extrapresupuestarios es realista. Tras reconocer que el ajuste único de 7 millones de dólares de los Estados Unidos que supone la reubicación de la reunión de la Conferencia en el centro Palexpo de Ginebra constituye una parte importante del aumento de los costos solicitado, observa que el gasto no es imprevisto y pregunta a la Oficina cómo se ha preparado para afrontar esta situación excepcional. El aumento de los costos solicitado del 4,4 por ciento sigue pareciendo elevado, dadas las limitaciones presupuestarias que experimentan los Estados Miembros. Por consiguiente, la Oficina debería seguir tratando de hallar formas de aumentar la eficiencia en la medida de lo posible. Por último, su grupo no apoya las dos enmiendas al proyecto de decisión presentadas por los Gobiernos del Pakistán y de la Arabia Saudita.
95. **Hablando en nombre de Alemania, Argentina, Australia, Austria, Bélgica, Brasil, Canadá, Chequia, Chile, Colombia, Costa Rica, Croacia, Dinamarca, Eslovenia, España, Estados Unidos, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Irlanda, Islandia, Israel, Italia, Japón, Letonia, Lituania, Luxemburgo, México, Montenegro, Noruega, Nueva Zelandia, Países Bajos, Portugal, Reino Unido, Rumania, Suecia y Uruguay**, una representante del Gobierno del Canadá acoge con beneplácito el compromiso contraído por el Director General a fin de asegurar que el programa de trabajo de la OIT siga abarcando a todos los grupos que son objeto de discriminación, incluida la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género. Esa posición coincide con la del sistema de las Naciones Unidas, en su sentido más amplio, para combatir la violencia y la discriminación basadas en la orientación sexual y la identidad de género. No obstante, resulta sumamente decepcionante que se haya eliminado de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025 la referencia a las personas LGBTI+. En todo el mundo, muchos trabajadores de la comunidad LGBTI+ se enfrentan a situaciones de estigmatización y discriminación en el mercado de trabajo, y solo se podrán abordar esas situaciones si se reconoce y nombra a los grupos vulnerables. Mientras que la diversidad y la inclusión en el mercado de trabajo tienen el potencial de fomentar el crecimiento y la productividad, no podrá haber trabajo decente sin igualdad de oportunidades y de trato. Por consiguiente, la OIT debe seguir trabajando en todos los niveles a fin de

asegurar la igualdad de oportunidades y de trato para las personas en situación de vulnerabilidad, incluidas las personas LGBTI+. Su grupo se opone a las dos enmiendas al proyecto de decisión propuestas por los Gobiernos del Pakistán y de la Arabia Saudita.

- 96. Hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros**, un representante del Gobierno de Suecia señala que Albania, Bosnia y Herzegovina, Macedonia del Norte, Montenegro, Islandia y Noruega suscriben su declaración. La Unión Europea hace suya la declaración formulada por el PIEM. El compromiso de la OIT a fin de combatir la discriminación, incluida la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género, debería figurar claramente en el Programa y Presupuesto y aplicarse en consecuencia. La Unión Europea redoblará sus esfuerzos para combatir todas las formas de discriminación, en particular por motivos de sexo, raza, origen étnico o social, religión o creencias, opinión política o de otra índole, discapacidad, edad, orientación sexual e identidad de género, prestando una atención específica a la interseccionalidad. Asimismo, la Unión Europea está comprometida con la defensa de los derechos humanos y las libertades fundamentales de todas las personas, la promoción de la participación de los jóvenes, las niñas y las mujeres, las personas con discapacidad y las personas LGBTI, y la especial protección de quienes se encuentran en situación de vulnerabilidad, en particular los niños.
- 97.** El orador espera con interés conocer más detalles sobre los objetivos, las prioridades, los criterios de colaboración y la gobernanza de la Coalición Mundial para la Justicia Social, lo cual contribuirá a asegurar una mayor implicación de los mandantes en la iniciativa. Las aclaraciones facilitadas sobre el cambio en la utilización de los fondos de la CSPO requieren un examen más profundo. Si bien los donantes reconocen que el carácter no específico de los fondos comporta un uso discrecional de estos, también exigen mayor transparencia y comunicación. Para poder llevar a efecto el mandato de la OIT, es esencial adoptar un programa y presupuesto, de manera que todos los asociados deben alcanzar un acuerdo con miras a lograr el avance de la justicia social mediante el trabajo decente con un enfoque centrado en las personas. La Unión Europea se opone firmemente a las dos enmiendas propuestas por los Gobiernos del Pakistán y de la Arabia Saudita.
- 98. Hablando en nombre del grupo de África**, un representante del Gobierno de Marruecos valora positivamente el posicionamiento de la Coalición Mundial para la Justicia Social como un elemento transversal que no requiere recursos adicionales. El grupo aguarda con interés los resultados de las consultas al respecto que se llevarán a cabo próximamente. Si bien agradece que la asignación del presupuesto ordinario para el resultado 3 no haya registrado una reducción general, reitera la importancia de la promoción del empleo y alienta a la Oficina a que mantenga el apoyo a esas iniciativas en África. Dada la importancia de las competencias, es positivo que la mayor asignación del presupuesto ordinario corresponda al producto 3.2. El grupo está a la espera de que se confirme la cifra exacta en ese ámbito.
- 99.** En cuanto a la cuestión del lenguaje utilizado, el orador recuerda que el grupo de África ha remitido una carta al Director General a ese respecto, sin que haya recibido respuesta alguna por el momento. El grupo está plenamente comprometido con el diálogo y el consenso, así como con la lucha contra toda forma de exclusión, discriminación y acoso de cualquier tipo y contra cualquier grupo vulnerable. No se está cuestionando la responsabilidad de la OIT, reafirmada por el Director General, de defender los derechos de todos los trabajadores en todos los lugares de trabajo. Teniendo eso presente, la posición soberana y legítima del grupo de África no interfiere con el mandato de la OIT ni obstruye los avances con respecto al Programa y Presupuesto. Al no proponer una solución constructiva susceptible de generar un consenso, la Oficina ha sentado un lamentable precedente. No se han tenido en cuenta las profundas preocupaciones expresadas por numerosos Estados Miembros. Por consiguiente,

el grupo de África no acepta la respuesta según la cual el texto propuesto por la Oficina constituye una solución de avenencia. En las discusiones en curso se ha hecho caso omiso de diversos textos recientes de la OIT que contienen terminología consensuada —y que podrían haber facilitado un compromiso—, como el Llamamiento mundial a la acción, de 2021, la Resolución sobre las desigualdades y el mundo del trabajo, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2021, y el Convenio núm. 190. En el marco del sistema multilateral, deben tenerse en cuenta todos los puntos de vista sobre la base del respeto mutuo y los valores comunes.

100. El grupo de África rechaza la formulación actual del párrafo 160 y del indicador 5.1.2 de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025, y pide que se revisen utilizando un lenguaje consensuado, sin que se establezca ninguna enumeración de grupos objeto de discriminación. El grupo está abierto a considerar las enmiendas propuestas, aunque tal vez desearía introducir algunos ajustes.
101. **Hablando en nombre de los Estados miembros de la Comunidad de África Meridional para el Desarrollo**, un representante del Gobierno de Namibia recuerda la declaración formulada en nombre del grupo de África sobre el resultado de la labor del Grupo de Trabajo de la Discusión General: Las desigualdades y el mundo del trabajo, en el marco de la 109.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2021). Durante ese debate, el grupo de África observó que los distintos mandantes tenían concepciones dispares de la creación de consenso en el seno de la OIT. La insistencia en el uso de un lenguaje que no goza de aceptación internacional puede obstaculizar la labor de la OIT y desviar la atención de cuestiones de mayor importancia. Al abordar el debate sobre las desigualdades, el grupo de África quiso hacer hincapié en la necesidad de utilizar un lenguaje inclusivo que genere consenso, sobre la base de los instrumentos de derechos humanos reconocidos internacionalmente y las normas internacionales del trabajo. Ese enfoque inclusivo es el que ahora debería adoptarse, ya que un lenguaje que cree división no tiene cabida en un documento de la OIT, y el consenso es a la vez posible y deseable.
102. **Hablando en nombre del grupo de los Estados Árabes**, un representante del Gobierno de Libia expresa su apoyo a las declaraciones formuladas por el grupo de África y los países de la OCI, a excepción de Albania. El grupo de los Estados Árabes se opone a la inclusión de los términos «orientación sexual e identidad de género» en el párrafo 160 de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025, ya que esa terminología no goza de reconocimiento internacional y supone un alejamiento de los principios de universalidad, neutralidad y objetividad. Además, la inclusión de esos conceptos controvertidos afecta a la capacidad de las personas para ejercer sus derechos sociales y culturales con arreglo a la legislación y las costumbres nacionales. Es esencial evitar toda injerencia en la soberanía de los Estados y en el derecho de estos a defender sus convicciones religiosas y culturales. El enfoque aplicado actualmente para lograr un consenso en el seno del Consejo de Administración es inaceptable, y un gran número de Estados Miembros han planteado objeciones, lo cual es motivo de honda preocupación. La OIT debería basar su labor en el diálogo social y no en silenciar los puntos de vista divergentes. El debate en curso socava esa labor y podría conllevar una pérdida de confianza entre los mandantes.
103. **Hablando en nombre de los países del CCG**, un representante del Gobierno de la Arabia Saudita reitera la necesidad de trabajar conjuntamente en la elaboración de normas internacionales adaptadas al mundo moderno, en especial tras la pandemia de COVID-19. Así, la OIT debería hacer todo lo posible para ofrecer protección a todas las personas con arreglo al derecho internacional y a los contextos nacionales y regionales en los que viven. Las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025 incorporan las prioridades de los

distintos países, regiones e interlocutores sociales, y han suscitado el apoyo general. Es importante luchar contra la discriminación y la exclusión, pero ello debe hacerse con arreglo al derecho internacional y a los marcos legislativos nacionales. Al hablar de los grupos excluidos y marginados, no debería hacerse referencia a grupos que no gozan de reconocimiento en el marco del derecho internacional, ya que tal enfoque obstaculizaría los esfuerzos encaminados a mejorar el mundo del trabajo. Por consiguiente, su grupo apoya las enmiendas propuestas.

- 104. Un representante del Gobierno de Eswatini** lamenta que las discusiones sobre el Programa y Presupuesto se hayan desviado del asunto central por un problema evitable. Los términos utilizados en el párrafo 160 de las propuestas de Programa y Presupuesto no están universalmente aceptados y podrían haberse evitado. No se está pidiendo a la Oficina que se niegue a prestar apoyo a los mandantes para que aborden todas las formas de discriminación, sino simplemente que evite enumerar los motivos de discriminación, en particular cuando la lista contiene términos controvertidos. No entra dentro del mandato de la Organización imponer ciertos términos a todos. La cuestión debería tratarse abiertamente en una discusión aparte, después de haber realizado estudios de investigación sobre la presunta discriminación por motivos de orientación sexual. Entonces se podría inscribir un punto en el orden del día de una reunión del Consejo de Administración o de la Conferencia Internacional del Trabajo que permitiese mantener un diálogo social exhaustivo sobre el asunto. Si se llegara a un consenso, la Organización podría reconocer debidamente la discriminación por motivos de orientación sexual en ese momento, sin haber vulnerado ninguna creencia o derecho constitucional, religioso o cultural.
- 105. Una representante del Gobierno de China** expresa su apoyo a la declaración pronunciada por el ASPAG. La oradora acoge favorablemente la atención especial dedicada al empleo y al trabajo decente en las propuestas de Programa y Presupuesto y toma nota del compromiso del Director General de invertir más recursos en el desarrollo de las competencias y el aprendizaje permanente. Esa labor es especialmente importante teniendo en cuenta las múltiples crisis que se están dando en el mundo del trabajo. Por consiguiente, su Gobierno reitera su solicitud de que la Oficina garantice la inversión de fondos en el resultado 3 y apoye la creación de empleo productivo. Observando el compromiso de cubrir los puestos que se propone financiar con cargo a la CSPO en 2024-2025 con recursos del presupuesto ordinario en 2026-2027, la oradora pide a la Oficina que estudie formas de financiar esos puestos de manera sostenible sin que afecte al presupuesto ordinario existente o a la consecución de resultados. El aumento general de los costos del 4,4 por ciento propuesto en el presupuesto sigue siendo demasiado elevado. El Gobierno de China pagaría considerablemente más en su contribución prorrateada como consecuencia. Por consiguiente, la Oficina debería seguir buscando formas de mejorar la eficiencia en el uso de los fondos. El Gobierno de China mantiene su compromiso de apoyar esos esfuerzos.
- 106. Un representante del Gobierno del Japón** coincide en que el aumento propuesto de los costos del 4,4 por ciento sigue siendo demasiado elevado, habida cuenta de las restricciones presupuestarias actuales a las que se enfrentan los Gobiernos. Si bien reconoce la labor realizada hasta la fecha para reducir al mínimo esa cifra, el orador insta a la Oficina a buscar otras formas de disminuir los costos, por ejemplo, examinando las prácticas de adquisición y contratación y haciendo un mayor uso de los foros virtuales. Antes de tomar una decisión sobre el proyecto de decisión, su Gobierno desearía obtener más información sobre estas posibilidades.
- 107. Un representante del Gobierno de Nigeria** dice que las discusiones sobre el Programa y Presupuesto deberían centrarse principalmente en las cifras, pero desafortunadamente otras

cuestiones han atraído más atención. El apoyo de Nigeria a las propuestas de Programa y Presupuesto del Director General para 2024-2025 no se ha puesto nunca en duda. Su Gobierno respalda plenamente el mandato de la OIT de promover la igualdad de trato y de oportunidades para todos los trabajadores; no está en contra de proteger a aquellos que sufren discriminación ni es ajeno a la difícil situación de los trabajadores vulnerables, y no tolera los sesgos ni la discriminación. Las discusiones y deliberaciones sobre las propuestas presupuestarias no deberían convertirse en un foro para reabrir el debate sobre los derechos de las personas vulnerables o sobre la lista cada vez más amplia de grupos que se consideran vulnerables. Los términos en cuestión no gozan de una definición universalmente aceptada ni de aceptabilidad dentro del sistema de las Naciones Unidas y, por tanto, deben circunscribirse a la esfera nacional.

- 108.** Los Estados Miembros tienen derecho a establecer sus ordenamientos jurídicos de acuerdo con sus convicciones. La delegación de Nigeria rechaza los intentos de coacción y condena la desafortunada y evitable crisis presupuestaria consiguiente. Lo que se espera de la OIT es que busque de manera más enérgica soluciones al desempleo mundial y la protección universal de todas las personas, con independencia de sus creencias y convicciones. La objeción de Nigeria demuestra respeto al derecho de las autoridades soberanas a adaptar las normas de la OIT a las prácticas nacionales. La adopción del documento presupuestario con esos términos está diseñada para manipular la autoridad soberana. En aras de la finalidad común y el respeto, el Programa y Presupuesto debería aprobarse por consenso y no por votación.
- 109. Una representante del Gobierno de Argelia** dice, en referencia a la posición de su país respecto al párrafo 160, que el 8 de diciembre de 2017 Argelia inició el proceso para la aprobación de la Resolución 72/130 a fin de que el 16 de mayo fuera proclamado Día Internacional de la Convivencia en Paz. Argelia se ha esforzado por lograr un consenso mediante un lenguaje universalmente aceptado. Como miembro del grupo de África, Argelia ha propuesto que el proyecto de texto evite enumerar categorías minoritarias específicas, porque es contrario a los principios y valores de muchos Miembros. En consecuencia, Argelia rechaza la forma en que está redactado actualmente el párrafo 160 y pide el uso de un lenguaje consensuado, aprobado y universalmente aceptado.
- 110. Una representante del Gobierno de Malawi** dice que el desarrollo de competencias y la creación de empleo deberían ser prioritarios y recibir recursos adecuados en el Programa y Presupuesto. Malawi reitera su apoyo a las iniciativas que propiciaron el consenso en la 109.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo durante la adopción del Convenio núm. 190. Los Estados Miembros deben tener la libertad de decidir lo que constituye un grupo vulnerable, puesto que la definición no es universal. La Oficina debería tener en cuenta estas opiniones al abordar el asunto.
- 111. Un representante del Gobierno del Senegal** considera que, si bien las propuestas de Programa y Presupuesto son coherentes con el mandato de la OIT, no han abordado las preocupaciones de todas las regiones, derivadas de sus particularidades sociales, culturales y religiosas. Esas ambiciosas propuestas no deberían fracasar por dificultades con la terminología. El grupo de África es contrario a toda discriminación, como evidencia su elevada tasa de ratificación de los convenios pertinentes. El Senegal propugna el uso de una terminología general e inclusiva para designar a las categorías de personas vulnerables a la discriminación. Ello no impide que los distintos países apliquen el Programa y Presupuesto en función de sus necesidades y prioridades. El Senegal respalda que se alcance un amplio consenso en el Consejo de Administración para asegurar el respeto de las diferencias.

- 112. Hablando en nombre de un grupo interregional de países**, una representante del Gobierno del Reino Unido dice que su propio grupo tiene reparos respecto al documento, pero todos los mandantes deberían poder expresar sus opiniones, por divergentes que sean, de una manera que todos respeten. Por lo tanto, las acusaciones de que el Director General, la Oficina, sus funcionarios y sus mandantes han incurrido en un comportamiento deleznable son alarmantes y deben retirarse.
- 113. Hablando en nombre del grupo de África**, un representante del Gobierno de Marruecos señala que no ha vertido acusaciones contra nadie; simplemente ha preguntado por qué no se han tenido en cuenta ninguna de las preocupaciones del grupo de África.
- 114. Un representante del Gobierno del Pakistán** recapitula los puntos en cuestión. En primer lugar, recuerda que en el derecho internacional se establecen definiciones claras de los motivos de discriminación, entre los que no se incluyen la orientación sexual y la identidad de género. Todo nuevo motivo de discriminación real o percibido debe ser universalmente acordado antes de incorporarlo en documentos que entrañan obligaciones jurídicas para los Estados Miembros. En consecuencia, el Consejo de Administración debería ceñirse a los términos y conceptos universalmente acordados.
- 115.** En segundo lugar, el mandato de una organización internacional se sustenta en su Constitución y se guía por el derecho internacional. Además, todo mandato que emane del Programa y Presupuesto debe basarse en el consenso. No hay consenso en la OIT sobre el asunto en cuestión y, por lo tanto, no existe una base sobre la cual preconizar la orientación sexual y la identidad de género como motivo de discriminación. De acuerdo con el principio de igualdad soberana, que es uno de los principios fundacionales de las Naciones Unidas, las organizaciones internacionales también están sujetas al derecho internacional. Una organización internacional no puede asumir un mandato al que se opone un número considerable de sus miembros y no debe obrar en oposición a los ordenamientos jurídicos de sus miembros, que ya se adhieren al derecho internacional.
- 116.** En tercer lugar, corresponde a la Asamblea General de las Naciones Unidas y al Consejo de Derechos Humanos examinar la cuestión del establecimiento de un andamiaje jurídico para la conducta, las preferencias o los comportamientos sexuales personales. Esos órganos no han alcanzado un consenso al respecto. Por consiguiente, los documentos técnicos y presupuestarios de los organismos especializados no pueden instrumentalizarse para crear una falsa fachada de universalidad. El objetivo debe ser aunar fuerzas para luchar contra la discriminación. Los opositores a los términos en cuestión han dejado meridianamente claro que se oponen a la discriminación contra cualquier persona por cualquier motivo reconocido en el derecho internacional en cualquier lugar, incluidos los lugares de trabajo. Imponer la perspectiva social de una minoría a otros no es luchar contra la discriminación, sino promoverla.
- 117. La Vicepresidenta trabajadora** dice que no es necesario estar de acuerdo con la forma en que otra persona entiende su orientación sexual o identidad de género. La libertad de expresión no debe confundirse con la promoción de los derechos humanos, que consiste en brindar protección a las personas contra el Estado y el poder estatal. Puesto que parece existir un acuerdo general sobre las propuestas de Programa y Presupuesto en sí mismas, la oradora pide que se adopte el texto. Después se podría aclarar que el texto no es un instrumento jurídico y que la OIT está trabajando en la mejora de la comprensión de muchas cuestiones relacionadas con la no discriminación. Resulta frustrante que los Gobiernos defiendan que no se discrimine por ningún motivo, pero después no quieran mencionar un motivo en particular.

- 118. La portavoz del Grupo de los Empleadores** sugiere que la Oficina tenga en cuenta todas las opiniones sobre la cuestión pendiente y propone una versión enmendada del proyecto de decisión —quizás utilizando un lenguaje menos específico— en aras de alcanzar un acuerdo.
- 119. Hablando en nombre del grupo de África**, un representante del Gobierno de Marruecos dice que su grupo tiene derecho a expresar su opinión y no está de acuerdo con la propuesta de la Vicepresidenta trabajadora.

Respuesta de la Oficina

- 120. Un representante del Director General** (Director del Departamento de Programación y Gestión Estratégica), en respuesta a las preguntas relativas a las cuestiones programáticas y aquellas planteadas en relación con los diferentes resultados, declara que los programas de acción prioritarios son mecanismos destinados a garantizar la coherencia de las políticas y a fortalecer la cooperación. No duplicarán las actividades técnicas llevadas a cabo en el marco de los resultados en materia de políticas, que seguirán corriendo a cargo de los departamentos técnicos y de las oficinas exteriores, al tiempo que cada programa de acción prioritario será coordinado por un equipo principal integrado por cuatro o cinco funcionarios de la categoría de servicios orgánicos y categorías superiores financiados con cargo al presupuesto ordinario y, posiblemente, a la CSPO. En el documento GB.347/INS/8 se encontrará información detallada sobre el cometido del programa de acción prioritario sobre el trabajo decente en las cadenas de suministro.
- 121.** En lo referente a los ahorros señalados por valor de 18,4 millones de dólares de los Estados Unidos, se propone consignar 6,4 millones de dólares para reforzar los programas exteriores, en función de las necesidades de cada región. Así pues, en África se han creado varios puestos de la categoría de servicios orgánicos y categorías superiores dedicados a la igualdad de género, el desarrollo productivo, las competencias y las alianzas. Los 3,9 millones de dólares que habrán de redistribuirse en la sede servirán para redefinir puestos de varios departamentos. Se utilizarán unos 300 000 dólares para financiar el desarrollo de las capacidades de los interlocutores sociales. Los 1,9 millones de dólares que habrán de redistribuirse para financiar los servicios de gestión servirán para fortalecer el sistema integrado de gestión del lugar de trabajo, los servicios jurídicos y la gestión de los recursos humanos. Los fondos consignados en el presupuesto ordinario para financiar los resultados en materia de políticas se incrementarán así en 6,1 millones de dólares —o en 4,6 millones de dólares, habida cuenta de la propuesta de reducir el aumento del presupuesto— respecto al bienio 2022-2023. De ese importe, 3,1 millones de dólares se destinarán a las regiones. La cuota del presupuesto ordinario asignada a los cinco programas regionales se incrementará del 31,5 por ciento, correspondiente al bienio 2022-2023 a, un 31,9 por ciento, para 2024-2025.
- 122.** En las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025 se presentan las consignaciones presupuestarias por resultados y también por productos, según lo solicitó el Consejo de Administración. El presupuesto estratégico destinado a financiar resultados en materia de políticas o productos específico incluye el presupuesto asignado a diferentes unidades y regiones, por lo que no es posible comparar el presupuesto dedicado a resultado específico con el presupuesto operativo de una unidad orgánica en particular. Más del 60 por ciento de los 31,1 millones de dólares de los Estados Unidos asignados al producto 2.1 corresponde al presupuesto ordinario de los programas regionales, y un 30 por ciento corresponde al presupuesto de ACT/EMP. Los recursos del presupuesto ordinario asignados a las competencias y al aprendizaje permanente con arreglo al producto 3.2 ascienden a 41,3 millones de dólares. Se han consignado 10,8 millones de dólares adicionales para financiar el producto 3.5, relativo al empleo juvenil; más de un 50 por ciento de esa cuantía se

dedicará a la promoción de las competencias en beneficio de los jóvenes. En consecuencia, los fondos del presupuesto ordinario asignados a las competencias se han incrementado en 45,1 millones de dólares respecto al bienio 2022-2023.

