



Consejo de Administración

341.ª reunión, Ginebra, marzo de 2021

Sección de Programa, Presupuesto y Administración

PFA

Segmento de Auditoría y Control

Fecha: 22 de febrero de 2021

Original: inglés

Octavo punto del orden del día

Informe del Comité Consultivo de Supervisión Independiente

Finalidad del documento

El presente documento contiene el 13.º informe anual del Comité Consultivo de Supervisión Independiente, que abarca el periodo comprendido entre marzo de 2020 y enero de 2021, para debate y orientación. Asimismo, se invita al Consejo de Administración a que apruebe las enmiendas al mandato del Comité propuestas (véase el proyecto de decisión que figura en el párrafo 5).

Objetivo estratégico pertinente: No procede.

Resultado más pertinente: Resultado funcional B: Gobernanza eficaz y eficiente de la Organización.

Repercusiones en materia de políticas: Ninguna.

Repercusiones jurídicas: Revisión del mandato de un órgano de supervisión.

Repercusiones financieras: Ninguna.

Seguimiento requerido: La Oficina informará al Comité sobre el curso dado a las recomendaciones que figuran en el informe anexo.

Unidad autora: Comité Consultivo de Supervisión Independiente (IOAC).

Documentos conexos: GB.316/PFA/6/1; GB.316/PV (&Corr.); GB.331/PFA/7; GB.331/PV; GB.334/PFA/5; GB.334/PV; GB.335/PFA/6; GB.340/PFA/8 (Rev. 1).

1. De conformidad con su mandato ¹, el Comité Consultivo de Supervisión Independiente (IOAC) llevó a cabo su labor durante el periodo comprendido entre marzo de 2020 y enero de 2021 a través de reuniones virtuales regulares y especiales, que se celebraron los días 25 y 26 de mayo de 2020; 8 y 9 de junio de 2020; 30 de julio de 2020; 27 de agosto de 2020; 23 a 25 de septiembre de 2020; 26 de noviembre de 2020, y 27 a 29 de enero de 2021.
2. Durante ese periodo, el IOAC estuvo integrado por los siguientes miembros:
 - Sra. Malika AÏT-MOHAMED PARENT (Francia/Suiza);
 - Sr. Frank HARNISCHFEGER (Alemania);
 - Sr. Verasak LIENGSRIRIWAT (Tailandia);
 - Sra. Marian McMAHON (Canadá);
 - Sr. N. R. RAYALU (India).
3. El Director General transmite adjunto al presente documento (anexo I) el informe anual del Comité para que lo examine el Consejo de Administración.
4. Tal como se indica en el párrafo 40 de dicho informe, el Comité propuso una serie de enmiendas a su mandato para velar por que la OIT incorpore las mejores prácticas reconocidas por la Dependencia Común de Inspección del sistema de las Naciones Unidas. La Oficina facilitó varias rondas de consultas oficiosas entre el IOAC y los miembros del Consejo de Administración sobre las enmiendas propuestas, tanto por correo electrónico como mediante reuniones en línea. Como resultado, se presenta una versión revisada del mandato, en la que figuran las enmiendas propuestas, que se somete al Consejo de Administración para su examen (véase el anexo II de este documento).

▶ Proyecto de decisión

5. **Por correspondencia, el Consejo de Administración toma nota del informe anual del Comité Consultivo de Supervisión Independiente, que figura en el anexo I del documento GB.341/PFA/8, y aprueba el mandato revisado que se reproduce en el anexo II de dicho documento.**

¹ Aprobado por el Consejo de Administración en su 316.ª reunión (noviembre de 2012) (GB.316/PFA/6/1 y GB.316/PV (&Corr.), párr. 650) y revisado en su 331.ª reunión (noviembre de 2017) (GB.331/PFA/7 y GB.331/PV, párr. 813).

► Anexo I

Decimotercer informe anual del Comité Consultivo de Supervisión Independiente

Resumen

El Comité Consultivo de Supervisión Independiente (IOAC) presenta al Consejo de Administración su 13.º informe anual sobre la labor que llevó a cabo durante el periodo comprendido entre marzo de 2020 y enero de 2021, cuyos métodos y formato tuvieron que adaptarse debido a las dificultades engendradas por la pandemia de COVID-19.