123. La estimación de 600 millones de dólares de los Estados Unidos en concepto de gastos en actividades de cooperación para el desarrollo con cargo a fondos extrapresupuestarios reflejada en el cuadro 2 del documento GB.347/PFA/1 fue calculada con base en los recursos asignados a proyectos con cargo a la cooperación para el desarrollo con cargo a fondos extrapresupuestarios que se han presupuestado para 2024 y 2025 y que los donantes han confirmado, así como en los recursos que la OIT espera obtener y gastar en el bienio, conforme a las tendencias históricas y en vista de los esfuerzos de movilización de recursos. La Oficina está convencida de que esta estimación de gastos es realista y alcanzable, e intensificará sus esfuerzos en lo que respecta a las alianzas y a la movilización de recursos.
124. Las propuestas de Programa y Presupuesto para 2022-2023 preveían la preparación de la segunda edición del nuevo informe de referencia sobre el diálogo social, pero no su publicación. La primera edición se publicó con retraso, en mayo de 2022. Es necesario aprender de la experiencia que supuso la primera edición y preparar una segunda edición que sea impactante y pertinente para que fundamente la próxima discusión recurrente sobre el diálogo social. La Oficina prefiere mostrarse prudente para el bienio 2024-2025 y elaborar una nueva edición y no una tercera edición del informe emblemático.
125. El objeto del programa, consistente en contribuir al desarrollo de la capacidad institucional de las organizaciones empresariales y de empleadores, así como de las organizaciones de trabajadores, no ha variado desde que se debatió sobre el examen preliminar de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025 en la anterior reunión del Consejo de Administración. El programa será gestionado por ACT/EMP y ACTRAV, y las propuestas incluyen un importe adicional de 2 millones de dólares de los Estados Unidos con cargo a la CSPO para financiar el inicio de las actividades correspondientes. Se espera poder conseguir más recursos ordinarios y extrapresupuestarios para financiar determinadas actividades más allá del próximo bienio. La Oficina hará cuanto esté en su poder para conseguir fondos adicionales de los donantes y consignará los fondos necesarios para el programa en las propuestas de Programa y Presupuesto para 2026-2027.
126. La promoción del empleo decente para los jóvenes en África, de conformidad con el resultado 3, obedecerá a las necesidades, solicitudes y políticas correspondientes a cada Estado Miembro. En todos los casos, la Oficina promoverá unas intervenciones integradas que se centren en la creación de empleo y el desarrollo de las competencias. La Oficina intensificará aún más su colaboración con las instituciones regionales para desarrollar la capacidad de las instituciones de educación y formación técnica y profesional en la región. Para reforzar las actividades de la OIT en ese ámbito se descentralizará de la sede a la región de África un puesto de la categoría de servicios orgánicos y categorías superiores.
127. Aunque en las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025 no existe un producto expresamente dedicado a la inclusión de las personas con discapacidad, este tema se ha integrado de manera transversal en varios productos, en particular el producto 5.1, al que se ha atribuido específico un indicador de desempeño específico para medir las iniciativas encaminadas a promover la igualdad de oportunidades y de trato para las personas con discapacidad. Las actividades se ajustarán a la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad y la Oficina ha creado un marcador de inclusión de la discapacidad para permitir un seguimiento de todas las iniciativas de la OIT que sean pertinentes a este respecto.

128. La acción para la integración sistemática de la igualdad de género en todos los ámbitos de actividad de la OIT, la cual se encuentra ya en una fase más avanzada que las actividades cubiertas por los programas de acción prioritarios, seguirá siendo coordinada por el Servicio de Género, Igualdad, Diversidad e Inclusión. La introducción del marcador relativo al género y la no discriminación ha contribuido a mejorar las actividades de planificación, seguimiento y medición, y las propuestas para 2024-2025 incluyen la creación de un puesto de la categoría de servicios orgánicos y categorías superiores y el traslado de un puesto adicional para reforzar la integración sistemática de las cuestiones de género.
129. Respecto a los avances observados en el logro del resultado 6 desde que se ejecutó el Programa y Presupuesto para 2022-2023, se prevé el cumplimiento o, tal vez incluso, la superación de las metas correspondientes a cinco de los ocho indicadores de producto.
130. El «nuevo mecanismo internacional de financiación», al que se alude en el párrafo 192 de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025, se refiere al fondo mundial para la protección social mencionado en la Resolución relativa a la segunda discusión recurrente sobre la protección social (seguridad social), que la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó en 2021. Este mecanismo tiene por objeto complementar los recursos internos e incrementarlos. La investigación y el análisis proyectados acerca de la creación de ese fondo han sido encargados y se están llevando a cabo.
131. El producto 8.2 de las propuestas de Programa y Presupuesto se centrará en la coordinación de las actividades de la OIT sobre la formalización, y las actividades técnicas dedicadas a este tema se realizarán en el marco de otros resultados y productos. Se procurará generar sinergias entre las actividades y evitar duplicaciones. La elaboración de «métodos innovadores» se refiere a la utilización de la tecnología para contribuir a la formalización.
132. La Oficina se compromete a celebrar consultas con los mandantes tripartitos a fin de elaborar indicadores para el resultado 2, sobre unos mandantes tripartitos fuertes, representativos e influyentes, y el diálogo social eficaz.
133. La información sobre la ratificación de las normas internacionales del trabajo se presentará en el contexto del resultado 1, razón por la cual la ratificación no se ha mencionado en los demás indicadores. En cambio, las actividades destinadas a promover la ratificación y la aplicación de las normas internacionales del trabajo están plenamente integradas en todos los resultados en materia de políticas. Las notas técnicas correspondientes a los indicadores de producto mencionarán expresamente esta dimensión en todos los resultados pertinentes.
134. En cuanto al escaso número de metas señaladas para la región de Asia y el Pacífico, los indicadores se han fijado mediante procesos de consulta en que han intervenido los departamentos de la sede y todas las regiones. La mayoría de dichos indicadores se elaboró con base en la información disponible en diciembre de 2022, tomando en consideración tanto las actividades actuales que arrojarán resultados mensurables en 2024 y 2025 como las iniciativas y los programas proyectados con arreglo a las necesidades de los mandantes. En el caso de que durante el bienio anterior se haya logrado un resultado significativo y mensurable en un ámbito de política determinado y de que un Estado Miembro requiera menor apoyo de la OIT para el bienio siguiente, dicho Estado Miembro no se considerará como una meta. Con todo, la Oficina ha constatado que hay menos metas vinculadas al Asia y el Pacífico, cosa que tomará en consideración cuando examine los criterios de referencia y las metas hacia finales de 2023. Si bien no existen indicadores sobre la diversidad geográfica y el equilibrio de género del personal, la Oficina seguirá observando de cerca el cumplimiento de estos criterios e informará al Consejo de Administración de los progresos registrados al respecto.

135. **Otro representante del Director General** (Tesorero y Contralor de Finanzas) declara que los costos de personal previstos en las propuestas de Programa y Presupuesto han pasado del 69 al 70,2 por ciento, pero que el número de funcionarios de la Oficina no ha aumentado. El incremento de los costos es imputable al desplazamiento de funcionarios de la categoría de servicios generales a la categoría de servicios orgánicos y categorías superiores.
136. La cuota del presupuesto asignada a África sigue siendo del 9,71 por ciento en dólares de los Estados Unidos constantes.
137. El Director General ya ha apuntado que el ahorro de 1,9 millones de los Estados Unidos en los costos se debe a la redefinición de varios puestos y a la supresión de otros que quedarán próximamente vacantes en la sede, sin modificación de las cuantías presupuestarias de referencia. Se han ahorrado 1,8 millones de dólares adicionales gracias a que las tarifas de electricidad fijadas para 2024 son inferiores a las previstas.
138. Respecto a la Conferencia Internacional del Trabajo, las obras de renovación en curso en el Palacio de las Naciones han obligado a estudiar diversas opciones y, finalmente, se ha decidido celebrar el evento en el centro de conferencias de Palexpo: única solución que permite reunir las tres comisiones técnicas en un mismo lugar. El Director General ha propuesto que se reserven 7 millones de dólares de los Estados Unidos a estos efectos y que la cuantía no gastada se devuelva posteriormente a los Estados Miembros.
139. La Oficina ha buscado la manera de lograr ahorros adicionales en la fase 2 del proyecto de renovación del edificio, pero la aparición de problemas relacionados con la cadena de suministro y otros costos varios vuelve harto improbable que se consigan tales ahorros sin comprometer la buena ejecución de las obras ya planificadas.
140. La diferencia existente entre el presupuesto ordinario de 803,5 millones de dólares de los Estados Unidos para el bienio 2022-2023 y los 894 millones de dólares constantes propuestos para el bienio 2024-2025 se debe a la fluctuación de los tipos de cambio entre el franco suizo y el dólar de los Estados Unidos. El tipo de cambio presupuestario fijará cuando la Comisión de Cuestiones Financieras apruebe el presupuesto y la Oficina realice la compra anticipada de dólares de los Estados Unidos con arreglo al sistema de prorrateo en francos suizos.
141. Los fondos consignados para financiar el Equipo de Dirección han aumentado, aunque dentro de los límites del presupuesto total que se mantuvieron generalmente constantes. En efecto, ha aumentado el número de puestos adscritos al Equipo de Dirección reestructurado y a la Oficina del Director General, y ello refleja una redistribución significativa de las responsabilidades.
142. Respecto al presupuesto total, que no incluye el costo excepcional que implica celebrar la Conferencia Internacional del Trabajo en Palexpo, los gastos imputables a la inflación han aumentado en un 3,6 por ciento y la Oficina no tiene control sobre ello. Con un presupuesto de crecimiento real cero, la Oficina solo podrá absorber los nuevos aumentos de costos si reduce más aún su capacidad programática, pero ello tendría un efecto considerable en la capacidad de la Oficina para asegurar el cumplimiento de los resultados en materia de políticas.
143. **El portavoz del Grupo de los Trabajadores** declara que, según se decidió en la Conferencia Internacional del Trabajo y en el Consejo de Administración, su grupo prefiere que el informe de referencia sobre el diálogo social se publique anualmente. Además, el Grupo de los Trabajadores ha objetado a la formulación del indicador de producto 2.3.2., que sitúa la cooperación en el lugar de trabajo en pie de igualdad con la negociación colectiva, cuando esta

es un derecho fundamental. Por tanto, el orador solicita que la Oficina suprima «la cooperación en el lugar de trabajo» del marco de resultados.

- 144. Hablando en nombre del PIEM**, una representante del Gobierno de los Estados Unidos manifiesta decepción por el hecho de que la Oficina no haya señalado más ahorros, según lo solicitara su grupo. Si bien el PIEM apoya la visión programática del Director General, considera excesivamente elevada la propuesta de un presupuesto superior a 890,6 millones de dólares de los Estados Unidos, cuantía que supondría un aumento nominal de casi 37,9 millones de dólares. Algunos miembros del PIEM no consideran justificado un aumento superior a un 3 por ciento. La oradora solicita nuevamente a la Oficina que encuentre más ahorros.
- 145. Un representante del Director General** (Tesorero y Contralor de Finanzas) declara que la Oficina ha identificado en la cuenta de programas especiales una serie de recursos que podrían utilizarse para financiar porciones de partidas presupuestarias. En sus reuniones de marzo de 2008 y de marzo y noviembre de 2011, el Consejo de Administración aprobó ya la utilización de fondos de la cuenta de programas especiales para financiar varias partidas prioritarias. El saldo restante después de materializarse esos gastos ascendió a 4,8 millones de francos suizos, habida cuenta de la revalorización de los tipos de cambio y el devengo de los intereses compuestos. Una vez efectuados los ajustes propuestos, la cuantía nominal del presupuesto debería reducirse en unos 9 millones de dólares de los Estados Unidos. El aumento de los costes ha caído del 4,6 al 3,8 por ciento, tomando en consideración los gastos vinculados a la celebración de la Conferencia Internacional del Trabajo en el centro Palexpo, en Ginebra. La tasa de inflación real se mantiene en un 3,6 por ciento.
- 146. La portavoz del Grupo de los Empleadores y el portavoz del Grupo de los Trabajadores** respaldan el proyecto de decisión.
- 147. Hablando en nombre del grupo de África**, una representante del Gobierno del Camerún declara que la Oficina no ha tomado en consideración la solicitud de su grupo de que se enmiende la terminología utilizada en el párrafo 160. Agradecería que se facilitasen aclaraciones sobre la práctica relativa a la modificación de los documentos, ya que varios de ellos han sido revisados durante la presente reunión pese a la afirmación de la Oficina de que no podrían modificarse después de publicados. Lamenta profundamente que no se hayan atendido las reiteradas solicitudes de su grupo en el sentido de que se retirasen ciertos puntos del párrafo 160 de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025 y las explicaciones de la Oficina no han respondido a las preocupaciones expresadas por su grupo. El hecho de mencionar señaladamente ciertos grupos de personas que sufren discriminación podría excluir otras categorías de personas también víctimas de discriminación.
- 148. Hablando en nombre del ASPAG**, un representante del Gobierno de China coincide en que la Oficina debe garantizar la coherencia de las políticas y su coordinación entre todos los resultados y productos en materia de políticas. Al ser el cumplimiento de la Declaración de Singapur una prioridad esencial de su región, el orador solicita a la Oficina que ponga mayor cuidado en velar por que las prioridades señaladas en el documento se reflejen en el programa y presupuesto. Le alegra oír que parte de los recursos presupuestarios correspondientes al producto 3.5, relativo al trabajo decente para los jóvenes, se utilizará para promover el desarrollo de las competencias de la gente joven. Si bien toma nota de la explicación de la Oficina según la cual las metas de los productos se fijaron con base en iniciativas que están en curso o pendientes de ejecución, el orador solicita a la Oficina que consulte a los mandantes cuando revise el marco de resultados a finales de 2023, para que las metas se ajusten a las prioridades regionales y nacionales recogidas en el programa y presupuesto.

- 149.** Con respecto a la diversidad geográfica y la igualdad de género, el orador insta a la Oficina a que siga rigurosamente las orientaciones facilitadas en el informe de situación sobre la aplicación de la Estrategia de Recursos Humanos cuando cumpla el catalizador C, relativo a la gestión eficaz, eficiente, transparente y orientada a la obtención de resultados, y solicita a la Oficina que elabore los indicadores pertinentes sobre la diversidad geográfica y la igualdad de género y los incorpore a los futuros ejercicios de programación. También solicita a la Oficina que en la 349.^a reunión del Consejo de Administración (noviembre de 2023) informe de los saldos inutilizados en las distintas cuentas dotadas con fondos procedentes de contribuciones prorrateadas de los Estados Miembros. Considerando los inesperados efectos de las actuales obras de renovación del Palacio de las Naciones, el ASPAG acepta que, excepcionalmente, se reasignen fondos inutilizados. Sin embargo, en vista de que los costos han aumentado un 3,6 por ciento, alienta a la Oficina para que siga procurando realizar ahorros de eficiencia. El ASPAG respalda el proyecto de decisión.
- 150. Hablando en nombre del GRULAC**, una representante del Gobierno de Colombia acoge favorablemente la propuesta de que se utilicen fondos de la cuenta de programas especiales para reducir el incremento presupuestario e indica que el GRULAC apoya el proyecto de decisión presentado en los ajustes propuestos por el Director General. Reitera la oposición de su grupo a las dos enmiendas que se sugiere introducir en el proyecto de decisión de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024–2025.
- 151. Hablando en nombre de 38 miembros del PIEM**, una representante del Gobierno de los Estados Unidos declara que su grupo respalda la propuesta de utilizar fondos de la cuenta de programas especiales y, si bien habría preferido que se adoptasen medidas adicionales para atenuar los aumentos de costos previstos, apoya la cuantía presupuestaria que se propone. La Oficina debería hacer cuanto esté en sus manos para aplicar el programa y presupuesto de manera eficiente y de conformidad con los criterios de calidad señalados para el catalizador C. Su grupo respalda el proyecto de decisión presentado en los ajustes propuestos por el Director General.
- 152. Hablando en nombre de la Unión Europea y de sus Estados miembros**, una representante del Gobierno de Suecia indica que Macedonia del Norte, Montenegro, Islandia, Noruega y Albania suscriben su declaración. Agradece la valiosa información facilitada por la Oficina acerca de la Coalición Mundial para la Justicia Social y espera que los programas de acción prioritarios se presenten al Consejo de Administración en breve para que los mandantes puedan examinarlos. La Unión Europea y sus Estados miembros se oponen firmemente a la enmienda propuesta por el Pakistán en nombre de los países de la OCI, a excepción de Albania, así como a la enmienda propuesta por la Arabia Saudita, suscrita por el Pakistán, y respalda la versión revisada del proyecto de decisión.
- 153. Hablando en nombre de Indonesia y de Malasia**, un representante del Gobierno de Indonesia declara que estos dos países apoyan firmemente la enmienda propuesta por la Arabia Saudita y suscrita por el Pakistán. Exhorta a la OIT a que utilice un lenguaje que sea genérico, inclusivo y que goce de un consenso universal. Es de lamentar que ciertos conceptos controvertidos que figuran en las propuestas de Programa y Presupuesto hayan dividido a los Estados Miembros y los hayan desviado del verdadero objeto de su discusión. No es lógico que los mandantes estén facultados para enmendar la Constitución de la OIT, pero no un documento del Consejo de Administración que contiene conceptos controvertidos que no gozan de consenso y no tienen fundamento jurídico en ningún marco internacional de derechos humanos.

- 154. Hablando en nombre de los países del CCG**, un representante del Gobierno de la Arabia Saudita declara que muchos países y regiones han expresado reservas acerca de la redacción del párrafo 160 de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025, y que su grupo ha hecho todo lo posible para que haya consenso sobre el Programa y Presupuesto participando en el diálogo y mostrando flexibilidad. Pese a ello, la propuesta de enmienda presentada por la Arabia Saudita no se ha reflejado en el proyecto de decisión.
- 155. Hablando en nombre de los países de la OCI**, a excepción de Albania, un representante del Gobierno del Pakistán señala que su grupo no ha recibido respuesta alguna a las preocupaciones que manifestó con relación a la legalidad y pertinencia de incluir en las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025 los términos «orientación sexual» e «identidad de género», que suscitan controversia. Agradecería que se aclararan los motivos por los cuales los autores han incluido esos términos en el documento, apartándose de la formulación convenida a escala internacional sobre la discriminación, y por qué se han elegido la orientación sexual y la identidad de género en lugar de otras formas de discriminación emergentes, como la islamofobia o la discriminación contra los trabajadores migrantes. Las contribuciones financieras de los Estados Miembros, que han sido aprobadas por las autoridades nacionales, no deben utilizarse para cumplir objetivos que directamente contradicen las leyes promulgadas por esas mismas autoridades. Si no se modifica el párrafo 160, el orador se pregunta qué disposiciones legales y leyes nacionales regirán la relación de las oficinas exteriores de la OIT y los asociados en la ejecución con los Estados Miembros, y qué repercusiones se derivarán con respecto a las prerrogativas e inmunidades de las personas encargadas de aplicar los programas sobre orientación sexual e identidad de género.
- 156. Una representante del Gobierno de China** solicita a la Oficina que se centre en establecer y reforzar la protección social universal en Asia y el Pacífico y que integre esta iniciativa entre las esferas prioritarias. También solicita a la Oficina que en el presupuesto ordinario incluya financiación para los puestos de la categoría de servicios orgánicos y categorías superiores a fin de ejecutar las esferas prioritarias, ya que la CSPO no puede aportar financiación sostenible. Asimismo, su Gobierno solicita a la Oficina que tenga plenamente en cuenta la situación y las necesidades prácticas de cada región, y que palíe la insuficiente representación de los Estados de la región, entre ellos China. La oradora declara que su Gobierno respalda el proyecto de decisión revisado, así como las enmiendas propuestas por la Arabia Saudita y el Pakistán.
- 157. Un representante del Gobierno del Japón** declara que su Gobierno apoya el uso, a título excepcional, de la cuenta de programas especiales. Lamenta que no se hayan encontrado más medidas de ahorro que la reducción de los gastos de electricidad, e insta a la Oficina a estudiar medidas adicionales, como un mayor recurso a procesos de contratación más competitivos o el uso de un foro virtual. El Japón apoya el proyecto de decisión revisado.
- 158. La portavoz del Grupo de los Empleadores** insta a la Oficina a que haga todo lo posible para asegurar la continuidad durante los próximos bienios del programa específico para fortalecer la capacidad institucional de las organizaciones empresariales y de empleadores y las organizaciones de trabajadores. Pregunta cuál es el presupuesto operativo correspondiente a los productos, habida cuenta de que el número de resultados se ha reducido a menos de la mitad desde el bienio 2014-2015, y qué cuantía se dedicará al desarrollo de competencias con cargo al presupuesto operativo. La oradora ruega a la Oficina que proponga un indicador relativo al resultado 2 (Mandantes tripartitos fuertes, representativos e influyentes, y diálogo social eficaz), que refleje tanto la capacidad institucional de los interlocutores sociales como los objetivos del resultado. Con respecto al producto 2.3, insiste en mantener el indicador sobre la cooperación en el lugar de trabajo, en consonancia con la Declaración del Centenario

y la Declaración de Filadelfia de 1944, donde se identifica la cooperación de empleadores y de trabajadores como un importante elemento para la eficiencia en la producción, junto con el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva. Constatando que la reestructuración del Equipo de Dirección ha generado un aumento en la proporción del personal que trabaja en Ginebra, la oradora solicita a la Oficina que examine detenidamente las repercusiones que esa ampliación del Equipo de Dirección tiene sobre el apoyo de primera línea que se ofrece a los mandantes en el terreno. No desea que se produzcan más recortes en puestos técnicos, especialmente aquellos relacionados con la aplicación de los resultados 1 a 7, ya que ofrecen servicios de primera línea esenciales para llevar a cabo las labores fundamentales de la OIT. La cuestión de la discriminación no resulta pertinente en el marco de la presente discusión sobre el Programa y Presupuesto, pero su grupo apoyará toda posición de consenso que surja entre los Gobiernos con relación al resultado 5.

- 159. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** señala que, en virtud de lo dispuesto en la Declaración del Centenario, la negociación colectiva es un derecho fundamental, mientras que la cooperación en el lugar de trabajo es simplemente una herramienta útil, siempre y cuando no incida en detrimento de los sindicatos o de la negociación colectiva. Por lo tanto, solicita a la Oficina que tenga en cuenta esa diferencia con relación al indicador 2.3.2 de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025. El Grupo de los Trabajadores no puede apoyar la enmienda propuesta por el Pakistán en nombre de los países de la OCI, a excepción de Albania, ni la enmienda propuesta por la Arabia Saudita junto con el Pakistán, dado que ponen en tela de juicio los principios básicos de la OIT. El Grupo apoya el proyecto de decisión revisado.
- 160. Un representante del Director General** (Tesorero y Contralor de Finanzas) señala que la Oficina hará todo lo que esté en sus manos para realizar una eficaz asignación presupuestaria y para adoptar medidas que aseguren la correcta medición y notificación del gasto. La Oficina ha tomado nota de las observaciones formuladas por el Grupo de los Empleadores, por el Grupo de los Trabajadores y por los Gobiernos, en particular respecto a la CSPO, y las atenderá próximamente. No se producirán más recortes de puestos técnicos. La Oficina preparará un informe sobre los saldos no utilizados para su presentación en la reunión del Consejo de Administración que tendrá lugar en noviembre de 2023.
- 161. Otro representante del Director General** (Consejero Jurídico) declara que, como se explicó en la reunión del Consejo de Administración celebrada en noviembre de 2022, no se pueden proponer enmiendas de párrafos específicos de un documento publicado por el Consejo de Administración más allá del proyecto de decisión. No obstante, conforme a la práctica establecida, en ocasiones la Oficina prepara una versión revisada de un documento sujeto a discusión a fin de facilitar la búsqueda del consenso, cuando existen claros indicios de que este se puede alcanzar mediante ciertas modificaciones. La Oficina no ha percibido en ningún momento señales de que la eliminación de la terminología relativa a la orientación sexual y la identidad de género —como han propuesto algunos miembros— o la inclusión de la terminología LGBTQI+ —como han sugerido otros— contribuyan a facilitar que el Consejo de Administración adopte de forma consensuada las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025. De cara al futuro, también pueden introducirse cambios en las propuestas de Programa y Presupuesto que se presentarán a la Conferencia, si existe un acuerdo sobre las modificaciones concretas en cuestión. En el pasado, el Director General ha incluido a través de una agenda cambios que eran técnicamente factibles y acordes con el sentir general de los debates.
- 162. Hablando en nombre de los países de la OCI**, a excepción de Albania, un representante del Gobierno del Pakistán señala que las enmiendas se presentaron a fin de facilitar el consenso, en vista de las objeciones planteadas por los miembros ante los polémicos términos relativos

a la orientación sexual y la identidad de género. No ha existido intención alguna de imponer un determinado punto de vista ni de exponer a ningún grupo a la discriminación. La redacción de las enmiendas propuestas es coherente con la legislación de los Estados Miembros y se basa en el artículo 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, que incluye todos los motivos de discriminación reconocidos internacionalmente. Se muestra desconcertado ante las tentativas de introducir esos conceptos controvertidos pese a la oposición inequívoca y bien documentada de numerosos miembros. Además, expresa su decepción por el hecho de que los miembros que han rechazado de plano las enmiendas propuestas no hayan presentado, a su vez, una propuesta constructiva. Antes bien, están dispuestos a sacrificar uno de los marcos fundamentales de los derechos humanos a fin de imponer su propia concepción del mundo. La OCI solicita que se sometan a votación las propuestas de enmienda.

- 163. Hablando en nombre de los países del CCG**, un representante del Gobierno de la Arabia Saudita señala que en el proyecto de decisión revisado no se han tenido en cuenta las discusiones mantenidas durante los días anteriores ni el párrafo que él mismo había propuesto para su inclusión. Hubiera deseado que se lograra un consenso, pero el proyecto de decisión revisado no tiene en cuenta las observaciones y preocupaciones de los miembros ni la legislación y la soberanía nacionales.
- 164. Hablando en nombre de 38 miembros del PIEM**, una representante del Gobierno de los Estados Unidos señala que la enmienda propuesta por el Pakistán y los miembros de la OCI puede llamar a engaño con respecto a la postura de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas LGBTIQ+. Además, la propuesta de editar un documento presentado por la Oficina no se ajusta a la práctica establecida y generaría un precedente insostenible. Si bien su grupo también está de acuerdo en que se modifique la redacción del texto, el Consejo de Administración no está en condiciones de emprender de forma eficaz la edición detallada del documento. La enmienda propuesta por la Arabia Saudita y el Pakistán no es pertinente para el programa y presupuesto, que no impone obligaciones ni responsabilidades a los Estados Miembros, de modo que resulta inaceptable que se imponga la introducción de una advertencia en el documento. Dichas enmiendas no contribuyen a lograr una decisión consensuada.
- 165. Hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros**, una representante del Gobierno de Suecia señala que hace suya la declaración formulada por el PIEM. La Unión Europea seguirá oponiéndose enérgicamente a toda forma de discriminación y tiene el compromiso de defender la igualdad y la no discriminación. La oradora manifiesta su firme oposición a la enmienda propuesta por el Pakistán en nombre de los países de la OCI, a excepción de Albania, así como a la enmienda propuesta por la Arabia Saudita con la adhesión del Pakistán.
- 166. Hablando en nombre del grupo de África**, una representante del Gobierno del Camerún toma nota de las posiciones expresadas y reitera su postura sobre la necesidad de reformular el párrafo 160. El grupo de África renuncia a suscribir cualquier decisión y toma nota de la decisión de recurrir a una votación en ausencia de consenso.
- 167. Una representante del Gobierno de Guatemala** declara que su país es un Estado Miembro comprometido con las normas internacionales del trabajo. Tiene reservas en cuanto a la aplicación de términos, condiciones y disposiciones que puedan ser contrarias implícita o explícitamente a la Constitución guatemalteca, pero considera que es fundamental adoptar el Programa y Presupuesto para el bienio, porque este permitirá a la Oficina impulsar proyectos en áreas prioritarias. A pesar de las reservas expresadas, Guatemala no apoya ninguna de las enmiendas presentadas, al estimar que no son constructivas ni favorecen el consenso.

- 168. La portavoz del Grupo de los Empleadores** solicita que se aplaze la votación al día siguiente para poder mantener consultas con su grupo. Considera que es importante tomar una decisión que también sea respaldada y ratificada en la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. En su opinión, el caso requiere la intervención de la dirección de la Oficina con el fin de acercar las posturas de ambas partes en el Grupo Gubernamental del Consejo de Administración; es decepcionante que la dirección de la Oficina no haya hecho ningún intento por desbloquear la situación. La Oficina debería emplear el tiempo que resta hasta la próxima sesión para alcanzar un consenso.
- 169. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** afirma que la falta de voluntad de compromiso en la presente reunión hace necesario proceder a una votación. El Director General no es la única autoridad que ejerce el liderazgo; también pueden ejercerlo los interlocutores sociales. La situación planteada, que es lamentable y provoca divisiones, debería haberse resuelto ya con la colaboración de todos. Afirma que, aunque no corresponde a su grupo decidir cuándo ha de procederse a la votación, este no es partidario de que el debate se aplaze hasta el día siguiente. Desearía saber si el Grupo de los Empleadores está dispuesto a apoyar las enmiendas.
- 170. Hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros**, una representante del Gobierno de Suecia expresa su pleno apoyo a la iniciativa de la Presidenta de proceder a una votación. Da las gracias al Director General y a la Oficina por los esfuerzos realizados. Aunque cabe lamentar la falta de consenso, resulta evidente que la cuestión planteada es compleja.
- 171. La portavoz del Grupo de los Empleadores** aclara que el apoyo de su grupo al proyecto de decisión se refiere únicamente al punto señalado por el Tesorero y Contralor de Finanzas. Subraya que el desacuerdo se originó antes de la presente reunión del Consejo de Administración y que se podría haber avanzado mucho si durante el tiempo transcurrido desde la reunión anterior se hubiera actuado de forma más constructiva. Es lamentable que finalmente resulte necesario proceder a una votación.
- 172. Hablando en nombre del GRULAC**, una representante del Gobierno de Colombia indica que el GRULAC está dispuesto a votar.
- 173. Hablando en nombre de 38 miembros del PIEM**, una representante del Gobierno de los Estados Unidos declara que su grupo también está dispuesto a votar sobre las enmiendas y a adoptar una decisión sobre el punto en general.
- 174. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** señala que la portavoz del Grupo de los Empleadores adoptó una posición muy rígida cuando se planteó la cuestión pendiente en el contexto de la adopción del Convenio núm. 190 y, a ese respecto, desea saber cuál es la intención del Grupo de los Empleadores.
- 175. La portavoz del Grupo de los Empleadores** recuerda a sus colegas el resultado claro que la Conferencia obtuvo en relación con el Convenio núm. 190, que su grupo suscribe.
- 176. La Presidenta** lamenta que no haya sido posible alcanzar un consenso, y afirma que el principio de no discriminación es un elemento medular de la protección de la dignidad humana. Señala que las enmiendas se someterán a votación.
- 177. El Secretario de la Sección de Programa, Presupuesto y Administración** declara que el Consejo de Administración procederá a una votación a mano alzada sobre la enmienda propuesta por el Gobierno del Pakistán.

(No se adopta la enmienda propuesta por el Gobierno del Pakistán al obtenerse el siguiente resultado: 11 votos a favor, 37 en contra y 4 abstenciones).

178. El Secretario de la Sección de Programa, Presupuesto y Administración señala que el Consejo de Administración procederá a una votación a mano alzada sobre la enmienda propuesta por el Gobierno de la Arabia Saudita.

(No se adopta la enmienda propuesta por el Gobierno de la Arabia Saudita al obtenerse el siguiente resultado: 11 votos a favor, 37 en contra y 4 abstenciones).

179. La Presidenta señala que, dado que no se ha adoptado ninguna de las dos enmiendas, se procederá a examinar el proyecto de decisión contenido en el documento GB.347/PFA/1/1 (Rev. 1). Como el proyecto de decisión ha sido respaldado por el Grupo de los Trabajadores, 38 miembros del PIEM, el GRULAC, la Unión Europea y algunos miembros del ASPAG, en representación de un gran número de Estados, se plantea la cuestión de si es necesario someterlo a votación.

180. Hablando en nombre de los países de la OCI, a excepción de Albania, un representante del Gobierno del Pakistán declara que, si los representantes que se han opuesto a la enmienda propuesta por el Pakistán y han votado en su contra aún tienen algún margen de flexibilidad y alguna solución que ofrecer, deberían someterla a la consideración del Consejo de Administración.

181. Hablando en nombre del grupo de África, una representante del Gobierno del Camerún declara que ha tomado nota del resultado de las votaciones. Deplora la falta de consenso con respecto a una terminología que ya figuraba en documentos consensuados.

182. Hablando en nombre de los países de la OCI, a excepción de Albania, un representante del Gobierno del Pakistán señala que, ante la falta de voluntad constructiva y de respuesta de la otra parte, se ve obligado a pedir que el proyecto de decisión sea sometido a votación.

183. El Secretario de la Sección de Programa, Presupuesto y Administración indica que el Consejo de Administración procederá a una votación a mano alzada sobre el proyecto de decisión que figura en el párrafo 7 del documento GB.347/PFA/1/1 (Rev. 1).

(Se adopta el proyecto de decisión que figura en el documento GB.347/PFA/1/1 (Rev. 1) por 42 votos a favor, 9 votos en contra y 2 abstenciones).

184. La portavoz del Grupo de los Trabajadores declara que este es un momento triste para la OIT. Gracias a quienes han votado a favor del Programa y Presupuesto, la OIT puede continuar con su importante labor en todos los países. Según la oradora, resulta paradójico que las diferencias de opinión con respecto a una cuestión lingüística, en aplicación de un principio acordado por todos, hayan llevado a votar en contra de un presupuesto cuya aprobación es absolutamente necesaria para el funcionamiento de la OIT.

185. Un representante del Gobierno de Indonesia, haciendo uso de la palabra para explicar su voto, afirma que es lamentable que la decisión sobre las propuestas de Programa y Presupuesto se haya adoptado mediante votación. El resultado de la votación demuestra claramente que la aprobación del Programa y Presupuesto se ha visto comprometida por el empeño en defender un programa específico que va más allá del mandato de la OIT. La Oficina no ha atendido las numerosas peticiones y propuestas constructivas formuladas por los Estados Miembros en favor de la utilización de un lenguaje consensuado. La introducción en la labor de la OIT de una noción delicada y controvertida desde el punto de vista político podría poner en peligro el correcto funcionamiento de la Organización.

186. El orador declara que el Gobierno de su país ha expresado en reiteradas ocasiones su posición de principio sobre la importancia primordial de defender el derecho universal a la protección y el disfrute de los derechos humanos en todas las esferas de la vida, sin discriminación por

motivo alguno. Ahora bien, solo apoyará la labor de la OIT en la medida en que esta sea pertinente para el mandato de la Organización y esté en consonancia con la Constitución y la legislación de Indonesia. El Gobierno de su país no apoya ni apoyará la inclusión en los documentos de la OIT de conceptos controvertidos, como los de «orientación sexual e identidad de género» y «personas lesbianas, gais, bisexuales, transexuales e intersexuales», que no gozan de consenso internacional y desvirtúan el espíritu de colaboración constructiva que debe defender el Consejo de Administración. El Gobierno de su país no puede aceptar un Programa y Presupuesto que se utilice para promover un lenguaje controvertido y jurídicamente insostenible, que no cuenta con la aceptación universal de los Estados Miembros. Por ello, insta a la OIT a utilizar, en todos sus documentos, un lenguaje inclusivo y que goce de consenso universal, y a evitar el uso recurrente de los términos mencionados.

- 187.** Por último, el orador señala que la delegación de su país ha constatado una falta de espíritu de consenso durante la discusión de varios puntos del orden del día en la presente reunión del Consejo de Administración, hecho que resulta preocupante. Dirige un llamamiento a todos los mandantes para que se comprometan en la medida de lo posible a adoptar decisiones por consenso y eviten plantear cuestiones políticas que puedan provocar divisiones entre los mandantes y desviar la atención del Consejo de Administración de las cuestiones de interés común. Asimismo, insta a la Oficina a escuchar y atender las preocupaciones de todos los Estados Miembros de manera equilibrada y justa, en consonancia con el mandato de la OIT. Las necesidades y los intereses de la fuerza de trabajo mundial deberían ser la principal prioridad de la OIT y solo podrá lograrse plenamente si la Organización y sus mandantes actúan de forma conjunta.
- 188. Hablando en nombre de los países de la OCI**, a excepción de Albania, un representante del Gobierno del Pakistán, al explicar su voto, afirma que el hecho de que el Consejo de Administración no haya podido llegar a un consenso es lamentable, aunque no le sorprende. Los conceptos de orientación sexual e identidad de género no están universalmente aceptados y no tienen una definición única y precisa. De hecho, las posturas de la sociedad a este respecto han variado con el tiempo y según las distintas regiones, y siguen cambiando. En este contexto, la utilización de un lenguaje jurídicamente válido y aceptado por todos hubiera sido una forma más certera de lograr el consenso.

Decisión

189. El Consejo de Administración decide:

- a) aprobar la utilización del saldo de la cuenta de programas especiales por un valor de 4,8 millones de francos suizos (estimado en torno a 5,3 millones de dólares de los Estados Unidos calculados al tipo de cambio presupuestario para 2022-2023 de 0,9 francos suizos por dólar de los Estados Unidos) a fin de compensar parcialmente el costo único de 7 millones de dólares de los Estados Unidos para financiar las dos reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo en 2024 y 2025;**
- b) recomendar a la Conferencia Internacional del Trabajo que, en su 111.ª reunión (junio de 2023):**
 - i) apruebe un nivel provisional del programa de 885 303 443 dólares de los Estados Unidos, calculados al tipo de cambio presupuestario para 2022-2023 de 0,9 francos suizos por dólar de los Estados Unidos, en el entendido de que la Conferencia deberá determinar el tipo de cambio definitivo y el nivel correspondiente del presupuesto expresado en dólares de los Estados Unidos y de las contribuciones prorrateadas en francos suizos, y**

ii) adopte la siguiente resolución:

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

En virtud del Reglamento Financiero, aprueba, para el 79.º ejercicio económico que finaliza el 31 de diciembre de 2025, el presupuesto de gastos de la Organización Internacional del Trabajo, que asciende a ... dólares de los Estados Unidos, y el presupuesto de ingresos, que asciende a ... dólares de los Estados Unidos, el cual, calculado al tipo de cambio presupuestario de ... francos suizos por dólar de los Estados Unidos, se eleva a ... francos suizos, y resuelve que el presupuesto de ingresos, expresado en francos suizos, sea prorrateado entre los Estados Miembros de conformidad con la escala de contribuciones recomendada por la Comisión de Cuestiones Financieras.

(GB.347/PFA/1/1 (Rev. 1), párrafo 7)

2. Delegación de autoridad en virtud del artículo 17 del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo (GB.347/PFA/2)

Decisión

- 190. El Consejo de Administración delega en su Mesa, para el periodo de la 111.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2023), 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.347/PFA/2, párrafo 3)

3. Escala de prorrateo de las contribuciones al presupuesto para el ejercicio económico 2024-2025 (GB.347/PFA/3)

Decisión

- 191. El Consejo de Administración, de acuerdo con la práctica establecida de armonizar las tasas de contribución de los Estados Miembros de la OIT con las tasas de contribución que les aplican las Naciones Unidas, decide basar la escala de prorrateo de la OIT para 2024 en la escala de las Naciones Unidas para 2022-2024 y proponer a la Conferencia Internacional del Trabajo la adopción del proyecto de escala de prorrateo para 2024 tal y como figura en el anexo al documento GB.347/PFA/3, a reserva de los ajustes que pudieran ser necesarios si se produjese un nuevo cambio en la composición de la Organización antes de que la Conferencia proceda a la adopción de la escala recomendada.**

(GB.347/PFA/3, párrafo 4)

4. Estrategia de la OIT sobre el conocimiento y la innovación (GB.347/PFA/4)

- 192. El portavoz del Grupo de los Empleadores expresa su decepción ante la falta de información detallada en la Estrategia de la OIT sobre el conocimiento y la innovación. Una estrategia debería proporcionar un marco de acción orientado hacia un objetivo explícito e incluir una visión, una hoja de ruta para hacer realidad esa visión, metas para medir el progreso y una**

indicación de los cambios necesarios en materia de gobernanza y comportamiento. Aunque la versión actual de la Estrategia reconoce que la gestión del conocimiento y la innovación son fundamentales para mejorar la prestación de servicios a los mandantes de la OIT, no establece una verdadera visión plurianual para la gestión del conocimiento dentro de la Organización. La prioridad estratégica 1 sobre la gestión del conocimiento parece duplicar el trabajo existente, ya que tanto esa prioridad como la Estrategia de investigación de la OIT tienen por objeto identificar sistemáticamente las principales lagunas de conocimiento y adaptar la labor de investigación en función de la evolución de las necesidades de sus mandantes. Además, no queda claro qué cambios se introducirán a fin de que la OIT pueda «optimizar la obtención, la creación, el análisis, la representación, la distribución y la aplicación de los conocimientos con el fin de facilitar el aprendizaje, la innovación o la asimilación, y crear valor institucional», conforme a la definición de gestión del conocimiento contenida en la Estrategia.

- 193.** Las tres prioridades estratégicas restantes no duplican el trabajo existente, pero plantean cuestiones similares. El Grupo de los Empleadores desea saber qué unidad se encargará de la aplicación de la Estrategia. Si se trata del mecanismo mencionado en el documento, debería aclararse su condición oficial; en particular, no queda claro el motivo por el que los puntos focales del mecanismo rendirán informe a la Oficina del Director General en el marco de las iniciativas especiales, a menos que la gestión del conocimiento y la innovación vayan a considerarse una iniciativa especial en lugar de integrarse en la labor general de la OIT. Además, la Oficina debería proporcionar información sobre cómo el mecanismo prestará apoyo a los departamentos y unidades, en particular sobre el tipo de apoyo práctico previsto, y desplegar esfuerzos para garantizar que el mecanismo no se convierta en el único lugar de innovación. El orador también pregunta si el desarrollo progresivo propuesto hasta diciembre de 2025 implica que el mecanismo seguirá desarrollándose durante varios años. Los recursos también plantean problemas. El Grupo de los Empleadores esperaba que la Oficina proporcionara un plan de gobernanza, estructura y acción, así como un plan para la sostenibilidad financiera del mecanismo cuando no se pueda recurrir a los recursos de los donantes. Sin embargo, el documento simplemente señala que la OIT movilizará contribuciones voluntarias de asociados interesados en promover el conocimiento y la innovación en el mundo del trabajo, lo cual no cumple el compromiso contraído por la Oficina en la 346.^a reunión del Consejo de Administración de presentar una propuesta sobre la financiación con cargo al presupuesto ordinario o a recursos extrapresupuestarios para su examen por el Consejo de Administración en su 347.^a reunión, a fin de garantizar la inclusión de los fondos necesarios en el Programa y Presupuesto para el bienio 2024-2025.
- 194.** Asimismo, el documento contiene claras incoherencias. Por ejemplo, afirma que en la sección IV de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025 se establecen resultados específicos en materia de gestión del conocimiento, así como un marco basado en resultados con indicadores y objetivos, mientras que en dicha sección figura el proyecto de presupuesto de gastos e ingresos para 2024-2025 y no se incluye ningún resultado específico en materia de gestión del conocimiento. Por otra parte, el producto funcional A.3 hace referencia a «enfoques innovadores para promover la justicia social», pero no hace ninguna referencia al mecanismo de innovación funcional, mientras que el indicador asociado —número de redes y comunidades de prácticas activas sobre gestión del conocimiento e innovación— no refleja los resultados de la Estrategia.

- 195.** Sobre esta base, el Grupo de los Empleadores no puede apoyar la Estrategia, ya que todavía queda mucho por hacer para garantizar que esta pueda contribuir a responder a las necesidades y las prioridades de los mandantes y respaldar la ejecución del Programa y Presupuesto para 2024-2025. Por consiguiente, su grupo quiere proponer la siguiente enmienda al proyecto de decisión:

30. El Consejo de Administración ~~aprueba~~ toma nota del documento relativo a la Estrategia de la OIT sobre el conocimiento y la innovación y pide al Director General que tenga en cuenta sus orientaciones al elaborar un proyecto de aplicar la Estrategia sobre el conocimiento y la innovación para examinarlo en su 349.ª reunión (noviembre de 2023).