El Comité elogió al Director General y a su equipo de dirección por la rápida activación a principios de 2020 del plan de continuidad de las operaciones y de gestión de la crisis en respuesta a la pandemia, que permitió a la Oficina proseguir sus actividades para satisfacer las necesidades de los mandantes en un entorno de trabajo diferente. En julio de 2020 el Comité expresó su preocupación por la falta de funciones de gobernanza durante un periodo prolongado a causa de la cancelación de la 338.ª reunión del Consejo de Administración (marzo de 2020) y el aplazamiento de la 109.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, pero observó con agrado que la 340.ª reunión del Consejo de Administración (noviembre de 2020) se celebró de forma satisfactoria en un formato totalmente virtual.

El Comité pudo abordar todos los ámbitos fundamentales de su mandato a través de intercambios virtuales más frecuentes, que se añadieron a su programa regular de reuniones. También participó en sesiones informativas sobre las iniciativas de innovación institucional, la evaluación y las actividades del Centro Internacional de Formación de la OIT, en Turín. El Comité acogió con agrado varias mejoras introducidas en las políticas y los procesos, así como los resultados obtenidos a lo largo del año a pesar de la pandemia, por ejemplo: *a)* la racionalización del Marco de gestión de los riesgos y la reasignación de la responsabilidad de la gestión de los riesgos del anterior Comité de Gestión de Riesgos al Equipo de Dirección; *b)* la presentación puntual de los estados financieros consolidados de 2019 y la conclusión satisfactoria de una auditoría externa que obtuvo una opinión de auditoría sin reservas, superando el desafío tecnológico sin precedentes del trabajo a distancia; *c)* la exhaustividad de la declaración sobre el control interno publicada por el Director General y el sólido proceso utilizado en su elaboración; *d)* las mejoras introducidas en el control interno ejercido por el Comité de Administración y el Secretario Ejecutivo de la Caja del Seguro de Salud del Personal (CSSP) gracias al sistema de solicitudes de reembolso en línea, la formación y la tipificación de las tarifas; *e)* los esfuerzos desplegados por el Auditor Interno Jefe para ajustar el plan de auditoría basado en los riesgos, con el fin de incorporar los nuevos riesgos derivados de la pandemia, y *f)* la asistencia y el apoyo prestados por el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos (HRD) para la aplicación de las modalidades de trabajo flexibles impuestas a los miembros del personal de la OIT durante la pandemia.

El Comité formuló las recomendaciones siguientes:

Recomendación 1. El Comité alienta a la dirección a velar por que la iniciativa destinada a establecer un inventario de competencias profesionales produzca un resultado final que la dirección pueda comprender y aplicar a fin de desarrollar unos recursos humanos adecuados.

Recomendación 2. La dirección debería realizar un examen del proceso de gestión de las denuncias de irregularidades y de seguimiento de los casos fundados, a fin de simplificarlo. Dicho proceso debería centrarse en el miembro del personal que realiza la denuncia con objeto de promover una cultura de denuncia de las irregularidades.

Recomendación 3. El Comité alienta a la dirección a que, en la respuesta de la OIT a las recomendaciones formuladas por el Auditor Externo en su informe detallado, indique claramente con cuáles de ellas está de acuerdo plena o parcialmente, a fin de que pueda determinarse ulteriormente con precisión las medidas que deban adoptarse y su estado de aplicación.

Recomendación 4. El Comité insta a la dirección a que resuelva lo antes posible las deficiencias observadas y aplique las recomendaciones formuladas por el Auditor Externo en su informe detallado, a fin de mejorar los controles y los procedimientos en la contratación de los colaboradores externos y en la gestión de los recursos humanos, en particular en los ámbitos de la contratación y la movilidad del personal. En su calidad de organización internacional especializada en las normas del trabajo, podría esperarse que la Oficina sea una fuente de mejores prácticas en la gestión de los recursos humanos. El Comité considera que estos son ámbitos de importancia fundamental en los que la Oficina puede demostrar su liderazgo.