- 196. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** señala que su principal preocupación es cómo se incorporará el mecanismo de innovación en la estructura global de la OIT. Apoya las prioridades estratégicas 1, 2 y 4; sin embargo, se debe dar prioridad a la consulta por medio del diálogo social con el Sindicato del Personal de la OIT. El Grupo de los Trabajadores está satisfecho con la prioridad estratégica 2, la cual parece centrarse en los mandantes y trata de garantizar una comprensión clara de sus necesidades, en particular la reducción de la brecha digital.
- 197.** El objetivo de las prioridades 1, 2 y 4 es mejorar la capacidad de la OIT para obtener resultados. En el párrafo 17 se mencionan cuatro mecanismos de innovación en materia de políticas. El Grupo de los Trabajadores desea saber si se ha llevado a cabo una evaluación interna de dichos mecanismos y, de ser así, cuáles son los resultados. Indica que ya había expresado en el pasado que le preocupa que los mecanismos puedan crear duplicaciones innecesarias, especialmente con alianzas externas.
- 198.** La Estrategia de la OIT de Cooperación para el Desarrollo se está aplicando adecuadamente. Sin embargo, la prioridad estratégica 3 podría duplicar el trabajo de los departamentos existentes. Dada la existencia de procesos bien establecidos para el desarrollo y la gestión de alianzas, no quedan claras las razones que justifican un nuevo mecanismo. La Oficina también debería indicar si existen sinergias o solapamientos con la Coalición Mundial para la Justicia Social.
- 199.** Si bien reconoce los esfuerzos por tener una estructura para la innovación más integrada en las estructuras existentes de la OIT y acepta la posible utilidad de disponer de una red de puntos focales de los departamentos como enfoque para garantizar una mayor integración de los productos de innovación en la Oficina, la oradora dice que no puede apoyar plenamente la propuesta debido a la falta de claridad en cuanto a la cuestión de las alianzas. En consecuencia, propone la siguiente enmienda al proyecto de decisión:

30. El Consejo de Administración ~~aprueba~~ la pide al Director General que tenga en cuenta sus orientaciones al aplicar la Estrategia de la OIT sobre el conocimiento y la innovación y pide al Director General que tenga en cuenta sus orientaciones al aplicar la Estrategia.

- 200. Hablando en nombre del PIEM**, un representante del Gobierno de los Estados Unidos acoge con satisfacción las prioridades estratégicas establecidas en la Estrategia general, en particular su enfoque en los procesos internos y externos de innovación y gestión del conocimiento. Asimismo, celebra que se centre la atención en el fomento de un ecosistema institucional propicio para la innovación dentro de la OIT a través del mecanismo de innovación. Sería conveniente saber cuál será la dotación de personal para la coordinación en la sede; además, es importante evitar el exceso de burocracia.
- 201.** Convendría aclarar los aspectos operativos y organizativos del espacio seguro previsto para alentar la experimentación y la libertad para probar nuevos enfoques, y también facilitar información adicional sobre la financiación de la Estrategia, en particular el grado en que su ejecución dependerá de las contribuciones voluntarias. La Oficina había afirmado que la desaparecida Unidad de Innovación Operacional ayudó a trasvasar 80 millones de dólares de

los Estados Unidos hacia la prestación directa de servicios. Desea saber cómo la Estrategia ayudará a aprovechar los trasvases anteriores de fondos. Acoge con satisfacción las alianzas con iniciativas de innovación en el sistema multilateral contempladas en la Estrategia, como la Red de Innovación de las Naciones Unidas.

- 202.** El PIEM desea que el Consejo de Administración reciba un informe a mitad de periodo sobre la aplicación de la Estrategia para examinarlo en su reunión de noviembre de 2024 y, en consecuencia, propone la siguiente subenmienda a la enmienda presentada por el Grupo de los Trabajadores:

~~30. El Consejo de Administración aprueba la~~ pide al Director General que tenga en cuenta sus orientaciones al aplicar la Estrategia de la OIT sobre el conocimiento y la innovación y pide al Director General que tenga en cuenta sus orientaciones al aplicar la Estrategia y que presente un informe a mitad de periodo para examinarlo en su reunión de noviembre de 2024.

- 203. Hablando en nombre del grupo de África**, un representante del Gobierno de Argelia pregunta si el mecanismo de innovación que se propone en lugar de una nueva unidad de innovación y gestión del conocimiento se convertirá en una unidad específica en la sede, o fuera de ella, manteniendo sus métodos de trabajo virtuales.
- 204.** La Oficina debería preparar un plan de acción detallado con funciones y objetivos claramente definidos y aportar más información sobre la red virtual de puntos focales en los departamentos y en las oficinas exteriores que tendrá por objeto mejorar la utilización de los servicios de conocimiento e innovación. En concreto, pregunta cuáles son esos servicios y qué departamento se encargará de coordinar a los puntos focales. Su grupo alienta firmemente la colaboración con otros organismos de las Naciones Unidas, centros académicos y de investigación y otras instituciones. También es necesario adoptar un enfoque flexible del intercambio de conocimientos y desarrollo de las capacidades, a fin de evitar los solapamientos y las duplicaciones y fomentar la creatividad.
- 205.** El grupo toma nota con satisfacción de que algunos objetivos han sido refundidos a la luz de las propuestas formuladas en la 346.^a reunión. Entre las cuestiones pendientes cabe señalar el resultado del ejercicio de análisis del impacto de la herramienta Service Tracker de la OIT y cómo se reforzarán las redes temáticas de intercambio de conocimientos. Se podría aprovechar el hecho de que la Estrategia abarcará algunos aspectos de la Coalición Mundial para la Justicia Social para obtener recursos extrapresupuestarios. Debería facilitarse más información sobre los planes destinados a movilizar contribuciones voluntarias, la redistribución del personal y la asignación de recursos.
- 206.** La prioridad de toda estrategia de esta índole debería ser el desarrollo de las capacidades de los países en desarrollo. Se debería establecer un centro regional de formación en África y se deberían reforzar los centros existentes. Su grupo apoya la elaboración de la Estrategia y solicita al Director General que tenga en cuenta las orientaciones y recomendaciones formuladas al respecto.
- 207. Hablando en nombre del ASPAG**, una representante del Gobierno de Indonesia conviene en que, con el fin de hacer realidad los objetivos de la OIT de asegurar la coherencia de las políticas y aplicar un enfoque centrado en las personas, es preciso contar con métodos de trabajo nuevos y mejorados. Respecto de la prioridad estratégica 1, indica que debería prestarse una mayor atención a la capacidad interna de la OIT en materia de gestión del conocimiento y de innovación en las oficinas regionales, exteriores y de países. En relación con la prioridad estratégica 2, hace hincapié en que las políticas, productos y servicios innovadores deberían aplicarse en todos los Estados Miembros, independientemente de las etapas de desarrollo en que se encuentren. Respecto de la prioridad estratégica 3, el ASPAG apoya el

plan de interactuar con asociados externos en el sistema multilateral, en particular con las iniciativas de innovación de las Naciones Unidas. Cuando el mecanismo de innovación de la OIT se consolide, la Oficina debería fortalecerlo a través de alianzas regionales. En relación con la prioridad estratégica 4, conviene crear una cultura de conocimiento e innovación para todo el personal de la OIT. Sin embargo, debería hacerse todo lo posible por evitar errores que puedan ir en detrimento de las necesidades de los mandantes integrando la gestión de los riesgos en el enfoque.

208. La Oficina debería proporcionar información sobre los recursos necesarios para aplicar la Estrategia y la posible transformación del mecanismo de innovación funcional en una unidad específica. Si se establece dicha unidad, debe asegurarse una representación regional equilibrada entre su personal. La unidad también debería coordinarse estrechamente con los responsables de la ejecución de los cuatro programas de acción prioritarios propuestos en las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025. El ASPAG apoya el proyecto de decisión original presentado por la Oficina, pero está dispuesto a considerar las enmiendas propuestas para alcanzar un consenso.
209. **Hablando en nombre del GRULAC**, una representante del Gobierno de Colombia dice que su grupo tiene interés en escuchar la respuesta de la Oficina a las preguntas planteadas en relación con las enmiendas y subenmienda propuestas. En particular, la Oficina debería explicar con mayor detalle el vínculo entre la Estrategia y otros debates en curso del Consejo de Administración, en particular los relativos al Programa y Presupuesto y la Coalición Mundial para la Justicia Social —sobre todo respecto de sus áreas funcionales— y los debates celebrados en reuniones anteriores sobre la Estrategia de investigación.
210. **Una representante del Gobierno de China** dice que los esfuerzos desplegados por la Oficina en el ámbito de la gestión del conocimiento y la innovación no solo promueven el funcionamiento eficiente de la Organización, sino que también impulsan el desarrollo continuo en el mundo del trabajo. Sobre la base de los debates celebrados en reuniones anteriores, la Oficina ha seguido aportando mayor claridad a la Estrategia y enriqueciéndola. Su Gobierno apoya las cuatro prioridades estratégicas y acoge con satisfacción el establecimiento de un mecanismo de innovación funcional. La Oficina debería aclarar la estructura de gestión del mecanismo y mejorar la colaboración interna para asegurar que cualquier unidad específica que se cree contribuya a los programas de acción prioritarios. Debería haber equilibrio geográfico en la dotación de personal de la unidad y dar prioridad a los candidatos procedentes de países insuficientemente representados. Además, las responsabilidades de la unidad deberían estar claramente definidas y se deberían facilitar más detalles sobre su presupuesto y estructura.
211. **Un representante del Gobierno de Bangladesh** expresa su apoyo a las propuestas de aumentar la capacidad interna de la OIT en materia de innovación e impulsar políticas innovadoras, tal y como se establece en las prioridades estratégicas 1 y 2. La prioridad estratégica 3 debería incluir más alianzas para el desarrollo a nivel nacional para responder a las necesidades específicas de cada país. Se debería contar con estrategias innovadoras para concebir mecanismos de reconocimiento de las competencias para los migrantes, eliminar los obstáculos para la libre circulación de los trabajadores y crear empleos en países vulnerables al cambio climático y en transición. Se acoge con satisfacción la inclusión de la satisfacción de los mandantes y los asociados como indicador; también debería incluirse el análisis empírico del impacto de las medidas innovadoras adoptadas en los países.

- 212. Una representante del Director General** (Consejera Principal para las Iniciativas Especiales) dice que la Oficina agradece y ha tomado nota de los comentarios recibidos. La Oficina se compromete a prestar un servicio centrado en las personas que permitirá a toda la Organización cumplir su mandato. El objetivo de la Estrategia es abordar las necesidades identificadas y previstas que generan las importantes transformaciones que están teniendo lugar en el mundo del trabajo. Se basa en logros anteriores, incluidos los derivados de la reforma de la OIT desde 2012, y trata de promover la cooperación en todos los niveles de la OIT, incluido entre los mandantes y con los asociados. Además, trata de propiciar que la OIT sea más innovadora a la hora de elaborar y aplicar políticas, así como en su enfoque de la elaboración de normas, la gestión y la gobernanza.
- 213.** El nuevo enfoque de la gestión del conocimiento y la innovación está descentralizado y se basa en estructuras existentes y en los conocimientos especializados y los éxitos internos. Si bien la propuesta es que el mecanismo de innovación funcional esté coordinado por una unidad de la Oficina del Director General (CABINET), los propios departamentos y oficinas serán responsables de elaborar iniciativas. De hecho, muchos ya han llevado a cabo iniciativas en áreas cubiertas por la Estrategia y han indicado que les gustaría recibir más apoyo para hacer avanzar sus iniciativas.
- 214.** Respondiendo a la pregunta planteada por el Grupo de los Trabajadores, recuerda que, aunque la Oficina ha estado utilizando cuatro mecanismos de innovación en materia de políticas desde 2020, todavía no ha empezado a evaluar sus iniciativas en las cuatro áreas correspondiente, las cuales se encuentran todavía en diferentes etapas de desarrollo. La Oficina pretende continuar trabajando en esas y otras áreas para hacer frente a los nuevos retos.
- 215.** El CIF-OIT no solo constituye un eslabón necesario de la cadena, sino un vector fundamental de la innovación y el aprendizaje. En este sentido, recuerda que el Laboratorio de Innovación del CIF-OIT se estableció en 2022 para impartir formación para el futuro del trabajo. Es necesario para adoptar una mentalidad abierta y un enfoque de intercambio de ideas en materia de políticas innovadoras. El hecho de que el mecanismo de innovación reciba el apoyo de las instancias más altas de la Organización demuestra la importancia que se le atribuye. Ya se han movilizado diferentes departamentos para que contribuyan a la Estrategia y las campañas de comunicación servirán para sensibilizar y dar a conocer la visión de la Oficina sobre esta cuestión.
- 216. Otro representante del Director General** (Tesorero y Contralor de Finanzas) dice que las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025 mantienen dos puestos relacionados con la gestión del conocimiento financiados con cargo al presupuesto, los cuales continuarán existiendo en el marco del mecanismo de innovación funcional, lo que significa que todavía no se ha planteado la necesidad de financiación adicional. No hay necesidades específicas de recursos extrapresupuestarios todavía, pero se prevé la cooperación con el Departamento de Alianzas Multilaterales y Cooperación para el Desarrollo para la aplicación y la financiación de proyectos en caso necesario. En lo que respecta a las preguntas sobre la financiación y el aumento de la eficiencia financiera, la Unidad de Innovación Operacional logró resultados importantes durante la última década al identificar formas de trabajo más eficientes, lo que llevó al ahorro de alrededor de 80 millones de dólares de los Estados Unidos, los cuales se han reinvertido en la prestación directa de servicios. Al examinar el Programa y Presupuesto, debe considerarse si se ha aumentado la eficiencia y se han introducido cambios en los métodos de trabajo.

217. La Oficina siempre ha sido innovadora y continuará siéndolo; por ejemplo, ha colaborado recientemente con las Naciones Unidas en una serie de innovaciones, como el arrendamiento de vehículos de la flota de las Naciones Unidas y la implantación de servicios bancarios a través de telefonía móvil en Kenya, pero desea seguir fomentando e impulsando la innovación. Explica que los «lugares seguros» son áreas en las que las personas pueden dirigirse a altos funcionarios para presentar nuevas ideas y propuestas. Observando que el ASPAG ha planteado la cuestión de la gestión de los riesgos, dice que la innovación también implica aprender de los errores.
218. **El Director General** dice la Oficina lleva trabajando más de una década en la gestión del cambio para tratar de identificar posibilidades de incrementar la eficiencia. Esta labor debería ampliarse mediante el examen de métodos de trabajo diferentes y mejores en un mundo en evolución. Reconoce que todavía existen posturas divergentes entre los tres grupos respecto de la Estrategia. Recuerda que se están manteniendo discusiones para determinar el nivel del Programa y Presupuesto para 2024-2025 y que, sobre la base de las observaciones recibidas hasta ahora, un aumento de 1,9 millones de dólares de los Estados Unidos sería inaceptablemente elevado. Por consiguiente, tal vez sería más eficaz y costo eficiente integrar el mecanismo de innovación propuesto en la Unidad de Iniciativas Especial de CABINET. Asimismo, es importante sacar el máximo provecho del Laboratorio de Innovación del CIF-OIT. Independientemente de si se crea un mecanismo, la esencia de la labor en materia de innovación no cambiará. Toda innovación que pueda conducir al aumento de la eficiencia será discutida con los representantes del Sindicato del Personal de la OIT. Se debe estar atentos a no duplicar el trabajo en el sistema multilateral. Elogia la labor en materia de innovación realizada por el Programa Mundial de Alimentos y las Naciones Unidas y dice que la Oficina se basará en dicha labor. Aunque la intención no es establecer alianzas de colaboración público-privadas, se pueden extraer enseñanzas de estas alianzas en otros contextos. La innovación en los modelos de funcionamiento también contribuirá a alcanzar las metas de la Coalición Mundial para la Justicia Social, abordando la desigualdad y las lagunas de protección social. Por último, dice que la Oficina considera aceptable la enmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores, en su versión subenmendada por el PIEM.
219. **El portavoz del Grupo de los Empleadores** dice que su grupo sigue estando profundamente preocupado. El Consejo de Administración ha reconocido la necesidad de acelerar el ritmo del cambio innovador aprovechando los datos y los recursos de la OIT; sin embargo, los enfoques en cuanto a los modos de funcionamiento requieren algo más que declaraciones generales. La Oficina debería centrarse en el cambio operacional y de comportamiento y en elaborar métodos que propicien dicho cambio. Pregunta cómo el Consejo de Administración evaluará el progreso de la Oficina en la aplicación de la Estrategia en noviembre de 2024, sobre la base de la información disponible actualmente. El orador no está de acuerdo con aplazar el examen hasta. Toda estrategia debe contar con hitos y objetivos claros y mensurables. La Oficina debería aprovechar el impulso actual de su labor en materia de innovación y elaborar un plan de aplicación que proporcione la base para evaluar el progreso anterior al bienio 2024-2025 y proponer las modificaciones necesarias. Puede aceptar la enmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores, pero la subenmienda propuesta por el PIEM debe reformularse para reflejar que el Consejo de Administración debería examinar una estrategia actualizada y un plan de aplicación en noviembre de 2023, en lugar de solo un informe a mitad de periodo en noviembre de 2024.
220. **La portavoz del Grupo de los Trabajadores** acoge con satisfacción la explicación del enfoque descentralizado de la gestión del conocimiento y la labor realizada por la Oficina en todos los departamentos para aplicar la Estrategia. Agradece a la Oficina que haya tenido en cuenta las

inquietudes que había planteado. Sin embargo, dado que la Oficina tiene mucho trabajo que hacer, se debe prestar especial atención para garantizar que no está duplicando el trabajo que se ya se lleva a cabo en otra parte. Asimismo, la Estrategia no debería convertirse en el centro de una discusión recurrente en el Consejo de Administración. Expresando su preferencia por celebrar una discusión sobre la Estrategia en noviembre de 2024, dice que, antes de aceptar la última enmienda al proyecto de decisión propuesta, le gustaría escuchar la opinión del PIEM.

- 221. Hablando en nombre del PIEM**, un representante del Gobierno de los Estados Unidos dice que su grupo necesita más tiempo para examinar la discusión propuesta sobre una estrategia actualizada y un plan de aplicación.
- 222. Hablando en nombre del GRULAC**, una representante del Gobierno de Colombia dice que su grupo estaba dispuesto a aceptar la subenmienda propuesta por el PIEM, pero que se reservará su posición hasta que finalicen las consultas.
- 223. Hablando en nombre del grupo de África**, una representante del Gobierno de Argelia reitera que toda estrategia requiere objetivos específicos y fases bien definidas. Expresa su apoyo a la Estrategia y sus intenciones, pero pide a la Oficina que aborde plenamente todas las preocupaciones y preguntas que se han planteado. Asimismo, solicita más tiempo para sumarse a las consultas sobre las últimas subenmiendas al proyecto de decisión propuestas.

(El Consejo de Administración reanuda el examen de este punto después de que la Oficina distribuyera un proyecto de decisión enmendado tras la celebración de consultas).

- 224. Hablando en nombre del PIEM**, un representante del Gobierno de los Estados Unidos dice que, durante las consultas, se ha acordado que el punto se volverá a examinar en noviembre de 2024. El PIEM puede respaldar el proyecto de decisión en su versión enmendada.
- 225. Hablando en nombre del grupo de África**, una representante del Gobierno de Argelia se suma al consenso de apoyar el proyecto de decisión en su versión enmendada.
- 226. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** apoya el proyecto de decisión en su versión enmendada.
- 227. El portavoz del Grupo de los Empleadores** también apoya el proyecto de decisión en su versión enmendada.

Decisión

- 228. El Consejo de Administración pide al Director General que tenga en cuenta sus orientaciones al aplicar la Estrategia de la OIT sobre el conocimiento y la innovación y que presente una estrategia actualizada y un plan de aplicación para examinarlos en su reunión de noviembre de 2024.**

(GB.347/PFA/4, párrafo 30, en su versión enmendada por el Consejo de Administración)

5. Repercusiones financieras de la adopción de la política de acceso abierto de la OIT (GB.347/PFA/5)

- 229. El portavoz del Grupo de los Trabajadores** acoge con satisfacción la estrategia de producción editorial prioritariamente digital; el acceso abierto incrementa la visibilidad y la incidencia de la labor de la OIT porque permite utilizarla, reproducirla y difundirla con más facilidad, y dice que esta estrategia reviste una importancia particular para el Grupo de los Trabajadores. No obstante, a su grupo le sigue preocupando la brecha digital y por ello pide nuevamente a la Oficina que se asegure de que los materiales de la OIT sigan estando disponibles en versión

impresa para quienes no tienen o no pueden tener acceso a los materiales digitales. En lo que respecta a los costos, pregunta de qué forma se cubrirá el déficit anual una vez que el Fondo de Rotación para Publicaciones se haya agotado, y si el costo adicional que sufragarán los autores y la OIT pondrá trabas al desarrollo de nuevos productos. Por último, subraya la importancia del control de calidad con respecto a la forma en que se utilizan los materiales de la OIT, y pide a la Oficina que aporte información sobre las posibles repercusiones jurídicas que el empleo indebido de sus materiales tendría para la Organización. Por último, indica que apoya el proyecto de decisión.

- 230. El portavoz del Grupo de los Empleadores** apoya el proyecto de decisión.
- 231. Hablando en nombre del grupo de África**, un representante del Gobierno de Rwanda dice que, en vista de la disminución de los ingresos del Fondo en el último decenio y de que, según las previsiones, su saldo se agotará en doce años, la Oficina debería buscar nuevas formas de potenciar la eficiencia interna para evitar esa eventualidad y encontrar nuevas fuentes de ingresos a fin de reponer el Fondo. Asimismo, tiene la esperanza de que la Oficina siga brindando apoyo institucional a los autores de países en desarrollo, y de que dicho apoyo no se vea afectado por la disminución prevista del Fondo. El orador apoya el proyecto de decisión.
- 232. Un representante del Director General** (Tesorero y Contralor de Finanzas) explica que el saldo del Fondo de Rotación para Publicaciones se agotará en doce años si se sigue utilizando al ritmo actual. Ahora bien, el Fondo sigue recibiendo ingresos de las publicaciones existentes, de conformidad con el artículo 3.31 de la Reglamentación Financiera Detallada; la Oficina encontrará maneras de lograr que se pueda seguir recurriendo al Fondo después de ese plazo. En cuanto a la preocupación por el acceso a los materiales digitales, dice que la Oficina tratará de asegurar la impresión, previa solicitud, de las principales publicaciones si así se solicita. En lo tocante al control de calidad con respecto al uso de los materiales de la OIT, señala que la Organización, al igual que las Naciones Unidas, está empleando una licencia de Creative Commons, que se puede aplicar para controlar cómo se utilizan los datos. En concreto, podría servir para evitar que se utilicen con fines lucrativos y de manera contraria al objetivo previsto, que consiste en difundir información de manera más amplia. Para concluir, tranquiliza al grupo de África indicando que los autores de países en desarrollo, y de todo el mundo, no se verán afectados por la política de acceso abierto.
- 233. El portavoz del Grupo de los Trabajadores** dice que aún no se ha respondido a la pregunta de si el traslado de los costos de las casas editoras a los autores acarreará problemas dentro de la Organización. Toma nota de que el apoyo a los autores de países en desarrollo se preservará de forma ininterrumpida, y confía en que esta cuestión no plantee problemas en el futuro.