Recomendación 5. El Comité pide al Consejo de Administración que apruebe las enmiendas propuestas al mandato del IOAC, a fin de velar por que la OIT incorpore las mejores prácticas reconocidas por la Dependencia Común de Inspección.

I. Introducción

1. El Comité Consultivo de Supervisión Independiente (IOAC) se complace en presentar su 13.º informe anual, relativo a la labor que realizó entre marzo de 2020 y enero de 2021.
2. Todas las reuniones se celebraron de forma virtual, en línea y en directo; en todas ellas se alcanzó el quórum de presencia; y todos los miembros afirmaron que el desempeño de su cargo no entrañaba ningún conflicto de intereses y firmaron la declaración correspondiente.
3. Una vez más, el IOAC siguió un orden del día con puntos permanentes basado en el mandato que guía su labor, a fin de abordar de manera plena y exhaustiva todos los aspectos relacionados con las funciones que le incumben. Además, la Presidenta representó al IOAC en la quinta reunión del Comité de Supervisión de las Naciones Unidas en diciembre de 2020, cuyos resultados se compartieron con los miembros del IOAC en la reunión de enero de 2021.
4. En vista de la próxima expiración del mandato de al menos dos miembros del IOAC a finales de 2021, se decidió mantener a Marian McMahon y a Verasak Liengsriwat como Presidenta y Vicepresidente, respectivamente, en 2021.

II. Actividades de supervisión en 2020-2021

5. El brote de la nueva enfermedad por coronavirus (COVID-19) se convirtió en una pandemia mundial a principios de 2020. El personal de la OIT en la sede y en la mayoría de las oficinas exteriores pasó a trabajar a distancia a partir de mediados de marzo. Por consiguiente, durante el periodo abarcado por el presente informe, el Comité celebró todas sus reuniones de forma virtual. Las reuniones regulares se llevaron a cabo los días 25 y 26 de mayo de 2020, 8 y 9 de junio de 2020, 23 a 25 de septiembre de 2020 y 27 a 29 de enero de 2021. Además, se celebraron reuniones de información oficiosas el 30 de julio de 2020, el 27 de agosto de 2020 y el 26 de noviembre de 2020.
6. El IOAC valora el apoyo y la cooperación que el Director General, el personal directivo superior y el conjunto del personal de la OIT le han brindado a lo largo de este último año. Las presentaciones y sesiones informativas organizadas para los miembros del Comité han seguido siendo de gran calidad. El IOAC también valora el diálogo sobre cuestiones fundamentales y reconoce las difíciles circunstancias en las que todos los miembros del personal han tenido que trabajar.
7. Durante sus reuniones, el Comité se entrevistó con funcionarios de alto nivel de la Oficina, entre otros, el Director General, el Director General Adjunto de Gestión y Reforma, el Tesorero y Contralor de Finanzas, el Auditor Interno Jefe, el Investigador Principal, el Director del Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos (HRD), el Director de la Oficina de Evaluación (EVAL), el Funcionario principal encargado de la gestión de los riesgos, el Director del Centro Internacional de Formación de la OIT (el Centro de Turín) y el Secretario Ejecutivo de la Caja del Seguro de Salud del Personal (CSSP), con objeto de hacer un seguimiento de los asuntos abordados en sus reuniones anteriores y recabar información sobre cuestiones relacionadas con su mandato. Asimismo, el Comité se entrevistó con el Auditor Externo.
8. El Comité valoró positivamente la oportunidad de reunirse con miembros del Consejo de Administración en septiembre de 2020, en el marco de una sesión informativa oficiosa. Ello permitió debatir la labor del Comité, que se resume en su informe anual de

2019-2020¹, cuyo examen —previsto en la 338.^a reunión (marzo de 2020) del Consejo de Administración— tuvo que aplazarse, en particular las observaciones y recomendaciones sobre las enmiendas que propone introducir en su mandato. El Comité fue informado de que el Consejo de Administración, en su 340.^a reunión (noviembre de 2020), tomó nota por correspondencia de dicho informe anual y aplazó a una reunión posterior el examen del mandato revisado del Comité.

III. Detalles de las actividades efectuadas y del asesoramiento prestado por el Comité Consultivo de Supervisión Independiente

A. Procesos internos y unidades orgánicas

Informe financiero y estados financieros

9. En relación con los estados financieros para el año que finalizó el 31 de diciembre de 2019, el Comité observó con satisfacción que la Oficina había seguido presentando los resultados de conformidad con las Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público (NICSP). Por consiguiente, la presentación de los estados financieros de la OIT estaba en consonancia con la de otras organizaciones de las Naciones Unidas y entidades del sector público internacional.
10. El Comité también constató con agrado que la Oficina había obtenido una vez más una opinión de auditoría sin reservas respecto de los estados financieros consolidados. El Comité también expresó su satisfacción al comprobar que el plan de auditoría externa que había examinado en septiembre de 2019 se había ejecutado plenamente. Una parte importante del plan preveía apoyarse en la labor de la Oficina de Auditoría Interna y Control (IAO), cuando procediera. A ese respecto, el Comité observó con agrado la confianza despositada concretamente en la auditoría que la IAO realizó de los contratos de colaboración externa y la conclusión de los exámenes de las oficinas regionales y de país.
11. El Comité trató con los representantes del Auditor Externo varios temas específicos en relación con los estados financieros. A ese respecto, cabe destacar lo siguiente:
 - en primer lugar, el Comité acogió con satisfacción la recalificación de un terreno, que pasó a contabilizarse en la partida «inversiones inmobiliarias» de los estados financieros, tras la decisión de vender otra parcela vacía adoptada por el Consejo de Administración en su 337.^a reunión (octubre-noviembre de 2019), así como el valor que se le asignó en los estados financieros;
 - en segundo lugar, el Comité acogió con satisfacción los cambios introducidos en 2019 con respecto a los supuestos utilizados para la evaluación actuarial del pasivo del seguro de salud posterior al cese en el servicio (ASHI). En particular, se informó al Comité de que las principales tasas de descuento utilizadas en la evaluación se correspondían con las utilizadas por otras organizaciones de las Naciones Unidas con sede en Ginebra. El Comité observó una vez más que el pasivo no financiado del ASHI seguía afectando considerablemente a la situación del activo neto.

Controles internos

12. El Comité reiteró su apoyo a los esfuerzos de la Oficina por publicar una declaración sobre el control interno en el marco del proceso de presentación de informes anuales

¹ GB.340/PFA/8 (Rev. 1).

sobre los estados financieros. El Comité tomó nota de las nuevas áreas susceptibles de mejora que se indicaron en 2019, así como de los progresos realizados en cuestiones señaladas previamente. Durante la discusión mantenida con el Auditor Externo, el Comité observó con satisfacción que la declaración, en la que se enumeraban las principales cuestiones señaladas por la Oficina en materia de control interno durante el año, era más completa que las publicadas por la mayoría de las demás entidades de las Naciones Unidas.

13. A la luz de las conversaciones mantenidas con los auditores internos y externos y con la dirección sobre el proceso de elaboración de dicha declaración y de los resultados presentados, el Comité se mostró satisfecho con la solidez del proceso. Asimismo, observó que las áreas susceptibles de mejora tenían que ver principalmente con la eficiencia de las operaciones y no mostraban ninguna deficiencia sustancial relacionada con la eficacia general de los controles internos.

Gestión de los riesgos

14. El Comité expresó su satisfacción con respecto al Marco de gestión de los riesgos racionalizado que se presentó en enero de 2021; y observó que la responsabilidad de la gestión de los riesgos se había transferido al Equipo de Dirección y ya no recaía en el Comité de Gestión de Riesgos. El IOAC seguirá de cerca este cambio para asegurarse de que sigue habiendo una rendición de cuentas clara y efectiva respecto a la gestión de los riesgos.
15. Tras recibir una presentación de los resultados preliminares de la evaluación del riesgo de fraude realizada por la OIT en 2020, el Comité apoyó el plan de trabajo descrito en el documento y se mostró interesado en examinar las vulnerabilidades que se detecten y los resultados del análisis comparativo del enfoque de la OIT sobre el fraude y la corrupción. A ese respecto, el Comité alentó a la OIT a que consulte las recientes notas de orientación de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación sobre la gestión del riesgo de fraude y sobre la gestión de los riesgos en el terreno y en las organizaciones descentralizadas.
16. Con respecto a la gestión de la continuidad de las operaciones, la OIT fue capaz de activar en 2020 su plan de continuidad de las operaciones y de gestión de la crisis en respuesta a la pandemia. El Comité fue informado de que el personal directivo superior se reunió a diario para seguir de cerca la situación y aportar respuestas, por lo que desea felicitar al Director General y a su equipo.

Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos

17. En 2020, se mantuvo informado en todo momento al Comité sobre el apoyo y la asistencia que HRD prestó al personal para facilitar su transición a un entorno de trabajo a distancia. El Comité acogió con satisfacción las medidas adoptadas para apoyar las modalidades de trabajo flexibles impuestas en la OIT durante la pandemia.
18. El Comité examinó los progresos en el establecimiento de un inventario de competencias profesionales, actualmente a cargo de HRD y la Unidad de Innovación Operacional (BIU), sobre la base de la experiencia adquirida durante el proyecto piloto de establecimiento de un inventario de las necesidades futuras de competencias profesionales que realizó BIU para el Equipo Técnico Global del Servicio de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad del Departamento de Política de Empleo. El Comité entiende que la finalidad de este inventario, que abarca a toda la Oficina, es determinar y evaluar las competencias técnicas e interpersonales que la OIT necesita, lo que también incluye

evaluar cómo la Organización prevé colmar las eventuales deficiencias de competencias, bien mediante el perfeccionamiento profesional de su personal o bien mediante la contratación externa, para seguir cumpliendo su mandato en el futuro. La estrategia de innovación dirigida por BIU constituyó un buen punto de partida para asegurar que se incorporen al inventario las ideas recopiladas en las consultas realizadas al personal sobre su forma de trabajar internamente y sobre cómo debería cambiar el trabajo para los clientes de la OIT.

19. El Comité considera que la gestión de los recursos humanos es un motor fundamental del cambio en el desempeño de la Organización y desea destacar la importancia de demostrar su eficacia en este ámbito, aprovechando su estructura de gobernanza tripartita. A este respecto, el Comité alentaría un programa y un enfoque ambiciosos en la ejecución de esta iniciativa.

Recomendación 1 (2021)

El Comité alienta a la dirección a velar por que la iniciativa destinada a establecer un inventario de competencias profesionales produzca un resultado final que la dirección pueda comprender y aplicar a fin de desarrollar unos recursos humanos adecuados.

20. En el resumen de su examen sobre la labor realizada por el Auditor Externo, el Comité también destacó varias recomendaciones extraídas de la exhaustiva auditoría operativa sobre las funciones de gestión de los recursos humanos de la OIT.

Centro Internacional de Formación de la OIT

21. El IOAC tuvo el placer de reunirse con el Director y la Tesorera y Jefa de los Servicios Financieros del Centro de Turín. El Comité felicitó al Director por el satisfactorio cambio de enfoque del aprendizaje presencial al aprendizaje a distancia realizado en 2020. El Comité apoya las conversaciones actualmente en curso sobre la mejor manera de adaptar el modelo operativo del Centro a la nueva realidad para asegurar la consecución de los resultados previstos en la Estrategia de la OIT para el fomento de la capacidad institucional², aprobada por el Consejo de Administración en su 335.ª reunión (marzo de 2019).

Gestión de la Caja del Seguro de Salud del Personal

22. El Comité recibió información actualizada sobre la forma en que la CSSP había abordado las deficiencias en materia de control y las recomendaciones de mejora en varias áreas anteriormente indicadas. A ese respecto, expresó su satisfacción con los esfuerzos desplegados para formar al personal en la detección e identificación de casos de fraude y para tipificar las tarifas de los tratamientos a fin de garantizar que las solicitudes de reembolso sean razonables. El IOAC también tomó nota con agrado del nuevo sistema en línea, desarrollado en colaboración con otros organismos de las Naciones Unidas que autogestionan sus seguros de salud.

² GB.335/INS/9.