Decisión

- 234. El Consejo de Administración toma nota de la adopción de la política de acceso abierto de la OIT y de sus repercusiones financieras a largo plazo en el Fondo de Rotación para Publicaciones, y decide que el saldo actual del Fondo se utilice para cubrir el déficit neto anual previsto hasta que se haya agotado dicho saldo.**

(GB.347/PFA/5, párrafo 19)

6. Otras cuestiones financieras

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

Segmento de Auditoría y Control

7. Informe del Comité Consultivo de Supervisión Independiente (GB.347/PFA/7)

- 235. La Presidenta del Comité Consultivo de Supervisión Independiente (IOAC)** dice que el informe del Comité presenta una sinopsis de la labor llevada a cabo por sus miembros durante el periodo comprendido entre febrero de 2022 y enero de 2023, incluida una evaluación técnica de las candidaturas presentadas para desempeñar la función de auditor externo de la OIT en el periodo 2024-2027 y un examen *inter pares* independiente del funcionamiento del Comité. La oradora destaca las mejoras introducidas por la Oficina en las políticas y los procesos, así como los resultados obtenidos durante el año, y señala a la atención del Consejo de Administración las cuatro recomendaciones formuladas por el Comité. Toma nota de las áreas susceptibles de mejora en la labor del Comité que puso de relieve el examen *inter pares* independiente y dice que se evaluará la viabilidad de su aplicación y se informará al Consejo de Administración de cualquier avance en ese sentido a su debido tiempo. La oradora agradece el apoyo y la cooperación que han brindado la dirección y el personal de la OIT a los miembros del Comité durante todo el año y hace extensivo el agradecimiento del Comité a los miembros del Consejo de Administración por su interacción con él.
- 236. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** expresa su apoyo a las cuatro recomendaciones formuladas por el Comité. Observa que la recomendación 3, relativa al inventario de competencias, reitera una recomendación de 2022 que aún no se ha aplicado. La OIT necesita herramientas más sólidas para la planificación de los recursos humanos y la sucesión, que aprovechará los datos aportados por el inventario de competencias. En cuanto a la recomendación 4, relativa a una dotación de personal adecuada de la Unidad de Investigación e Inspección, la oradora reitera la importancia de la continuidad del personal en la función de investigación y la necesidad de reforzar la cultura de denuncia de irregularidades mediante procedimientos claros. Deberían adoptarse medidas para asegurar la confidencialidad, fomentar la rendición de cuentas y reducir al mínimo los riesgos de represalias. El aumento presupuestario planteado en las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025 mejoraría la capacidad de la IAO. La oradora pregunta por qué solo el 5 por ciento del personal de los grados P5 a D2 ha completado la formación sobre la gestión de los riesgos, cuando el objetivo marcado es del 75 por ciento. Además, con respecto a la ciberseguridad en particular, la oradora pide que los informes de situación sobre la ejecución de la Estrategia de la Tecnología de la Información se sometan al Consejo de Administración para su discusión y no solo a efectos informativos. Alienta a la Oficina a encontrar un equilibrio adecuado entre el mandato del Comité y la aplicación de los resultados del examen *inter pares* independiente. Señala en particular la recomendación que figura en el párrafo 52, f) del informe del Comité e insta a la Oficina a organizar reuniones anuales para aclarar las relaciones con las partes interesadas que se ocupan de la supervisión y desarrollar sinergias. La oradora respalda el proyecto de decisión.
- 237. El portavoz del Grupo de los Empleadores** acoge con beneplácito las recomendaciones del Comité. En particular, la Oficina debería examinar la consecución del resultado 6 del Programa y Presupuesto para 2020-2021, donde no se ha alcanzado la meta. Habida cuenta de la decisión de incluir un resultado en materia de políticas específico relativo a la igualdad de género y la no discriminación en el Programa y Presupuesto para 2024-2025, la Oficina debe demostrar su capacidad de prestar servicios a los mandantes, en función de sus necesidades, con el fin de avanzar en el programa transformador en pro de la igualdad de género y la no

discriminación. Las áreas susceptibles de mejora no indican deficiencias sustanciales y el proceso de controles internos parece estar bien consolidado. Por lo que respecta a la baja tasa de participación en la formación sobre la gestión de los riesgos, la Oficina debería fijar plazos para que todos los miembros del personal pertinentes completen esta formación. En cuanto a la gestión de los recursos humanos, es esencial que la Oficina demuestre eficacia a la hora de aplicar la Estrategia de Recursos Humanos 2022-2025 y el plan de acción para el aprendizaje conexo. Además, el inventario de competencias debe abarcar todas las categorías del personal en la sede y en las oficinas exteriores y debe evaluar las competencias pertinentes para satisfacer las necesidades de los mandantes. La Oficina debería informar sobre los resultados del inventario al Consejo de Administración en marzo de 2024. El Grupo de los Empleadores comparte las preocupaciones manifestadas por el Comité con respecto a la necesidad de adoptar medidas correctivas para minimizar el riesgo detectado en la auditoría de garantía de la calidad de la Caja del Seguro de Salud del Personal (CSSP) y aplicar las recomendaciones conexas. El orador pregunta cómo tiene previsto la Oficina fortalecer la capacidad de la IAO en caso de que se rechace el aumento presupuestario propuesto en el Programa y Presupuesto para 2024-2025. Su grupo apoya el nombramiento de un funcionario encargado de las cuestiones de ética a tiempo completo y pide que la labor de la Oficina de Ética siga respaldando las actividades internas de desarrollo del personal para nutrir la política y el Estatuto del Personal. Por último, deben abordarse el resto de recomendaciones de mejora, en particular la relativa a la necesidad de calibrar mejor las interacciones entre el Comité y la Oficina de Evaluación a fin de evitar solapamientos. El orador respalda el proyecto de decisión.

238. Hablando en nombre del grupo de África, un representante del Gobierno de Nigeria reconoce los avances realizados, en particular en los temas específicos mencionados en el párrafo 18 del informe y en la aplicación de los programas correspondientes a los resultados 6 y 7 del Programa y Presupuesto para 2020-2021. Sin embargo, la aplicación oportuna de los programas correspondientes a los resultados debería basarse en el consenso y en las solicitudes nacionales. La Oficina saldría beneficiada si se ultiman con rapidez los planes de acción mencionados en la recomendación 2. El orador espera con interés recibir un informe de situación sobre la pronta finalización del inventario de competencias en la próxima reunión del Consejo de Administración. Por lo que respecta a la observación que se hace en el párrafo 34 sobre la reducción de las actividades debido a la pandemia mundial, el orador pregunta si se han extraído lecciones sobre la forma de seguir reduciendo las actividades y los costos sin que ello afecte considerablemente a la ejecución de los programas. Además, solicita más información sobre las esferas en las que se han constatado deficiencias de control interno que se mencionan en el párrafo 35. El riesgo detectado en relación con cuestiones relativas al entorno de control operativo, especificado en el párrafo 36, exige una respuesta adecuada de la Oficina o medidas correctivas. El orador observa con satisfacción las mejoras en el procedimiento para tratar los casos de irregularidades en la OIT y respalda la recomendación de asegurar una dotación de personal adecuada. Acoge con beneplácito el resultado del examen *inter pares* y espera con interés la introducción de las mejoras recomendadas. Pregunta cómo se materializarán las esferas objeto de especial atención señaladas en el plan de trabajo del Comité para 2023. La celebración de reuniones informales más frecuentes con los mandantes permitiría intercambiar opiniones sobre los progresos y las dificultades.

239. Hablando en nombre del GRULAC, una representante del Gobierno de Colombia toma nota de la evaluación de las candidaturas presentadas para desempeñar la función de auditor externo. El grupo apoya las recomendaciones del Comité, pero expresa su preocupación respecto a las recomendaciones sobre la ejecución de programas, la eficiencia operativa y los controles internos. En particular, el GRULAC apoya la recomendación 4 y agradece la correspondiente propuesta planteada en el Programa y Presupuesto. Es importante que el

Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos demuestre su eficiencia en la elaboración del inventario de competencias y la aplicación de la Estrategia de Recursos Humanos. La oradora agradece la información relativa al número de solicitudes de asesoramiento sobre cuestiones de ética y a los planes para elaborar diversas políticas en ese ámbito, y solicita que el informe anual de la Oficina de Ética se publique como documento para información del Consejo de Administración en sus reuniones anuales de marzo. La oradora toma nota de la participación del Comité en el examen *inter pares* independiente y sus resultados respecto a las buenas prácticas y oportunidades de mejora y espera con interés recibir más información en ese sentido. Es especialmente pertinente la aplicación de las recomendaciones que mejoren la interacción entre el Consejo de Administración y la dirección de la OIT. La práctica de otras organizaciones, conforme a la cual algunos comités celebran reuniones informativas con los Estados Miembros después de sus reuniones ordinarias y extraordinarias, podría replicarse en la OIT.

- 240. Hablando en nombre del PIEM**, una representante del Gobierno de los Estados Unidos reitera la petición de su grupo de que se apliquen de manera oportuna e íntegra las recomendaciones formuladas por la Auditora Externa. Resulta alentador que las áreas susceptibles de mejora estén relacionadas con la eficiencia de las operaciones y no con deficiencias sustanciales en la eficacia de los controles internos. La oradora expresa su firme apoyo a los esfuerzos por asegurar una dotación de personal adecuada para la IAO, recalcando la importancia de la retención y la continuidad del personal. Las investigaciones oportunas son esenciales para fomentar una cultura de rendición de cuentas. La oradora insta a la OIT a llevar a cabo sin dilación la evaluación del riesgo de fraude, abordar la baja tasa de finalización de la formación sobre la gestión de los riesgos y mejorar la rendición de cuentas sobre gestión de los riesgos de manera más amplia. Agradecería información adicional sobre las gestiones encaminadas a incorporar la política para todo el sistema de las Naciones Unidas sobre inclusión de la discapacidad en la labor en curso del Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos en materia de diversidad e inclusión. La oradora toma nota de las ambiciosas actividades y las contribuciones positivas de la Oficina de Ética a la sensibilización, la formación y el fomento de la capacidad y elogia al Comité y a la dirección de la OIT por participar en el proceso de examen *inter pares* y por la consiguiente evaluación positiva del desempeño. Respalda el plan de trabajo del Comité para 2023-2024 y aguarda con interés los futuros informes sobre la aplicación de las recomendaciones.
- 241. Un representante del Gobierno de la Federación de Rusia** insta a la secretaría a aplicar plenamente las recomendaciones del Comité y solicita que se facilite información actualizada sobre los avances en la aplicación de recomendaciones anteriores. Acogiendo con satisfacción la decisión de celebrar una reunión con la DCI, pregunta si esta última ha formulado observaciones sobre el grado de aplicación de sus recomendaciones y si está previsto reunirse con la DCI periódicamente. El orador conviene en la necesidad de fortalecer el sistema de gestión de riesgos de la OIT y pregunta si la Oficina ve alguna ventaja en adoptar un enfoque basado en los riesgos para la preparación del Programa y Presupuesto de la OIT, como hacen otras organizaciones de las Naciones Unidas. En lo que atañe a las auditorías, cuestiona que las auditorías a distancia puedan evaluar debidamente la situación sobre el terreno. Por último, insta al Comité a mantener reuniones informativas periódicas con los Estados Miembros después de sus reuniones, lo que fortalecería la cooperación bilateral y mejoraría la función de supervisión en la OIT.
- 242. La Presidenta del IOAC** toma nota de las observaciones, especialmente las relativas a la gobernanza interna y la mejora de la coordinación de las funciones de supervisión interna para evitar sobrecargar al personal. Por lo que se refiere al plan de trabajo detallado, la secretaría

vela por que el Comité trate en sus reuniones anuales todos los temas requeridos como mínimo una vez. Determinados puntos importantes se tratan en todas las reuniones, mientras que otros se abordan en una de las tres reuniones. Si se necesita más tiempo, puede recurrirse a reuniones virtuales suplementarias, algo que se hizo dos veces el año pasado. El Comité discutirá la viabilidad de celebrar una reunión informativa después de cada una de sus reuniones. Si sale adelante esta iniciativa, dichas reuniones se celebrarían con todos los mandantes del Consejo de Administración. La oradora aclara que la única recomendación pendiente está relacionada con el inventario de competencias, que se ha prorrogado como nuevo punto. Aunque el Comité no hace un seguimiento del porcentaje de las recomendaciones de la DCI aplicadas, la DCI ha indicado que el porcentaje de recomendaciones aceptadas por la dirección de la OIT está a la par con el promedio de las Naciones Unidas del 73 por ciento. Si bien reconoce las dificultades de la auditoría a distancia, la oradora sostiene que la inversión en análisis de datos podría permitir centrar los esfuerzos de forma más estratégica. Las empresas privadas van por delante de las Naciones Unidas en ese sentido. El Comité considera un avance positivo que la IAO haya encontrado asociados capaces de aplicar las mejores prácticas de auditoría del sector privado en la OIT. Por último, la oradora indica que el Comité seguirá manteniendo reuniones con la DCI y haciendo un seguimiento de las reuniones informativas periódicas.

- 243. Un representante del Director General** (Tesorero y Contralor de Finanzas) confirma que el inventario de competencias ha comenzado. Los resultados iniciales están previstos para finales de 2023 y se analizarán antes de continuar con el inventario en 2024. Con respecto a la baja participación en la formación sobre la gestión de los riesgos, su oficina ha escrito a todo el personal en cuestión para recordarles que finalicen la formación con carácter urgente y hará un seguimiento para velar por que se reciba la formación periódicamente, de forma generalizada. En cuanto al fortalecimiento de la IAO, sería más conveniente estudiar cómo podría verse afectado por las propuestas presupuestarias durante la discusión programada del documento GB.347/PFA/1.
- 244.** Por lo que se refiere a la gestión institucional de los riesgos, se ha implantado un nuevo sistema que proporciona a cada oficina un registro de riesgos. El *software* del sistema contiene una plantilla integrada que permite detectar los riesgos en toda la institución, lo que permite crear el registro estratégico de riesgos a partir de la información recopilada en todos los niveles de la Organización. En los años venideros, los datos sobre los riesgos y los resultados de esos riesgos estarán a disposición de las oficinas de todo el mundo. Esa información dará al personal directivo superior una idea de lo que está ocurriendo y contribuirá a la fase de elaboración del Programa y Presupuesto. El registro estratégico de riesgos se tiene en cuenta en el Programa y Presupuesto. El nuevo *software* también permitirá tener en cuenta la información recopilada de cara a los proyectos de cooperación técnica con regularidad. El orador toma nota de las observaciones sobre la gestión de la CSSP. Se han discutido las actividades necesarias para reforzar los controles en ese sentido. Todas las recomendaciones formuladas en la auditoría interna y la auditoría externa y por el IOAC se examinan a fondo para garantizar que se atiendan las recomendaciones sobre controles internos fundamentales y que puedan satisfacerse sus requisitos.

Decisión

- 245. El Consejo de Administración toma nota del 15.º informe anual del Comité Consultivo de Supervisión Independiente contenido en el anexo del documento GB.347/PFA/7 y pide a la Oficina que tenga en cuenta las orientaciones proporcionadas.**

(GB.347/PFA/7, párrafo 4)

8. Informe del Auditor Interno Jefe para el año que finalizó el 31 de diciembre de 2022 (GB.347/PFA/8)

- 246. El portavoz del Grupo de los Empleadores** expresa su preocupación por el número sin precedentes de casos recibidos por la IAO en 2022. Si bien señala que esa cifra podría ser indicativa de un aumento en el grado de sensibilización y de confianza del personal con respecto a la capacidad del sistema para hacer frente a las conductas indebidas, también destaca la necesidad de fortalecer la gobernanza y de mejorar las normas de conducta del personal. La IAO sometió a la consideración de la Oficina siete recomendaciones estratégicas. En relación con el examen de los procesos operativos, en el documento se indica que la colaboración de la OIT con la empresa de consultoría tuvo un costo de 13,5 millones de dólares de los Estados Unidos a lo largo de un periodo de cuatro años. En una reunión anterior del Consejo de Administración, el Grupo de los Empleadores pidió explicaciones sobre esos costos, pero las cifras no estaban disponibles. Así pues, solicita que se realice un análisis de los costos y beneficios y destaca la necesidad de que la dirección instaure, en relación con los proyectos importantes que se emprendan en el futuro, un sistema para documentar formalmente todas las discusiones que justifiquen las principales decisiones, a fin de mejorar la transparencia y la rendición de cuentas, de conformidad con la recomendación. En el informe sobre la auditoría interna de la política de la OIT sobre el acoso sexual se felicitó a la Oficina por las medidas adoptadas y se formuló una serie de recomendaciones positivas, entre ellas que, cuando salgan a la luz casos de acoso sexual, se examinen al más alto nivel de dirección las medidas adoptadas y se proteja a los autores de quejas o reclamaciones, los testigos y los denunciantes de irregularidades; que la Oficina actualice los procedimientos de presentación de denuncias de acoso sexual; y que se considere la posibilidad de ampliar el plazo de presentación de denuncias, teniendo en cuenta la gravedad y la recurrencia de los hechos. El orador pregunta en qué medida se comprueban las referencias de los candidatos con sus antiguos empleadores, ya que ello podría reducir los riesgos para la Organización. Además, manifiesta el deseo del Grupo de los Empleadores de saber cuál es la postura de la Oficina con respecto a la necesidad de simplificar las estructuras jerárquicas de los procedimientos de auditoría e investigación y de contar con un único órgano interno encargado de todo el proceso, desde la recepción de las denuncias hasta la realización de las investigaciones. Por último, señala que, si bien las medidas de lucha contra el fraude en relación con la CSSP han mejorado, todavía queda mucho por hacer.
- 247. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** reconoce las continuas dificultades encontradas para la realización de auditorías y de investigaciones a causa de los retrasos provocados por la pandemia de COVID-19 y el consiguiente elevado número de casos recibidos, y observa con satisfacción que la IAO está retomando sus operaciones normales, incluida la realización de auditorías en las oficinas exteriores. Asimismo, toma nota de los informes de auditoría presentados en 2022 y de las siete recomendaciones estratégicas formuladas por la IAO. Expresa su apoyo incondicional a las recomendaciones relativas al examen de los procesos operativos, ya que los esfuerzos por aumentar la transparencia y la rendición de cuentas con respecto a todas las decisiones de la dirección son de suma importancia. Acoge con agrado la evaluación positiva de la auditoría de la política de la OIT sobre el acoso sexual e insta a la Oficina a dar curso a las recomendaciones de la IAO para seguir fortaleciendo la cultura de tolerancia cero. El Grupo de los Trabajadores está firmemente convencido de que la Oficina debería dar prioridad a las medidas de lucha contra el acoso sexual, cualquiera que sea su naturaleza. Insta a la Oficina a que se abstenga de crear condiciones de empleo precarias para su personal recurriendo a la práctica constante de celebrar contratos de colaboración externa con los funcionarios de la OIT para cubrir los desfases temporales de los proyectos de

cooperación para el desarrollo. La Oficina debe buscar medios más adecuados para retener a su personal en esas circunstancias. Por último, observa el gran aumento de los casos recibidos y de las investigaciones realizadas por la IAO e insta a la Oficina a que tenga en cuenta las enseñanzas extraídas a fin de evitar nuevos casos de fraude y a actualizar los sistemas de seguimiento de sus actividades.

- 248. Hablando en nombre del GRULAC**, una representante del Gobierno de Colombia reitera el llamado de urgencia para que la OIT cuente con canales de comunicación efectivos para presentar denuncias de acoso sexual. Solicita a la Oficina que lleve a cabo una reunión informativa con los Estados Miembros con la finalidad de presentar con mayor detalle la actual estrategia de prevención del acoso sexual y respuesta ante las denuncias, y las acciones que se emprenderán para resolver esa recomendación de auditoría. Asimismo, solicita a la Oficina que comparta la carta enviada por el Director General al Secretario General de las Naciones Unidas en la que se destacan los esfuerzos llevados a cabo por la OIT para mitigar el acoso y la explotación sexuales. Observando un incremento del presupuesto destinado al Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos y a la IAO en las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025 presentadas por el Director General, sugiere que estos recursos sirvan para la prevención y la atención de los casos de acoso sexual, y que se añada un indicador en el producto C.3 sobre el porcentaje de miembros del personal que recibe el entrenamiento obligatorio en la materia. Con respecto a las enseñanzas extraídas de las diferentes investigaciones, exhorta a la Oficina aplicar medidas destinadas a reforzar los sistemas de gobernanza y de gestión y a reducir los riesgos de fraude en relación con las prestaciones familiares y actividades externas.
- 249. Hablando en nombre del grupo de África**, un representante del Gobierno de Eswatini felicita a la IAO por llevar a cabo sus actividades de conformidad con las Normas Internacionales para el Ejercicio Profesional de la Auditoría Interna y otras normas profesionales, e insta al Auditor Interno Jefe a que mantenga su independencia de la dirección y otras partes interesadas al desempeñar sus funciones. Su grupo quisiera saber a qué se debe el importante aumento en el número de casos recibidos en comparación con los tres años anteriores. Insta a la Oficina a abordar las recomendaciones de la IAO consideradas de alta importancia a fin de fortalecer la aplicación de la política sobre el acoso sexual.
- 250.** Dadas las deficiencias inherentes al antiguo sistema de votación, el orador se congratula de que no se haya utilizado en el proceso de elección del Director General y de que en el segundo trimestre de 2023 se pondrá plenamente en funcionamiento un nuevo sistema de votación electrónica. Aplauda la tasa de aplicación de las recomendaciones formuladas en años anteriores e insta a la Oficina a que se asegure de que las recomendaciones pendientes se apliquen plenamente. Su grupo apoya el proyecto de decisión.
- 251. Hablando en nombre del PIEM**, una representante del Gobierno de los Estados Unidos insta a la Oficina a que dé seguimiento a las siete recomendaciones estratégicas formuladas por la IAO. Afirma que las campañas de sensibilización, las sesiones de formación obligatoria y la simplificación de los mecanismos de investigación en curso son fundamentales para la aplicación eficaz de la política de la OIT sobre el acoso sexual. Alienta a la Oficina a adoptar un enfoque centrado en las víctimas al ocuparse de las denuncias de acoso sexual y a tomar medidas inmediatas sobre todas las recomendaciones realizadas, en consonancia con la política modelo del sistema de las Naciones Unidas sobre el acoso sexual. Además, pide a los funcionarios de categoría superior que demuestren su compromiso personal de fomento de la tolerancia cero con el acoso sexual.