B. Funciones de supervisión interna y externa

Auditoría interna e investigación

23. El Comité celebró reuniones periódicas con el Auditor Interno Jefe y con otros miembros del personal de la IAO para proceder al examen y seguimiento de los progresos con respecto al plan de trabajo bienal, así como para discutir las dificultades que la pandemia había generado.
24. En lo referente al desempeño de la función de auditoría interna, el Comité acogió con satisfacción el plan de auditoría basado en los riesgos y apreció los esfuerzos desplegados para actualizar la evaluación bienal de los riesgos a mitad del periodo de ejecución, a fin de abordar la evolución de la situación de alto riesgo prevalente, incluidos los riesgos derivados de la pandemia y los controles establecidos por la Organización.
25. En 2020, la IAO publicó un informe de auditoría de garantía de la calidad, relativo a una oficina exterior en África, y un informe de asesoramiento, relativo a una función de la sede. Asimismo, finalizó la labor de investigación en relación con otras cuatro auditorías, cuyos informes se encuentran en diferentes etapas de elaboración.
26. El Comité reconoció que, debido a la pandemia, las actividades de la IAO se redujeron considerablemente durante el año, tanto en la sede como en las oficinas exteriores de la OIT, que adoptaron una modalidad de trabajo a distancia desde mediados de marzo de 2020.
27. El Auditor Interno Jefe informó al Comité, en su reunión de enero de 2021, de que la IAO había emprendido una serie de exámenes a distancia de las oficinas exteriores mediante un procedimiento de auditoría diferente, a saber, mediante auditorías remotas, aprovechando la finalización de la implantación del Sistema Integrado de Información sobre los Recursos (IRIS) en todas las oficinas exteriores permanentes de la OIT, así como en varias oficinas de proyecto.
28. La IAO también estuvo trabajando en la mejora de sus funciones de auditoría interna e investigación, a fin de sacar más partido de los datos recopilados a través de IRIS, con el apoyo de la Oficina de Auditoría e Investigaciones del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), pues tanto este como la OIT utilizan Oracle como base de sus respectivos sistemas de planificación de los recursos institucionales.
29. El Comité seleccionó un informe de investigación, a modo de muestra, para examinarlo de forma minuciosa durante el año; y discutió el proceso con el equipo, sobre la base de las constataciones y recomendaciones que figuran en el informe de la Dependencia Común de Inspección del Sistema de las Naciones Unidas de 2020, relativo al examen del estado de la función de investigación. El Comité acogió con satisfacción la debida diligencia que había ejercido la Unidad de Investigación e Inspección de la IAO y la rigurosidad del análisis efectuado antes de formular sus conclusiones.
30. Como ejercicio complementario, el Comité solicitó una presentación general de los procesos establecidos para tratar los casos de irregularidades en la OIT. Si bien existen sólidos canales de comunicación, el Comité considera que el proceso podría ser menos burocrático y centrarse más en el miembro del personal que realiza la denuncia, a fin de asegurar el fortalecimiento de la cultura de denuncia de irregularidades mediante procesos racionalizados.

Recomendación 2 (2021)

La dirección debería realizar un examen del proceso de gestión de las denuncias de irregularidades y de seguimiento de los casos fundados, a fin de simplificarlo. Dicho proceso debería centrarse en el miembro del personal que realiza la denuncia con objeto de promover una cultura de denuncia de las irregularidades.

31. El Comité alienta a la IAO a seguir incrementando su agilidad para adaptarse a los cambios del entorno y mejorar las competencias del equipo de auditoría en el ámbito del análisis de datos y otras capacidades de auditoría digital para cumplir su plan de trabajo bienal.

Oficina de Evaluación

32. El Comité se reunió con el Director de EVAL y recibió una presentación general de las actividades que su oficina realiza y de la función de evaluación en la OIT desde una perspectiva más amplia. El Comité espera celebrar reuniones periódicas con EVAL a fin de velar por que se mantenga una coordinación eficaz de la función de supervisión que esta cumple con las funciones de auditoría interna y externa.