252. Refiriéndose a la respuesta de la OIT ante la COVID-19, la oradora pregunta si todos los objetivos de la auditoría que la IAO tenía previsto realizar estaban incorporados en el informe *Independent High-Level Evaluation of ILO's COVID-19 response 2020–22*. En cuanto a las auditorías de garantía de la calidad, solicita información sobre la razón por la que la dirección no aceptó cuatro de las recomendaciones formuladas y sobre la naturaleza de esas recomendaciones. Su grupo anima a la Oficina a aplicar de forma adecuada y oportuna todas las recomendaciones de auditoría y a informar al respecto. En relación con las investigaciones realizadas, insta a la dirección a que tenga en cuenta las enseñanzas extraídas en materia de fraude y conducta profesional indebida, y a que les dé seguimiento, y espera que el aumento del número de casos recibidos se deba a una mayor confianza en el sistema de presentación de denuncias y a un menor temor a las represalias. Está preocupada por la acumulación cada vez mayor de casos pendientes, lo que podría dar la impresión de que la dirección no responde a esas denuncias. Pregunta sobre la dotación de personal de la IAO y las estrategias que han puesto en marcha la IAO y la alta dirección para reducir los retrasos en las investigaciones y la acumulación de casos pendientes. Asimismo, pregunta si se han presentado denuncias de represalias contra los denunciantes de irregularidades y si la OIT, en los casos de explotación, abuso y acoso sexuales considerados fundados, registra los nombres de los responsables de esos actos en la base de datos de detección ClearCheck. El PIEM apoya el proyecto de decisión.
253. **Un representante del Gobierno de la Federación de Rusia** indica que acoge con satisfacción la reanudación de las auditorías presenciales, ya que este es el método más eficaz. Con respecto al examen de los procesos operativos en la sede de la OIT, pregunta si se ha efectuado una evaluación cuantitativa preliminar de las mejoras introducidas en los procesos operativos y si cabe esperar el logro de algún beneficio financiero importante. También pregunta si el hecho de que la IAO recurra activamente a consultores para llevar a cabo las auditorías se debe a una insuficiente disponibilidad de personal cualificado. Propone que la IAO considere la posibilidad de evaluar la eficacia de la política contra el fraude y las conductas indebidas del mismo modo que analiza la eficacia de la política de la OIT sobre el acoso sexual. Quisiera saber si existen plazos para la investigación de las denuncias presentadas y con qué rapidez se tramitan los casos. Por último, pregunta si suelen celebrarse reuniones periódicas con los miembros del Consejo de Administración para informarlos de la labor prevista de la IAO y si es posible consultar el plan para 2023.
254. **El Auditor Interno Jefe** afirma que es difícil determinar la razón del aumento en el número de casos recibidos, pero, a su juicio, este se debe en parte a una mayor confianza en el sistema que se deriva de las actividades de sensibilización del personal y de una política que protege la identidad de los denunciantes de irregularidades. Además, indica que una serie de denuncias presentadas en un país en particular ha contribuido a ese aumento.
255. El informe *Independent High-Level Evaluation of ILO's COVID-19 response 2020–22* abarcó casi todas las esferas que se habrían examinado en la auditoría de la IAO, y las demás cuestiones se habrían tratado de todos modos en las auditorías normales de la IAO.
256. En cuanto a las cuatro recomendaciones no aceptadas, una de ellas se refiere a las responsabilidades relacionadas con el fortalecimiento de la seguridad en el proceso de aprobación de las órdenes de compra. Al respecto, la dirección decidió que el sistema vigente no planteaba un mayor riesgo y que los esfuerzos desplegados superarían los beneficios. La segunda recomendación guarda relación con las medidas de seguridad para los pagos a través de la banca electrónica, y la tercera consiste en asegurar la correcta cumplimentación de las cartas de declaración interna. En ambos casos, la dirección adoptó otras medidas para reducir el riesgo. La cuarta recomendación se refiere al establecimiento de un horario fijo para acceder al sistema de banca electrónica de la OIT. Al respecto, la dirección respondió que la OIT era

una organización con operaciones a nivel mundial y no debería restringir sus horarios para las transacciones bancarias.

257. La Unidad de Investigación e Inspección se compone de tres puestos básicos, a saber, un puesto de jefe de unidad, un puesto de investigador, que se viene cubriendo de manera temporal, y un puesto administrativo, cuyo proceso de contratación está por finalizar. Además, se han contratado dos investigadores principales con fondos suplementarios que podrían agotarse. La IAO tiene un acuerdo a largo plazo con una empresa de consultoría especializada en investigaciones, en particular en casos de acoso, explotación y abusos sexuales. Los acuerdos a largo plazo se utilizan para aumentar la capacidad y complementar las competencias del personal interno, por ejemplo, en el contexto de un mundo digital en constante evolución.
258. Dado que las investigaciones se realizan en función de la demanda, es imposible predecir cuántas se llevarán a cabo en 2023. La estrategia se centra en reducir el número de investigaciones acumuladas, y la financiación adicional prevista en las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025 contribuiría considerablemente a ello.
259. De conformidad con el procedimiento operativo estándar de la IAO, las investigaciones deben completarse en un plazo de seis meses. Sin embargo, ese plazo puede variar en la práctica en función de la complejidad del caso y del número de denuncias recibidas en un año determinado. Existe un sistema que determina la prioridad de los casos, y las denuncias que inicialmente se consideran de bajo riesgo pasarán a ser de alto riesgo después de un periodo establecido.
260. Por lo que respecta al registro en la base de datos de detección ClearCheck, en el caso en que estaba implicado un asociado en la ejecución, corresponde a dicho asociado adoptar medidas al respecto. En el caso interno, la Oficina tomó medidas contra la persona implicada, pero el acoso sexual no era tan extremo como para imponer el despido sin aviso previo o registrar el nombre de esa persona en la base de datos ClearCheck. En este caso se impuso la sanción de censura.
261. Las denuncias de represalias pueden presentarse al Funcionario encargado de las cuestiones de ética, que las someterá a un examen preliminar y, de determinar que son creíbles, las remitirá a la IAO para que las investigue. En 2022, la IAO investigó una denuncia de represalias que consideró infundada.
262. En relación con el examen de los procesos operativos, se han logrado ahorros financieros mediante la simplificación de los procesos de apoyo administrativo y la reasignación de esos recursos a las actividades de primera línea. Este examen también ha contribuido a aumentar la eficiencia, mediante flujos de trabajo, y a mejorar la transparencia, a través de cuadros interactivos.
263. La IAO no ha tenido como práctica habitual celebrar reuniones con los miembros del Consejo de Administración para informarlos de las labores que prevé realizar, pues el IOAC se ha encargado del escrutinio técnico. Ahora bien, podría organizarse una reunión informativa bilateral si el Consejo de Administración así lo desea. Además, en futuros informes podría exponerse el trabajo previsto de la IAO.
264. **Un representante del Director General** (Tesorero y Contralor de Finanzas) asegura al Consejo de Administración que la Oficina se ha tomado muy en serio el informe sobre el acoso sexual y que se están adoptando medidas para abordar los elementos urgentes con arreglo a la política modelo del sistema de las Naciones Unidas sobre el acoso sexual. Con respecto a las recomendaciones del examen de los procesos operativos, se documentarán de manera

adecuada todas las labores relacionadas con los proyectos, como las reuniones, los exámenes y las decisiones, a fin de dejar un registro de la auditoría. En cuanto a los procesos para la presentación de denuncias y la investigación de presuntas irregularidades, la Oficina viene colaborando con la IOAC desde 2022 en la elaboración de un modelo, que se ha plasmado en un [diagrama](#). Es relativamente complejo, dado el número de actores (como miembros del personal, consultores y contratistas) y las diferentes jurisdicciones que intervienen.

265. En lo tocante a las cuatro recomendaciones de auditoría que no se aceptaron, la Oficina tiene como práctica habitual examinar las recomendaciones formuladas por la IAO y optar por no aplicarlas si ya se han tratado por otros medios o no suponen un beneficio neto. Cada año, como parte de la presentación de los estados financieros, se elabora una declaración sobre el control interno, en la que se describen las medidas adoptadas para resolver las cuestiones consideradas fundamentales.
266. Finalmente, el orador señala que en los últimos años se han realizado grandes progresos en la prevención y detección del fraude. La Oficina sigue de cerca el riesgo de fraude para determinar las esferas del sistema de control interno que deben mejorarse.

Decisión

267. **El Consejo de Administración toma nota del informe del Auditor Interno Jefe para el año que finalizó el 31 de diciembre de 2022.**

(GB.347/PFA/8, párrafo 4)

9. Nombramiento del Auditor Externo (2024-2027) (GB.347/PFA/9 (Rev. 1))

268. **La portavoz del Grupo de los Trabajadores** declara que respalda sin reservas la decisión de nombrar al Contralor y Auditor General de la India, ya que fue tomada por unanimidad, y da la bienvenida al nuevo Auditor Externo de la OIT. Toma nota de la opinión expresada por el comité de selección, según el cual se debería haber entrevistado a todos los candidatos potencialmente cualificados y convendría reconsiderar el número máximo de tres entrevistas previsto en las disposiciones para el nombramiento del Auditor Externo ¹ de cara a futuros procesos de selección.
269. **El portavoz del Grupo de los Empleadores** indica que su grupo refrenda la decisión. Confía en que el resultado garantizará la continuidad y redundará en beneficio de la gobernanza y de la estructura operativa de la OIT.
270. **Un representante del Gobierno de la India** declara que el nombramiento del Contralor y Auditor General de la India ilustra la voluntad de la OIT de promover la diversidad y una representación geográfica equitativa en sus políticas y acciones. Constituye un reconocimiento de la pericia de la India en la realización de auditorías y del compromiso de este país con los más altos estándares de rendición de cuentas y transparencia, amén de brindar al Contralor y Auditor General de la India una oportunidad excelente de contribuir a la labor de la OIT potenciando la utilización de las tecnologías más recientes en el análisis de datos, la elaboración de perfiles de riesgos y las actividades de muestreo.

¹ GB.343/PFA/7.

Decisión

- 271.** El Consejo de Administración, sobre la base del proceso de selección expuesto en el documento GB.343/PFA/7 y de la recomendación unánime del comité de selección, decide nombrar al Contralor y Auditor General de la India como Auditor Externo de la OIT para los 79.º y 80.º ejercicios económicos, con efecto a partir del 1.º de abril de 2024 y por un periodo de cuatro años.

(GB.347/PFA/9 (Rev. 1), párrafo 5)

10. Otras cuestiones de auditoría y control

(No se presentaron otras cuestiones de auditoría y control al Consejo de Administración en esta reunión).

Segmento de Personal

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

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

12. Enmiendas al Estatuto del Personal

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

13. Cuestiones relativas al Tribunal Administrativo de la OIT

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

14. Informe de situación relativo a la aplicación de la Estrategia de Recursos Humanos 2022-2025 (GB.347/PFA/14)

- 272.** **La portavoz del Grupo de los Empleadores** declara que el resultado 1 es una prioridad esencial para el Grupo de los Empleadores, ya que una fuerza de trabajo diversa implica necesariamente una diversidad de pensamiento basada en las diferencias de experiencia y conocimientos especializados. El conocimiento práctico del mundo del trabajo y de sus mandantes, incluidas las organizaciones de empleadores, es sumamente importante para afianzar la diversidad y pertinencia de la OIT. Respecto a la información actualizada sobre la contratación, la oradora desea saber si se han cubierto los 77 puestos vacantes y, de no ser así, por qué razón. El Grupo de los Empleadores coincide en que la contratación de acuerdo con el principio de mérito es la consideración más importante para garantizar servicios de calidad a los mandantes. En cuanto a la necesidad de incrementar el número de funcionarios de la OIT con experiencia pertinente para los tres grupos de mandantes, la oradora solicita a la Oficina que facilite información sobre los análisis relativos a los candidatos desde 2018 y al personal actual en las futuras actualizaciones de la composición y estructura del personal, pues ello es indispensable para poder controlar la evolución.
- 273.** El Grupo de los Empleadores habría agradecido obtener información adicional sobre el ejercicio de inventario de competencias correspondiente a los departamentos de políticas y los especialistas técnicos. El inventario también debe evaluar las lagunas en la eficacia de los servicios a los tres grupos de mandantes, las cuales deberían tratarse antes de la reunión del Consejo de Administración de marzo de 2024.

274. Respecto al resultado 2, se agradecen los progresos logrados en la gestión del desempeño. La oradora insiste en que Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos debería dotar a los responsables de los medios, el apoyo y los recursos necesarios para gestionar los problemas de desempeño, pues de lo contrario se corre el riesgo de desmotivar al personal cuyo rendimiento es elevado. Además, la Oficina debería estudiar la posibilidad de tomar en consideración los resultados de las evaluaciones del desempeño a la hora de contratar a candidatos internos, reclasificar puestos u ofrecer ascensos internos. Las evaluaciones negativas deberían utilizarse para reevaluar la capacidad o el comportamiento del personal en función de los requisitos operativos de su puesto y para fundamentar los procesos de terminación justificada de la relación de trabajo. La oradora solicita información sobre el número de contratos que se han dado por terminados a causa de problemas de desempeño.
275. Respecto a la esfera prioritaria 2.3, referente a la creación de lugares de trabajo éticos y respetuosos, la oradora reitera que la Oficina debe predicar con el ejemplo, lo cual supone, entre otras cosas, aplicar una política de tolerancia cero ante la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. Cuando se comprueba que ha habido acoso, la dirección debe dar a conocer las medidas que se adoptan para combatirlo, sin dejar de proteger a los autores de quejas o reclamaciones, a los testigos y a los denunciantes de irregularidades. Es importante que el personal, tanto en la sede como en las oficinas exteriores, sepa sin lugar a duda que todas las alegaciones se tomarán en serio; que los responsables potenciales de tales comportamientos deben saber que no pueden actuar con impunidad; que las quejas temerarias tendrán consecuencias, y que las personas injustamente acusadas no sufrirán por ello.
276. En cuanto al aprovechamiento de las tecnologías en aras de una mayor eficiencia de los servicios de recursos humanos, correspondiente al resultado 3, el Grupo de los Empleadores expresa satisfacción respecto al sistema de gestión de talentos de la OIT, pero observa que los cuadros interactivos preparados para los responsables de la contratación, además de mostrar un desglose por género, deberían ilustrar la diversidad geográfica y la experiencia pertinente para los tres grupos de mandantes.
277. La oradora ya observó en la última reunión que los principales indicadores señalados para la Estrategia no permiten controlar y rastrear adecuadamente el desempeño de la OIT en todas las esferas prioritarias. En particular, ningún indicador correspondiente al resultado 1 permite a la Oficina medir los progresos logrados respecto al enriquecimiento de la experiencia del personal pertinente para los tres grupos de mandantes. Insta a la Oficina a que incluya un análisis exhaustivo de sus esfuerzos y resultados en este sentido en el informe que prepare a finales de 2023. El Grupo de los Empleadores respalda el proyecto de decisión.
278. **El portavoz del Grupo de los Trabajadores** celebra los avances registrados en la aplicación de la Estrategia de Recursos Humanos. Respecto al resultado 1, es alentador comprobar que se ha progresado en relación con los requisitos de contratación y a las correspondientes negociaciones con el Sindicato del Personal. Solicita información adicional sobre los planes para revisar los requisitos mínimos referentes a los idiomas. En cuanto a la provisión oportuna de los puestos vacantes, la Oficina debería calcular de igual manera los plazos para cubrir los puestos vacantes financiados con cargo al presupuesto ordinario y aquellos financiados mediante el presupuesto de cooperación para el desarrollo, tomando como referencia la fecha de publicación de las vacantes o la fecha de cierre de presentación de las candidaturas. Pregunta si se tarda más en cubrir los puestos financiados con cargo al presupuesto ordinario y, de ser así, por qué razón.
279. Los esfuerzos por contratar un personal diverso son positivos. Sin embargo, se precisa poner mayor empeño en aumentar el número de funcionarios con experiencia y conocimientos

pertinentes para los tres grupos de mandantes. El orador solicita más información sobre la empresa especializada que presta apoyo para actividades de divulgación a organizaciones internacionales y humanitarias, y desearía saber en particular si aplica criterios de contratación a este respecto. El Grupo de los Trabajadores aplaude los avances logrados respecto a la licencia parental, que son importantes para fomentar la igualdad de género en relación con las responsabilidades familiares.

280. En lo referente al resultado 2, el Grupo de los Trabajadores celebra que la nueva política para toda la Oficina sobre modalidades de trabajo flexibles esté en curso de negociación con el Sindicato del Personal. El orador ruega a la Oficina indique cuándo se completará esta política. Los talleres sobre la gestión de equipos híbridos parecen ser de gran utilidad respecto a las modalidades de trabajo flexibles. Alienta encarecidamente a la jefatura de la Oficina a aplicar el plan de acción de la OIT sobre salud mental y bienestar en el trabajo, y solicita más detalles sobre los plazos correspondientes. En cuanto a la digitalización, contemplada en el resultado 3, el orador reitera los comentarios que el Grupo de los Trabajadores formuló en noviembre de 2021 y recalca la necesidad de establecer un equilibrio adecuado entre el contacto virtual y presencial. El Grupo de los Trabajadores apoya el proyecto de decisión.
281. **Hablando en nombre del grupo de África**, una representante del Gobierno del Gabón encomia los nuevos requisitos mínimos que se señalan en materia de estudios y experiencia para cubrir los puestos de las categorías de servicios orgánicos y de servicios generales, pero pregunta qué medidas se proyecta adoptar para que dichos requisitos no se conviertan en un obstáculo a la diversidad. También desea saber respecto a qué familias de puestos podrían variar los requisitos mínimos en materia de idiomas. Según su grupo, el conocimiento de un idioma de trabajo de la OIT debería ser un requisito mínimo para todos los puestos.
282. La Oficina debe perseverar para mejorar la diversidad geográfica de su personal cooperando con los países insuficientemente representados, debería crear indicadores para medir los avances en el logro de la igualdad de género, sobre todo en los puestos directivos donde la brecha de género es especialmente evidente, y debería promover la contratación de personas con discapacidad. En lo que respecta a la capacidad para prestar servicios, la Oficina debería adoptar medidas para reforzar la formación del personal de las oficinas regionales de la OIT en la utilización de las herramientas digitales.
283. El grupo de África acoge favorablemente el próximo estreno del módulo de aprendizaje en línea sobre el marco de gestión del desempeño de la OIT y la nueva política para toda la Oficina sobre modalidades de trabajo flexibles, pese a estar convencido de que trabajar en modo presencial es más adecuado para atender las necesidades operativas.
284. La oradora declara que su grupo aplaude las iniciativas adoptadas por la Oficina en aras de la salud mental y el bienestar de su personal y toma nota con interés de la información actualizada sobre la política de lucha contra el acoso. El grupo de África apoya el proyecto de decisión.
285. **Hablando en nombre del ASPAG**, un representante del Gobierno del Japón declara que la Oficina, cuyos progresos han sido constantes en la aplicación de la Estrategia de Recursos Humanos, debería redoblar los esfuerzos en este sentido. Recordando la importancia de la diversidad geográfica para garantizar la eficacia de las actividades de la OIT, alienta a la Oficina a que supere la meta que se ha fijado en materia de diversidad geográfica, corrija la insuficiente representación, facilite información detallada sobre su avance, e incremente la diversidad en los puestos respecto a los cuales la representación geográfica no es un criterio sometido a control. En las descripciones de puestos no se deberían fijar condiciones excesivas ni disimular requisitos en materia de idiomas. Se sabe de candidatos de quienes se esperó que

en la entrevista contestasen en más de un idioma de trabajo de la OIT pese a que la descripción del puesto al que aspiraban solo exigía conocer uno de estos idiomas. El personal que interviene en la contratación debe ser consciente de este problema. La diversidad geográfica, la inclusión de las personas con discapacidad y la paridad de género son criterios igualmente importantes.

- 286.** Se debería promover la movilidad funcional y geográfica. Esta última, que sirve de motivación al personal cuyo rendimiento es elevado, debería tomarse en consideración en las candidaturas a los cargos superiores en la sede, a fin de que el personal altamente eficiente de las oficinas regionales y de país de la OIT contratado en la sede contribuya a mejorar el trabajo realizado en ella. El ASPAG solicita a la Oficina que elabore planes especialmente dedicados a mejorar la movilidad geográfica y presente informes al respecto en las futuras reuniones del Consejo de Administración.
- 287.** La Oficina debería exigir que todo el personal complete el módulo de formación en línea sobre la prevención de la explotación y el abuso sexuales. Debería progresar en la investigación de los más de 80 casos activos de alegaciones de violencia, acoso o irregularidades que se transfirieron de 2022 a 2023. Asimismo, debería velar por que los altos directivos completen la formación sobre la gestión de riesgos. El ASPAG aplaude la introducción del teletrabajo y espera que, de ser necesario, las pautas especialmente aplicables a él se revisen para reflejar los avances tecnológicos y evitar que las modalidades de trabajo flexibles afecten a la calidad de los servicios destinados a los mandantes. El grupo también solicita a la Oficina que proceda a un análisis para definir los estilos de trabajo híbridos más idóneos para la OIT y que siga cuidando de preservar la salud mental del personal.
- 288.** La Oficina debería seguir dando prioridad a la tecnología que mejor propicie el logro de los resultados 1 y 2, más urgente que el del resultado 3. Además, cuando promueva la innovación y la digitalización de los recursos humanos debería garantizar la coordinación interna entre esferas estratégicas como las de los recursos humanos y las tecnologías de la información y la comunicación. El ASPAG refrenda el proyecto de decisión.
- 289. Hablando en nombre del GRULAC**, una representante del Gobierno de Colombia dice que la Oficina debería seguir el ejemplo de otras organizaciones internacionales y designar puntos focales en los países con poca representación para atraer candidatos locales. Aunque el GRULAC da la bienvenida a la puesta en marcha de un programa de tutoría profesional para mujeres en la OIT, insta a la Oficina a adoptar medidas sistémicas mucho más ambiciosas para subsanar la brecha de género que existe en los niveles P5 y D1, por ejemplo, adaptando los puestos a las necesidades de las mujeres. Se debe llevar a cabo un análisis profundo sobre las barreras que enfrentan las mujeres para ascender a puestos de nivel superior y directivo, y adoptar políticas que ayuden a subsanar la desigualdad de género. El GRULAC alienta a la Oficina a seguir aumentando la inclusión de las personas con discapacidad, por ejemplo, aprovechando la experiencia del Comité de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
- 290.** El GRULAC celebra la introducción de una política sobre modalidades de trabajo flexibles y la elaboración de un plan de acción sobre salud mental y bienestar en el trabajo, y agradecería más información acerca de estas iniciativas, ya que muchas de ellas podrían ser replicadas por otros organismos e incluso por Estados Miembros. El GRULAC reitera la importancia de subsanar las deficiencias relativas a las medidas disciplinarias y de introducir una gama mucho más amplia de sanciones con procedimientos más claros y cursos obligatorios en materia de prevención de la explotación y el abuso sexuales. Desearían recibir más información sobre dichas medidas. Por último, el GRULAC coincide en la importancia de la movilidad del personal,

particularmente en vista de la intención de incrementar el número de proyectos de cooperación a nivel regional y de país.