Auditor Externo

33. Por lo que respecta al informe del Auditor Externo al Consejo de Administración sobre las operaciones financieras de la Organización Internacional del Trabajo (también denominado «informe detallado»), el Comité expresa su agradecimiento a la Comisión de Auditoría de la República de Filipinas por haber realizado un examen completo de las funciones de gestión de los recursos humanos en la Oficina.
34. El Comité señala a la atención del Consejo de Administración las conclusiones que extrajo de sus conversaciones con el Auditor Externo, a saber, que, en general, las funciones de gestión de los recursos humanos se ejecutan con eficacia, aunque existen posibilidades de mejora. En particular, el Comité acogió con satisfacción que el Auditor Externo se basara en el Marco para la Gestión de los Recursos Humanos, adoptado por la Comisión de Administración Pública Internacional, y en la Estrategia de Recursos Humanos 2018-2021 para efectuar la evaluación de la Oficina, y considera que es una decisión razonable. Se trata de las normas aplicadas por la OIT, ya sea por su condición de miembro del régimen común de las Naciones Unidas ya sea porque constituyen los objetivos y metas aprobados por el Consejo de Administración. Por consiguiente, se espera de la Oficina que cumpla esas normas.
35. Al examinar los apartados en los que figura la respuesta de la OIT a las recomendaciones formuladas por el Auditor Externo en su informe detallado, el Comité observó que en algunos casos no estaba claro si la dirección aceptaba íntegramente la recomendación formulada o solo en parte. Debido a esa falta de claridad, podría ser difícil determinar ulteriormente si se lograría o se logrará aplicar la recomendación a cabalidad.

Recomendación 3 (2021)

El Comité alienta a la dirección a que, en la respuesta de la OIT a las recomendaciones formuladas por el Auditor Externo en su informe detallado, indique claramente con cuáles de ellas está de acuerdo plena o parcialmente, a fin de que pueda determinarse ulteriormente con precisión las medidas que deban adoptarse y su estado de aplicación.

Recomendación 4 (2021)

El Comité insta a la dirección a que resuelva lo antes posible las deficiencias observadas y aplique las recomendaciones formuladas por el Auditor Externo en su informe detallado, a fin de mejorar los controles y los procedimientos en la contratación de los colaboradores externos y en la gestión de los recursos humanos, en particular en los ámbitos de la contratación y la movilidad del personal. En su calidad de organización internacional especializada en las normas del trabajo, podría esperarse que la Oficina sea una fuente de mejores prácticas en la gestión de los recursos humanos. El Comité considera que estos son ámbitos de importancia fundamental en los que la Oficina puede demostrar su liderazgo.

Ética

36. El Comité ha expresado en ocasiones anteriores su preocupación por el hecho de que la función de ética corra a cargo de un funcionario a tiempo parcial. A ese respecto, ha observado con satisfacción que, en las propuestas de Programa y Presupuesto para 2022-2023 presentadas por el Director General, se han asignado recursos para financiar un puesto de funcionario encargado de las cuestiones de ética a tiempo completo. El Comité anima vivamente al Consejo de Administración a que apruebe esta propuesta.

Gobernanza y supervisión

37. Como consecuencia de la pandemia mundial que repercutió desde mediados de marzo de 2020 en el funcionamiento de la OIT, el Comité observó que las reuniones de marzo y junio de 2020 del Consejo de Administración se cancelaron y que se aplazó la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de junio de 2020. Si bien entendió y aprobó la decisión de cancelar esas reuniones presenciales, el Comité desearía expresar su preocupación por la falta de funciones de gobernanza normales durante un periodo de tiempo tan prolongado.
38. Una de las características fundamentales de una buena gobernanza es la capacidad de ejercer una supervisión de manera oportuna. El Comité considera preocupante que no se celebrara ninguna reunión formal del Consejo de Administración entre noviembre de 2019 y octubre de 2020, en un periodo en que la pandemia provocó grandes cambios en la manera de funcionar de la OIT. Esa fue también la razón por la que el Comité decidió, de forma colegiada, enviar una comunicación al Consejo de Administración el 3 de julio de 2020 en la que incluía comentarios extraídos de su examen de los estados financieros comprobados de 2019. La información oportuna sobre la forma en que se gastan los fondos es importante para todas las organizaciones, especialmente las que forman parte del sistema de las Naciones Unidas.
39. El Comité toma nota de la información facilitada en una reunión especial con el Tesorero y Contralor de Finanzas que tuvo lugar a finales de noviembre de 2020, según la cual la 340.^a reunión del Consejo de Administración se celebró de forma satisfactoria en un formato totalmente virtual, y alienta a la Mesa del Consejo de Administración a que

adopte medidas continuas para asegurarse de que todas las funciones clave de gobernanza y de supervisión puedan ejecutarse de forma oportuna y eficaz.