- 291. Hablando en nombre del PIEM**, una representante del Gobierno del Canadá recuerda que los procesos de recursos humanos de la OIT deberían estar basados en el principio de mérito y ser transparentes. El PIEM insta a la Oficina a que redoble los esfuerzos para que la meta relativa a la representación de las mujeres en puestos de responsabilidad sea superior al 42 por ciento, y para abordar la subrepresentación geográfica. La oradora pregunta cómo dará la Oficina seguimiento a la contratación de personas con discapacidad, y cómo progresará con base en la Estrategia de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad 2020-2023. La Oficina debería finalizar el inventario de competencias lo antes posible para facilitar la aplicación de la Estrategia de Recursos Humanos, incluir las competencias digitales y las competencias relacionadas con la transición verde en las futuras necesidades de competencias y promover el uso y el aprendizaje de todos los idiomas oficiales de la OIT. Su grupo agradecería recibir información sobre cómo influirán los resultados del programa de tutoría inversa en las prácticas laborales, y alienta a la Oficina a que tome más medidas para acelerar los procesos de contratación.
- 292.** El PIEM acoge con satisfacción las medidas disciplinarias recién adoptadas, que deben incorporarse a una estrategia completa y acompañarse de una investigación rauda de las alegaciones de toda forma de violencia, acoso y conducta indebida. La Oficina debe priorizar la eliminación de la preocupante acumulación de 80 casos activos que se han transferido de 2022 a 2023 y asegurarse de que todos los miembros del personal hayan completado el módulo de formación en línea sobre prevención de la explotación y los abusos sexuales. El PIEM felicita a la Oficina por utilizar ClearCheck para efectuar comprobaciones de antecedentes antes de contratar a nuevos miembros del personal, y está interesado en saber si la Oficina tiene previsto unirse al Plan de Divulgación de Conductas Indebidas.
- 293.** Sería interesante que los miembros de la alta dirección de la Oficina explicaran cómo lideran la promoción de la inclusión, en particular mediante el apoyo a los grupos más vulnerables al estigma y la discriminación. El PIEM también está interesado en conocer los esfuerzos realizados para combatir el racismo, incluidas las medidas específicas adoptadas por la OIT en el marco del plan de acción estratégico del Equipo de Tareas para Abordar el Racismo y Promover la Dignidad de Todas las Personas en las Naciones Unidas, por ejemplo toda acción emprendida para examinar las políticas y prácticas de recursos humanos a fin de determinar si podrían tener un efecto desproporcionado en los miembros del personal de una determinada raza, color y origen étnico o nacional. El PIEM también pide información sobre los mecanismos de presentación de informes, el apoyo y los recursos disponibles para el personal que es objeto de racismo y discriminación racial. Con respecto al resultado 3, el PIEM aguarda con interés más información acerca de las medidas positivas adoptadas para aumentar la eficiencia e introducir cuadros interactivos en tiempo real para facilitar la toma de decisiones. El PIEM recomienda que se someta otro informe de situación al Consejo de Administración en otoño de 2024, o en su debido momento, y apoya el proyecto de decisión.
- 294. Hablando en nombre de la Asociación de Naciones de Asia Sudoriental (ASEAN)**, un representante del Gobierno de Indonesia dice que la Oficina debería promover la diversidad geográfica en la contratación, en particular mediante la contratación de personal en los Estados miembros de la ASEAN, y al mismo tiempo fortalecer las capacidades del personal existente. Los Estados Miembros de la ASEAN han adoptado la Declaración de la ASEAN sobre el desarrollo de los recursos humanos para un mundo del trabajo en evolución y su correspondiente hoja de ruta, y están promoviendo la educación y formación técnica y profesional.

- 295.** La creación de un entorno respetuoso y propicio al empoderamiento para trabajadores y empleadores, según prevé el resultado 2, es una tarea importante. En lo que respecta al resultado 3, deben intensificarse los esfuerzos con objeto de preparar a los trabajadores y a las empresas para hacer frente a las transformaciones tecnológicas y protegerles de sus efectos negativos. La ASEAN hará todo lo posible por apoyar a las empresas, incluidas las microempresas y pequeñas y medianas empresas, a fin de que utilicen la tecnología para mejorar la cantidad y calidad de puestos de trabajo en los sectores existentes y emergentes. La ASEAN apoya el proyecto de decisión.
- 296. Hablando en nombre del CCG**, un representante del Gobierno de Omán valora positivamente el enfoque de contratación basado en las competencias aplicado por la Oficina, sus esfuerzos por fortalecer las capacidades de su personal en respuesta a las carencias detectadas en materia de competencias, y las medidas tomadas para mejorar el entorno de trabajo. El mayor uso de la tecnología aumentará la flexibilidad y la productividad. Los países del CCG se encuentran entre los Estados menos representados en la Organización, y los países de habla árabe están infrarrepresentados en los puestos de categoría D. Por consiguiente, la Oficina debería considerar la posibilidad de organizar actividades, como ferias de empleo, para promocionar los puestos vacantes en esos países, y debería mantener informado al Consejo de Administración acerca de los progresos relativos a la aplicación de la Estrategia de Recursos Humanos.
- 297. Un representante del Gobierno de China** expresa su apoyo a muchos de los esfuerzos desplegados por la Oficina, en particular a fin de establecer un entorno de trabajo respetuoso y propicio al empoderamiento, introducir disposiciones claras en relación con las modalidades de trabajo flexibles, mejorar la calidad de la gestión de recursos humanos y promover la movilidad del personal a las oficinas regionales y de país. No obstante, toma nota con preocupación de la lentitud de los progresos en lo que respecta a la mejora de la representación geográfica. La Oficina debe tomar medidas concretas a este respecto, entre otras cosas continuando el examen de los requisitos de un segundo idioma y de experiencia laboral a nivel internacional en las descripciones de puestos y mejorando la formación de todos los miembros del personal que participan en procesos de contratación a fin de asegurar que tales procesos son justos y no discriminatorios para todas las personas candidatas, en particular las de Asia y el Pacífico. También debería reforzar la comunicación y la cooperación con los Estados Miembros infrarrepresentados, mejorar la visibilidad de las vacantes a través de las redes sociales, las actividades de divulgación y las ferias de empleo, y apoyar a los Estados Miembros interesados en participar en los programas para funcionarios subalternos del cuadro orgánico y los programas de intercambio de personal. China apoya el proyecto de decisión.
- 298. Un representante del Gobierno de Indonesia** destaca la importancia de la calidad de los recursos humanos para el desarrollo nacional y regional. Alienta encarecidamente a la Oficina a que priorice la contratación de personal procedente de regiones poco representadas, particularmente de los Estados Miembros del ASPAG y de la ASEAN, ya que todos saldrían ganando: la Oficina, que incorporaría a miembros del personal con un profundo conocimiento de los contextos locales, y los Estados Miembros. Indonesia apoya el proyecto de decisión.
- 299. Un representante del Gobierno de la Federación de Rusia** dice que, probablemente, la participación en una gama más amplia de ferias de empleo favorecería una representación geográfica más equilibrada del personal de la Oficina. La Oficina podría aprovechar los progresos relativos a las ciencias del comportamiento para aumentar la diversidad. Está interesado en saber cómo se está aumentando la diversidad en términos de edad.

- 300.** Considera que el trabajo presencial es la mejor manera para que los miembros del personal desplieguen su potencial y cumplan sus obligaciones con eficacia, y para que los directivos avalen la calidad del trabajo de los funcionarios a su cargo. Los métodos que utiliza la Oficina para motivar al personal y sancionar las conductas indebidas son eficaces y deberían administrarse en el marco del sistema de gestión de talentos integrado. Su país agradece los esfuerzos de la Oficina por mantenerse al corriente de los avances tecnológicos. En ese sentido, está interesado en saber si la Oficina tiene previsto desarrollar un portal de datos del personal al que podrían acceder los Estados Miembros, similar a otros portales existentes en la secretaría de las Naciones Unidas, como Umoja. Por último, insta a la Oficina a aplicar las recomendaciones y decisiones de la Comisión de Administración Pública Internacional.
- 301. Un representante del Director General** (Funcionario a cargo del Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos) dice que la Oficina ha tomado nota de las preocupaciones de los Estados Miembros en relación con las brechas en la representación geográfica del personal. La OIT trabajará más estrechamente con los Estados Miembros, por ejemplo, para la celebración de ferias de empleo y otros eventos a fin de aumentar su alcance. Con respecto a la necesidad de atraer a candidatos con experiencia pertinente para los mandantes tripartitos, un primer examen de candidaturas ha puesto de manifiesto que pocos candidatos pueden acreditar experiencia de trabajo con las organizaciones de empleadores y de trabajadores. La Oficina se reunirá con los mandantes tripartitos para elaborar estrategias de divulgación y conocer mejor el tipo de experiencia que se necesita.
- 302.** La Oficina apuesta con firmeza por la paridad de género y ha establecido estrategias destinadas a superar las metas de paridad de género. En cuanto a las metas sobre diversidad, en ocasiones son difíciles de alcanzar porque solo se aplican a unos cuantos puestos vacantes cada año. Para aumentar su alcance, la OIT se ha asociado a Impactpool; esta empresa también puede ayudar a identificar posibles candidatos que reúnen criterios de contratación específicos, una vez definidos los correspondientes parámetros.
- 303.** La Oficina toma nota del deseo del Consejo de Administración de hacer más para prevenir el racismo y la discriminación racial en la OIT. La DCI del sistema de las Naciones Unidas publicará un informe sobre este tema en un futuro próximo, y la OIT seguirá con atención sus recomendaciones. Una de las brechas detectadas es la falta de identificadores o grupos raciales específicos en el sistema de las Naciones Unidas, lo cual dificulta la evaluación y la denuncia del racismo y la discriminación racial. En cuanto a la discapacidad y la inclusión, la Oficina trabajará más estrechamente con los recién creados grupos de recursos para empleados a fin de dar apoyo a los miembros del personal de la OIT con discapacidad. Aunque es difícil determinar el número de miembros del personal que tienen una discapacidad, una reciente encuesta del personal ha puesto de manifiesto que constituyen cerca del 4 por ciento de la plantilla. La Oficina está colaborando con otras organizaciones en cuestiones de discapacidad, y proseguirán las actividades de divulgación.

304. El tiempo necesario para cubrir una vacante en la OIT es comparable al de otros organismos de las Naciones Unidas, con un promedio de 172 días en comparación con 160 días en otros lugares; no obstante, la OIT establece procedimientos diferenciados en función del tipo de puesto, y los puestos con cargo al presupuesto ordinario tienen requisitos especiales que alargan el proceso. El orador entiende que es necesario reducir la duración del proceso de contratación. Se han tomado medidas para rebajar la experiencia internacional y los requisitos académicos en las descripciones de puesto cuando estos no son estrictamente necesarios. Sin embargo, es más difícil reducir los requisitos lingüísticos, dado que el personal de la OIT necesita manejar varios idiomas para servir adecuadamente a los mandantes. No obstante, la Oficina procurará considerar las candidaturas de personas con conocimientos de uno solo de los idiomas de trabajo de la OIT.
305. La nueva política sobre modalidades de trabajo flexibles negociada con el Sindicato del Personal y basada en las lecciones aprendidas durante la pandemia de COVID-19 tiene por finalidad principal servir a los mandantes y satisfacer las necesidades operacionales de las reuniones, así como las expectativas del personal. Se prevé que entrará en vigor después de la reunión de la Conferencia de 2023 y estará acompañada de una campaña de comunicación y un proceso de gestión del cambio. Aunque la herramienta de gestión del desempeño se utiliza como herramienta de desarrollo, la Oficina aborda adecuadamente los problemas de desempeño insuficiente. Por ejemplo, en 2022 no se renovaron los contratos de 13 funcionarios por problemas de desempeño.
306. Los programas de pasantías y funcionarios subalternos del cuadro orgánico de la OIT se encuentran entre los mejores del sistema de las Naciones Unidas. La Oficina se esfuerza por aumentar la diversidad de los candidatos, ampliar el programa de funcionarios subalternos del cuadro orgánico y abrir más puestos para personal con menos experiencia, de modo que los pasantes y los funcionarios subalternos del cuadro orgánico puedan permanecer en la Organización. En 2018 se puso en marcha un robusto programa de mentoría, y la OIT se ha incorporado al sistema de mentorías de las Naciones Unidas, que está abierto para todos los funcionarios, sea cual sea su grado.

Decisión

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

(GB.347/PFA/14, párrafo 36)

15. Otras cuestiones de personal

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

► Anexo I

Discurso de apertura del Director General en la 347.ª reunión del Consejo de Administración y presentación de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025 (lunes 13 de marzo de 2023)

Bienvenidos a esta 347.ª reunión del Consejo de Administración de la OIT.

Quisiera dar la bienvenida también a las Subdirectoras Generales de Empleo y Protección Social, Mia Seppo, y de Relaciones Exteriores y Corporativas, Laura Thompson, así como al Subdirector General de Servicios Corporativos, Hao Bin.

Antes de entrar en el meollo de la cuestión, permítanme referirme a la reciente publicación de un artículo del *New York Times* relativo a la acción de la OIT en Qatar. Negamos categóricamente estas acusaciones. Nuestro departamento de comunicación se está ocupando de responder a las preguntas y comentarios a través de los medios de comunicación, incluidas las redes sociales, y la respuesta de la Oficina puede consultarse en ellas y en nuestro sitio web.

Desde nuestra última reunión de noviembre, los desafíos a los que nos enfrentamos siguen siendo críticos y continúan estando al orden del día.

En primer lugar, persiste la gravísima situación en Ucrania. La OIT se suma a la reciente declaración formulada por el Secretario General de las Naciones Unidas con ocasión del aniversario de la agresión rusa contra Ucrania, en la que recordaba que la invasión rusa de Ucrania es una violación flagrante de la Carta de las Naciones Unidas y del Derecho internacional.

Las presiones inflacionistas y su corolario en el poder adquisitivo de los trabajadores y las poblaciones que viven en situación de precariedad, así como la crisis de la deuda de varios países de ingresos bajos o medianos, reclaman toda nuestra atención.

Por otra parte, quisiera recordar las previsiones de la OIT sobre la situación del empleo a nivel mundial, que apuntan a un aumento del 1 por ciento. Se prevé un incremento del desempleo a escala mundial de 3 millones, hasta alcanzar los 208 millones de desempleados en 2023 y los 211 millones en 2024.

Nuestra principal preocupación es la repercusión que tiene esta situación mundial en la profundización de las desigualdades, cuya brecha, desgraciadamente, no deja de crecer. Esta situación confirma la urgencia de poner en marcha la Coalición Mundial para la Justicia Social.

Celebro el apoyo inquebrantable que seguimos recibiendo en este sentido, no solo de ustedes, los Estados Miembros, los empleadores y los trabajadores, sino también de otros actores del desarrollo (a saber, el sistema de las Naciones Unidas, las instituciones financieras internacionales y muchos otros).

Quisiera decirles que reconozco en su justa medida la magnitud y la complejidad de esta iniciativa. Soy consciente de que siguen siendo necesarias algunas aclaraciones. Y es normal, dada la naturaleza de tal iniciativa. Es un proyecto que debemos desarrollar juntos: estoy convencido de que se hará todo lo posible por ponerla en marcha el próximo junio, y estoy decidido a ello. No solo es importante que la iniciativa vea la luz en el marco de la Conferencia Internacional del Trabajo, sino que también llegue a tiempo para abordar eficazmente la

Cumbre sobre los ODS que tendrá lugar en septiembre en Nueva York y para preparar la Cumbre del Futuro de 2024 y la Cumbre sobre la Justicia Social prevista para 2025, si así lo decide la Asamblea General. Así pues, insto al Consejo de Administración a que dé su aprobación a la creación de la Coalición Mundial.

Una vez que se apruebe, se enviarán invitaciones oficiales a todos los jefes de Estado y de Gobierno y se formalizarán las gestiones en curso ante los organismos de las Naciones Unidas, las instituciones financieras internacionales y otros actores pertinentes. Realizaremos todo ello en consulta y colaboración constantes con los mandantes tripartitos, esto es, los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores.

Esta reunión permitirá asimismo al Consejo de Administración debatir el programa de trabajo que tenemos previsto aplicar en Ucrania. Hace poco mantuve una reunión tripartita virtual con nuestros mandantes ucranianos, que me transmitieron las condiciones absolutamente desesperadas a las que se enfrentan. Este programa de trabajo incluye una propuesta de apertura de una oficina en Kyiv.

Todos sabemos que las consecuencias de esta situación se extienden mucho más allá de Ucrania. En este contexto, visité el vecino Estado de la República de Moldova. Es nuestro deber redoblar nuestra asistencia a la República de Moldova, Ucrania y otras regiones afectadas, y así lo haremos.

El orden del día incluye también una serie de casos individuales, en el marco de los mecanismos constitucionales de la OIT de presentación de quejas. Entre ellos figura el de Belarús, donde varios dirigentes y miembros de sindicatos han sido detenidos por haber ejercido sus actividades sindicales legítimas. Estas detenciones se producen después de muchos años de vulneraciones de derechos. Por consiguiente, el Consejo de Administración examinará un proyecto de resolución para someterlo a la Conferencia Internacional del Trabajo, a fin de adoptar medidas en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT.

Antes de comentar mis propuestas de Programa y Presupuesto, querría destacar otros puntos del orden del día del Consejo de Administración:

- En particular, primeramente, permítanme hacer referencia al punto relativo a la Estrategia de la OIT de Cooperación para el Desarrollo. Me complace que el Director General de la Corporación Financiera Internacional, Sr. Makhtar Diop, haya aceptado mi invitación para participar en esta discusión. Consideramos que su participación se sitúa en un contexto en que hay una voluntad mutua de intensificar nuestra colaboración en el sistema multilateral, y muy especialmente con respecto a la diligencia debida en las cadenas de suministro, sobre todo en lo que concierne a la cuestión social, al mundo del trabajo, en estas cadenas de suministro.
- En segundo lugar, querría señalar que el Consejo de Administración examinará el informe final del Grupo de trabajo tripartito sobre la participación plena, equitativa y democrática en la gobernanza tripartita de la OIT. Es mi deseo renovar mi compromiso de trabajar con ustedes a fin de conseguir la entrada en vigor del Instrumento de Enmienda de 1986 a la Constitución de la OIT. Como sabemos, este ha sido ya ratificado o aceptado por 125 Estados Miembros; faltan, pues, iba a decir «solamente», tres ratificaciones por parte de los «Miembros de mayor importancia industrial».
- En tercer lugar, quisiera indicar que el Consejo de Administración examinará el marco de procedimiento necesario para los casos de presentación de recursos ante la Corte Internacional de Justicia, según se establece en el artículo 37 de nuestra Constitución.

- Por último, me permito recordar que vamos a entablar dos discusiones importantes, sobre las cadenas de suministro y sobre la economía de las plataformas digitales. Mi reciente misión en Ghana y en Côte d'Ivoire, junto con el Ministro de Trabajo y el Ministro de Cooperación Económica y Desarrollo de Alemania, ha puesto de relieve el potencial de estas cadenas de suministro y, a la par, la necesidad de integrar cláusulas sociales para un futuro mejor en las cadenas de suministro.

Presentación de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025

De conformidad con la visión que ya he expuesto, se trata de un programa cuyo eje es, en términos globales, la justicia social. Este programa se organiza en ocho resultados en materia de políticas y tres catalizadores, que se estructuran en torno a los cinco bloques del programa mundial de justicia social.

El presupuesto ordinario propuesto para 2024-2025 es de 854,7 millones de dólares de los Estados Unidos. Esta cifra representa lo que podría calificar como un modesto aumento de 1,9 millones de dólares con respecto al presupuesto para 2022-2023, es decir, un 0,2 por ciento en términos reales. Tal aumento es necesario, entre otros fines, con miras a:

- brindar apoyo a la labor del Grupo de trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas, el cual es fundamental para la modernización del sistema normativo de la OIT, y
- reforzar la capacidad de la Oficina en materia de auditoría interna, control y mediación.

En valor nominal, el presupuesto ordinario equivale a 894,3 millones de dólares de los Estados Unidos, es decir, su valor nominal ha aumentado en 39,6 millones de dólares, o sea, un 4,6 por ciento. Dicho aumento tiene en cuenta la inflación, las fluctuaciones de los tipos de cambio y otros factores, como el monto de 7 millones de dólares destinado a financiar la celebración de la Conferencia Internacional del Trabajo en 2024 y en 2025, debido a que las salas del Palacio de las Naciones no se encontrarán disponibles por renovación.

Estas propuestas presupuestarias tienen también como finalidad reforzar nuestra capacidad técnica en el terreno; concretamente, se asignarán 3,1 millones de dólares suplementarios a los cinco programas regionales.

Por otro lado, se han introducido importantes modificaciones en los resultados en materia de políticas desde la reunión del Consejo de Administración de noviembre de 2022, de acuerdo con las orientaciones que ustedes propusieron en dicha ocasión.

Una de las modificaciones es la incorporación de un nuevo resultado en materia de políticas, que lleva el número 5, cuyo objetivo es poner en aplicación un programa transformador en favor de la igualdad de género, la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades para todas y para todos.

A continuación, se ha revisado el texto sobre las categorías de la población que sufren discriminación y exclusión. Al respecto, permítanme recordarles lo que dije en la reunión del Consejo de Administración de noviembre pasado, a saber, que la OIT tiene el deber de seguir luchando contra todas las formas de discriminación y de exclusión, y contra todas las formas de desigualdad en el trabajo que puedan afectar a todos los grupos, en particular a los más marginados y vulnerables, a nivel nacional, a nivel regional y a nivel mundial. Ya lo dije el pasado mes de noviembre, y considero necesario reiterarlo ahora.

Señora Presidenta, señoras y señores miembros del Consejo de Administración, huelga decir que se trata de una cuestión que no puede ser más divisoria.

Este es precisamente el momento en que todas y todos nosotros tenemos el deber, y me aventuro incluso a hablar de obligación, de esforzarnos por encontrar una solución centrada en la convivencia. De hecho, en eso consiste el multilateralismo.

En estos tiempos convulsos, en que el sistema multilateral se halla erosionado, debemos evitar que el Programa y Presupuesto sea tomado como rehén. La OIT tiene que mostrar el camino a seguir abordando estas cuestiones, de cuya dificultad soy consciente, con nuestro sentido legendario del compromiso y el consenso.

Muchas gracias.

► Anexo II

Respuesta del Director General al debate sobre las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025 (jueves 16 de marzo de 2023)

Quisiera agradecer ante todo al Consejo de Administración por el debate enriquecedor y constructivo que se ha mantenido.

Mis colegas y yo hemos estado escuchando con mucha atención las observaciones y preguntas formuladas. Es alentador constatar el apoyo general a la orientación estratégica del Programa y Presupuesto para 2024-2025.

También se han expresado diversas preocupaciones. Permítanme centrarme en cinco áreas clave.

En primer lugar, la lucha contra la discriminación.

Me ha impresionado mucho que, a pesar de la diversidad de opiniones expresadas, todos los mandantes reafirmaran en sus intervenciones su compromiso con el principio de no discriminación por ningún motivo. Esta es una cuestión de justicia social, de lucha contra las desigualdades, y de principios: la razón de ser de nuestra Organización, los valores que defiende la OIT. La lucha contra la discriminación ha ocupado y seguirá ocupando un lugar central y fundamental en las actividades de la OIT. Por consiguiente, el programa de trabajo de la Oficina Internacional del Trabajo, que tengo el privilegio de dirigir, seguirá abarcando a todos los grupos que son objeto de cualquier tipo de discriminación, incluida la discriminación por motivos de orientación sexual y de identidad de género. Como indiqué en la reunión del Consejo de Administración de noviembre de 2022 y lo reiteraré en el discurso de apertura que pronuncié el pasado lunes, nuestra labor continuará a todos los niveles: nacional, regional y mundial. No se puede ser eficaz a nivel nacional sin saber lo que ocurre a nivel regional y mundial.

En segundo lugar, permítanme pasar a la Coalición Mundial para la Justicia Social.

El apoyo de todos ustedes a la Coalición ha quedado claro desde un principio.

Al mismo tiempo, nos ha quedado muy claro que ustedes no quieren lo que podría considerarse un cheque en blanco. Desean que confirmemos los **objetivos, prioridades, criterios de colaboración y gobernanza** de esta coalición. Responderemos plenamente a todas estas cuestiones cuando volvamos sobre este punto la próxima semana.

También han expuesto una serie de preocupaciones y cuestiones relacionadas con la articulación de la Coalición en el Programa y Presupuesto, y sus repercusiones en los recursos humanos y financieros. En este sentido, permítanme reiterar que la Coalición Mundial es un objetivo general de la OIT en su conjunto. No es un resultado en sí mismo; es transversal y se **integrará en todos los resultados en materia de políticas y los catalizadores**, con la contribución de todas las unidades de la Oficina.

Esto explica por qué mis propuestas de Programa y Presupuesto no incluyen una partida presupuestaria para la Coalición.

A la espera del resultado de ese punto del orden del día, permítanme reiterar que la Coalición Mundial emana de la Constitución de la OIT **y tiene por objeto cumplir el mandato de la Organización, es decir, lograr el avance de la justicia social mediante el trabajo decente con un enfoque centrado en las personas.**

Sobre la base de las orientaciones de este Consejo de Administración, entablaremos las consultas tripartitas necesarias para generar su plena confianza. Intentaremos hacerlo la semana próxima o formular propuestas a través de una consulta que sea aceptable y con la que los mandantes tripartitos se sientan cómodos.

También tomamos nota de la comunicación del grupo de África y del Grupo de los Empleadores sobre la carta de convocatoria. Quisiera reiterar que no había ninguna mala intención y que lo único que se buscaba era reservar la fecha. Sin embargo, reconozco que, tal como estaba formulada, podía interpretarse de la manera en que lo hicieron ustedes, y por ello asumo toda la responsabilidad.

En tercer lugar, varios oradores, entre ellos los empleadores, los trabajadores, el grupo de los Estados de América Latina y el Caribe (GRULAC), el grupo de los países industrializados con economía de mercado (PIEM) y los donantes que hacen aportaciones a la Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario (CSPO), pidieron aclaraciones más detalladas con respecto al **uso de la CSPO**.

En el curso de los años, la Oficina ha realizado avances continuos en lo que se refiere a la asignación estratégica de los fondos de la CSPO para lograr resultados, gracias al apoyo y al diálogo ininterrumpido con los donantes que hacen aportaciones a esta cuenta.

La asignación propuesta a la CSPO para 2024-2025 sigue el mismo enfoque, al centrarse de forma específica en las prioridades del Programa y Presupuesto, especialmente en los programas de acción prioritarios, habida cuenta del papel fundamental que desempeñan para reforzar las actividades de promoción y la convergencia de las políticas, y para galvanizar la movilización de recursos procedentes de otras fuentes.

Asimismo, la CSPO cumplirá un papel clave en la movilización de recursos para brindar apoyo a la capacidad institucional de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. También se utilizará, junto con otros recursos, para reforzar las respuestas integradas a los principales desafíos de trabajo decente, y como capital inicial para emprender actividades, en la perspectiva de atraer a otros donantes y aumentar nuestra capacidad de movilización de recursos.

Los 15 puestos que se proponen como receptores de fondos de la CSPO son todos de índole técnica y se focalizan en las prioridades del Programa y Presupuesto. Estos puestos se mantendrán solo durante el próximo bienio y no generarán obligaciones duraderas para la Oficina. Nosotros garantizaremos su absorción en el bienio 2026-2027, en el marco del presupuesto ordinario y los recursos extrapresupuestarios movilizados con este fin.

Además, la CSPO seguirá utilizándose para desarrollar actividades en el terreno en ámbitos clave. Me complace que en la declaración pronunciada por Bélgica el lunes se volvieran a destacar las actividades en el terreno.

En cuarto lugar, en varias de las intervenciones que se han pronunciado, incluidas las del grupo de África, el grupo de Asia y el Pacífico (ASPAG) y el Grupo de los Empleadores, se ha expresado preocupación por la reducción prevista en la asignación del presupuesto ordinario para el resultado 3, y por el hecho de que las competencias y el aprendizaje permanente se hayan incluido ahora como un producto de este resultado.

Permítanme asegurarles que la creación de empleo y de trabajo decente sigue siendo una prioridad de mis propuestas para 2024 y 2025. Globalmente, no ha habido ninguna reducción. La «aparente» reducción del presupuesto ordinario para el resultado se debe a que algunos recursos que se dedicaron a la creación de empleo en la economía social y solidaria en el bienio actual, especialmente en las zonas rurales, se reorientarán al nuevo producto 4.5.

Además, algunos de los recursos dedicados a las situaciones de crisis y posteriores a las crisis se han reasignado al programa de acción prioritario en el marco del resultado 8.

En efecto, **anticipamos un aumento de los recursos extrapresupuestarios disponibles para el resultado 3**. El tema de las competencias y del perfeccionamiento de las competencias fue uno de los más importantes que desarrollé en mi campaña y que sin duda no se quedará de lado.

En cuanto a la integración de las competencias y el aprendizaje permanente en el resultado 3, refleja la importancia de abordar el desarrollo de las competencias como parte de los marcos integrales de políticas de empleo. Se basa en el reconocimiento de que es necesario adoptar un enfoque integrado para garantizar que las competencias y la formación se traduzcan en última instancia en oportunidades de empleo reales y decentes.

En términos de recursos, **el producto 3.2 es, con mucho, el resultado con la mayor asignación del presupuesto ordinario**. Además, una cantidad significativa de los recursos asignados a otros productos también se dedican al desarrollo de competencias.

Todo ello refleja la importancia del programa de competencias que será necesario aplicar para responder a los enormes cambios que se producirán en el mundo del trabajo en los próximos tiempos. Una vez más, les puedo asegurar que **los recursos dedicados a las competencias y al aprendizaje permanente aumentarán en el próximo bienio**.

En quinto lugar, el último punto que quisiera abordar está relacionado con el **nivel del presupuesto**. Hemos tomado muy en serio las inquietudes expresadas por algunos de ustedes, en particular el ASPAG y el PIEM.

Para responder a estas inquietudes —y aunque en el momento de preparar estas propuestas ya se habían tenido en cuenta las vacantes y jubilaciones previstas, generando un ahorro acumulado de cerca de 18,4 millones de dólares de los Estados Unidos— hemos vuelto a examinar en profundidad la necesidad de sustituir todas las vacantes y jubilaciones restantes. El resultado de este examen ha dado lugar a una nueva redefinición de los futuros puestos vacantes, y en algunos casos a su eliminación, con lo cual se ha generado un ahorro adicional de 1,9 millones de dólares de los Estados Unidos.

Este importe servirá para financiar las dos reuniones del Grupo de trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas, y se utilizará para fortalecer la capacidad de la Oficina de Auditoría Interna y Control y de la Oficina de la Mediadora, como ya anuncié el lunes.

Ello permitirá mantener invariables en términos constantes los criterios de referencia del presupuesto.

Por supuesto, estos nuevos ahorros tendrán el correspondiente impacto negativo en otros ámbitos de nuestra actividad. No obstante, tengan por seguro que esta es la única forma de asumir estas prioridades críticas en el marco de un presupuesto de crecimiento real cero, conforme a lo solicitado.

Algunos mandantes, en particular el PIEM, el GRULAC, China y el Japón, plantearon una serie de preocupaciones en relación con el incremento de los costos. Soy plenamente consciente del impacto de la inflación y del aumento de los costos para todos los presentes.

Me complace anunciarles que, desde la preparación de estas propuestas, la OIT ha conseguido negociar el precio de la electricidad para 2024, obteniendo una tarifa más favorable que la prevista inicialmente. Con ello se reduce el aumento previsto de los costos en cerca de 1,8 millones de dólares de los Estados Unidos, y se rebaja el ajuste total de los costos del 4,6 al 4,4 por ciento.

Si consideramos por separado el aumento único y excepcional de 7 millones de dólares de los Estados Unidos que supone la reubicación de la reunión de la Conferencia en Palexpo, que proponemos reservar para ese fin, el ajuste porcentual total del aumento de los costos se sitúa en **un 3,6 por ciento para el conjunto de la Oficina, a un nivel que considero muy razonable**. Este porcentaje obedece en gran medida a los gastos de personal derivados de las decisiones adoptadas por recomendación de la Comisión de Administración Pública Internacional y a las obligaciones contractuales existentes correspondientes a los locales de la OIT en todo el mundo.

Permítanme subrayar la importancia de llegar a un acuerdo para aprobar el presupuesto.

Desde luego, ello requiere confianza y entendimiento mutuo. Sé que es difícil. Pero tenemos la responsabilidad de obtener un apoyo muy claro al Programa y Presupuesto propuesto. Como dije el lunes, el proceso no debería paralizarse debido a la difícil discusión que estamos manteniendo.

Con frecuencia, en el pasado, ustedes, los mandantes, y la Oficina lograron superar divisiones y diferencias y alcanzar un consenso. Haya o no un consenso, mi mayor deseo —y no solo en lo que respecta a la decisión sobre el Programa y Presupuesto— es que, dentro de dos años, no tengamos que atravesar de nuevo esta situación. Aunque es muy positivo mantener discusiones de política, nuestro deber es proteger el Programa y Presupuesto, y seguir adelante.

Les invito a que, en junio de este año, recomienden a la Conferencia Internacional del Trabajo la aprobación del Programa y Presupuesto propuesto.

Será crucial para el futuro de la OIT y, **por encima de todo, para las personas a las que servimos**.

Gracias.

► Anexo III

Discurso de la Presidenta del Comité del Sindicato del Personal

347.^a reunión del Consejo de Administración (14 de marzo de 2023)

Señora Presidenta, señor Director General, señoras y señores Miembros del Consejo de Administración, estimadas y estimados colegas y personas aquí presentes hoy, ya sea en esta sala o por vía telemática:

Hoy me dirijo a ustedes con gran humildad y fuerza en calidad de Presidenta del Comité del Sindicato del Personal.

Con humildad porque esta oportunidad que se brinda a los presidentes del Comité del Sindicato de tomar la palabra dos veces al año ante el Consejo de Administración permite dar voz a los 3 600 funcionarios que hoy sirven a esta organización. Es verdad que al expresarme en nombre de mis colegas me tomo muy en serio las expectativas que les animan, por lo que desde ya les agradezco a ustedes la atención que tengan a bien prestarles escuchándome a mí. Con humildad también porque así es como debemos actuar en el ejercicio del mandato que ustedes nos confieren. La misma humildad y dedicación que también necesitan nuestros colegas que siguen trabajando, aun hallándose en países en situación de conflicto, de guerra, de colapso económico o social, o de vulneración de los derechos humanos, o habiendo perdido a seres queridos en los terremotos ocurridos en fechas recientes.

Pero también me dirijo a ustedes con fuerza. La fuerza que derivo de un sindicato representativo de casi dos tercios de nuestro personal, tanto en la sede como en las oficinas exteriores, sin distinción de categorías. Esa misma fuerza que me anima para compartir ahora con ustedes una resolución adoptada por abrumadora mayoría durante nuestra asamblea general celebrada el pasado mes febrero, a saber: la Resolución sobre la repercusión en los salarios de la reforma de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI). Una resolución que exige a la Organización diligencia con los compañeros afectados, en particular por un recorte que podría representar hasta un mes y medio de sueldo respecto a los ingresos anuales. Que requiere que la información se comunique con precisión y transparencia. Que, además, recuerda el derecho de reserva respecto a la validez jurídica de la decisión de la Administración de la OIT, que el Sindicato examina actualmente. Que, finalmente, me otorga mandato para instarles a ustedes a que den instrucciones a la Oficina para que obre por la reforma de la gobernanza de la CAPI de conformidad con los principios fundamentales de la OIT, incluido el de negociación colectiva, y con la participación de las federaciones de asociaciones y sindicatos del personal de las Naciones Unidas. Les ruego tengan presentes estas consideraciones cuando lean el documento GB.347/PFA/INF/11, titulado «Cuestiones relativas al Tribunal Administrativo de la OIT: Enmiendas al Estatuto de la Comisión de Administración Pública Internacional e información actualizada sobre el examen de la estructura jurisdiccional del régimen común de las Naciones Unidas», al que después volveré a referirme brevemente.

Esta fuerza que hoy me acompaña es también la de un sindicato que da vida en nuestra institución a los principios y al ADN de nuestra organización, mediante su participación en un diálogo social constructivo con la Administración, su compromiso con la prevención y la resolución de los conflictos y la prevención de los riesgos profesionales, y la negociación de los estatutos del personal y los convenios colectivos para adecuar nuestras reglas a nuestros tiempos y a los derechos fundamentales en el trabajo.

Desde que mi predecesor, Carlos Carrión-Crespo —a quien saludo y doy las gracias— se dirigió a ustedes el pasado mes de noviembre, el Sindicato del Personal ha proseguido sus discusiones y negociaciones, con el impulso de una nueva administración y los compromisos contraídos por nuestro Director General. Ello nos ha permitido avanzar en la senda de una nueva política de licencias parentales, respecto a la cual todavía debemos ultimar las disposiciones de un convenio colectivo en las próximas semanas. También hemos elaborado una nueva política de ordenación del tiempo de trabajo. En cuanto al fondo, estas negociaciones permiten a la OIT sintonizarse con los demás organismos y fondos de las Naciones Unidas, amén de sentar el principio según el cual las reglas deben aplicarse a todos los colegas, con independencia de la fuente de financiación de su contrato y en todos los lugares, mediante un enfoque inclusivo y centrado en las personas. En cuanto a la forma, estas negociaciones se han mantenido de manera que todas las partes salgan beneficiadas, definiendo los intereses comunes y buscando sin tregua soluciones respetuosas con los intereses respectivos. Doy las gracias a la Administración, y en particular al Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos, por estos avances y por la puesta en práctica del diálogo social.

Ahora permítanme compartir con ustedes, como es habitual, las reflexiones del personal sobre los puntos que figuran en el orden del día de la presente reunión del Consejo de Administración y sobre las repercusiones que su consideración podría tener en nuestras condiciones de trabajo.

Señoras y señores Miembros del Consejo de Administración: el personal les pide determinación, valentía y benevolencia cuando examinen los documentos que se les presentan para información o aprobación.

En verdad, ustedes deberán mostrar determinación para que el Programa y Presupuesto garantice los medios necesarios, en particular humanos, en aras de su efectiva aplicación. Nunca nos cansaremos de repetirlo: puede ser peligroso hacer más con menos, y el principal recurso de la OIT son sus mujeres y hombres en toda su diversidad y sus ámbitos de especialización. El Programa y Presupuesto presentado por nuestro Director General apela a una «vuelta a los valores fundamentales»: la justicia social. A menudo anticipamos con aprensión los esfuerzos adicionales que se nos pedirán para compensar la no renovación de los puestos dejados por los colegas que se jubilan, o las transferencias presupuestarias consistentes en transformar los «gastos de personal» en «gastos distintos de los de personal», es decir, en externalizar recurriendo cada vez más a consultores en lugar de utilizar personal contratado de conformidad con las reglas. Si se quiere servir la justicia social es preciso reafirmar que el trabajo no es una mercancía.

Muchos de los documentos que se examinarán y que en principio no deberían tener repercusiones presupuestarias deberán considerarse precisamente a la luz de sus implicaciones humanas, entre otras dimensiones. Me refiero en particular a la promoción de un entorno de trabajo seguro y saludable como nuevo principio y derecho fundamental en el trabajo; a las medidas relativas a la organización de las futuras reuniones del Consejo de Administración y otras reuniones; a la Coalición Mundial para la Justicia Social y a la Estrategia de la OIT sobre el conocimiento y la innovación. Para cumplir estos objetivos, la Oficina deberá contar con una estructura —aún muy nebulosa según muchos colegas y el Sindicato del Personal— que también pueda apoyarse en cimientos sólidos y dar a valer la experiencia y las competencias del personal interno. Es verdad que priorizar las convocatorias de candidaturas y los concursos parece haberse relegado a segundo plano en muchos procesos de contratación actuales.

También les pido determinación cuando examinen el documento GB.347/PFA/INF/11, titulado «Cuestiones relativas al Tribunal Administrativo de la OIT: Enmiendas al Estatuto de la Comisión de Administración Pública Internacional e información actualizada sobre el examen de la estructura jurisdiccional del régimen común de las Naciones Unidas». Nos reservamos nuestra posición en cuanto al fundamento jurídico de la aplicación de los cambios en el Estatuto de la CAPI. De hecho, el Tribunal Administrativo de la OIT ha declinado opinar al respecto, al no estar facultado para actuar como órgano consultivo, y solo un fallo sobre una demanda presentada ante este tribunal aportaría certeza en cuanto a la validez jurídica de la repartición de las competencias de la CAPI y de la Asamblea General de las Naciones Unidas, así como en cuanto a la aplicación de la metodología adoptada para calcular el ajuste por lugar de destino. En dicho documento se presenta además el seguimiento del segundo informe del Secretario General de las Naciones Unidas sobre el examen de las cuestiones de competencia en el contexto del régimen común de las Naciones Unidas, es decir, en lo que a nosotros se refiere, la competencia y el reconocimiento del Tribunal Administrativo de la OIT. No reiteraré los elementos que mi predecesor, Carlos, ya les expuso de forma detallada y fundamentada el pasado mes de noviembre, con toda su experiencia jurídica. Tan solo me limitaré a reafirmar la importancia de que preservemos «nuestro» tribunal, cuyo funcionamiento y cuya excelencia son todo un ejemplo para gran número de jurisdicciones. La determinación que ustedes manifiesten es la que permitirá a la Oficina seguir haciendo oír su voz de manera efectiva en el marco de las labores de la Secretaría de las Naciones Unidas.

Ahora quisiera apelar a su benevolencia. Este tipo de llamamientos es ciertamente poco habitual en un contexto como el del presente discurso, sobre todo en relación con un documento como el GB.347/INS/16, titulado «Informe relativo a la evolución de la situación a la luz de la Resolución sobre la agresión de la Federación de Rusia contra Ucrania desde la perspectiva del mandato de la Organización Internacional del Trabajo». Pero en los párrafos 39 y 40 del mismo se informa de la situación del personal de la OIT en Ucrania y en la Federación de Rusia, al tiempo que se confirman las disposiciones adoptadas para el proceso de reubicación del personal en Kyiv de tal forma que el mantenimiento de la capacidad operativa de la Oficina de Moscú y el deber de diligencia sean el objetivo primordial en la región. El Sindicato aprovecha esta oportunidad para encomiar nuevamente la acción de la Oficina, sus servicios de seguridad y el apoyo brindado por la Administración. También les pide a ustedes que expresen benevolencia reconociendo la abnegación de nuestros colegas que han seguido trabajando y reinventándose para poder desempeñar sus funciones y mantener su presencia, aun en situaciones personales y profesionales difíciles.

Finalmente, me referiré a un último documento: el GB.347/PFA/14, titulado «Informe de situación relativo a la aplicación de la Estrategia de Recursos Humanos 2022-2025», cuya lectura y discusión deberían exigir valentía y determinación. Ustedes han elegido al Sr. Hougbo por sus compromisos, en particular respecto a la armonización de las condiciones de trabajo del personal. Esta agenda ha suscitado gran esperanza entre nosotros. Es efectivamente insostenible que más de la mitad de nuestro personal esté empleado con contratos precarios, y que semejantes diferencias perduren durante muchos años. Mis predecesores ya han expuesto esta realidad y sus implicaciones profesionales y personales, cuyos detalles podrán conocer ustedes si se remiten concretamente a los resultados de la encuesta realizada el año pasado por el Sindicato ante todos nuestros colegas. No es posible seguir aplazando la lucha contra estas desigualdades: ¿les parece a ustedes normal, cuando se habla de la Oficina Internacional del Trabajo y de la justicia social, que un número creciente de nuestros colegas deban firmar año tras año, en algunos casos desde hace más de 25, contratos por periodos máximos de un año y sin tener los mismos derechos que el personal empleado con cargo al presupuesto ordinario? Es necesario que la Administración y el

Sindicato puedan entablar negociaciones que desemboquen en la armonización y una mejora de las condiciones de trabajo. Un funcionario de la OIT no deja de ser un funcionario, con independencia de que su contrato se financie con cargo a fondos de cooperación para el desarrollo o mediante las contribuciones anuales de nuestros Estados Miembros. Tenemos un deber de resultado que hemos de cumplir para poder seguir llevando a cabo las misiones que ustedes nos encomiendan.

Señoras y señores Miembros del Consejo de Administración: la Administración y el Sindicato han resuelto llevar a cabo estas negociaciones, y nosotros hemos convenido con la Administración en que también examinaremos las modalidades de la movilidad. No les oculto sin embargo que estas negociaciones pueden suscitar temor, por llevar tanto tiempo estancadas. Necesitamos que ustedes nos faculten para reflexionar al margen de las prácticas existentes y aplicar soluciones audaces e innovadoras que permitan posicionar a la OIT como líder en la promoción de unas condiciones de trabajo respetuosas con la dignidad de cada uno y cada una, en las que la diversidad se valore en todas sus formas.

Para terminar, quisiera compartir con ustedes una reflexión personal. Cuando el pasado mes de diciembre asumí las funciones de Presidenta del Sindicato del Personal de la OIT, una de las observaciones que a menudo oí de mis colegas fue: «¿va a ir bien el discurso en la reunión del Consejo de Administración? ¿No tienes miedo?». Pues sí, señoras y señores: ¡ustedes son, sin lugar a dudas, impresionantes! Impresionantes porque tienen el poder colectivo de tomar decisiones susceptibles de «infligirnos» a nosotros, personal de la OIT, un Programa y Presupuesto imposible de ejecutar, unas condiciones de trabajo siempre más precarias, o un mandato que podría parecernos carente de sentido. E impresionantes también porque, a fin de cuentas, rara vez tenemos la oportunidad de expresarles nuestras impresiones y opiniones.

Pero aquí estoy, ante ustedes, tal vez un tanto ansiosa pero segura. Confío en que ustedes mostrarán determinación, valentía y, sobre todo, benevolencia, no solo respecto a mí, sino también pensando en el personal al que represento.

Muchas gracias por su atención.