III. Comité Consultivo de Supervisión Independiente

A. Mandato del Comité Consultivo de Supervisión Independiente y examen de los comités de auditoría y supervisión por parte de la Dependencia Común de Inspección

40. Como se indicó en el informe del Comité para el periodo 2019-2020, la Dependencia Común de Inspección publicó en 2019 un informe sobre su examen de los comités de auditoría y supervisión en el sistema de las Naciones Unidas ³. A la luz de dicho examen, el Comité propuso una serie de enmiendas a su mandato con objeto de incorporar las mejores prácticas. Tras debatir estas propuestas con todos los grupos de mandantes del Consejo de Administración a lo largo de 2020, el Comité propone una serie de enmiendas, entre las que cabe citar las siguientes:
- actualizar el ámbito de aplicación de la labor de la IAO para reflejar la actual función de supervisión del Comité respecto a las investigaciones;
 - establecer la necesidad de que el Comité reciba una copia del plan de trabajo aprobado de EVAL a fin de velar por que todas las funciones de supervisión interna se ejecuten de manera coherente;
 - añadir una referencia específica a la obligación de que el Comité lleve a cabo autoevaluaciones anuales;
 - añadir el requisito de que el mandato se revise de forma periódica para asegurar que se tengan en cuenta de forma oportuna las nuevas prioridades y las mejores prácticas;
 - incluir el examen de las respuestas de la Oficina y del curso dado a las recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección que incumban a su mandato;
 - asegurar la coherencia con otros documentos de gobernanza en lo que respecta a la función del Comité en materia de asesoramiento sobre cuestiones de investigación y de ética;
 - añadir como requisito específico el programa de iniciación para nuevos miembros; y
 - documentar la disposición vigente en virtud de la cual se prevé una asignación presupuestaria específica para financiar las actividades encomendadas al Comité.

³ JIU/REP/2019/6.

Recomendación 5 (2021)

El Comité pide al Consejo de Administración que apruebe las enmiendas propuestas al mandato del IOAC, a fin de velar por que la OIT incorpore las mejores prácticas reconocidas por la Dependencia Común de Inspección.

B. Seguimiento de las recomendaciones anteriores

41. El Comité recibió información actualizada, por parte de la dirección, sobre las tres recomendaciones de su informe de 2019-2020 que todavía estaban pendientes de aplicación. El Comité acoge con satisfacción los avances logrados y espera que se apliquen íntegramente todas las recomendaciones, a saber, la aprobación por el Consejo de Administración del mandato revisado del IOAC, la mejora del seguimiento dado a las recomendaciones de auditoría y la aplicación del plan estratégico a largo plazo de la IAO.

C. Autoevaluación

42. El Comité llevó a cabo una autoevaluación de su mandato actual en el tercer trimestre de 2020, lo que permitió detectar varios aspectos de su funcionamiento que podrían mejorarse. Para ello, convendría:
- considerar la posibilidad de realizar encuestas a la dirección y/o al Consejo de Administración para evaluar la eficacia del IOAC;
 - examinar la mejor manera de emplear el tiempo de que dispone el Comité para cumplir su mandato. Entre las opciones que cabe evaluar figuran la celebración de reuniones por medios digitales, el aumento de la frecuencia de las reuniones y la aclaración de la información que se requiere de la dirección;
 - revisar las orientaciones proporcionadas a los nuevos miembros en 2021 para verificar que sigan respondiendo a las necesidades del Comité;
 - considerar la posibilidad de modificar el plan de trabajo anual para incluir el seguimiento de las políticas de integridad y ética, así como la dotación de recursos, la planificación de la sucesión y el desarrollo de las competencias en las funciones de supervisión interna.

D. Plan de trabajo para 2021

43. Por lo que se refiere a la labor del Comité en 2021-2022, esta seguirá centrándose en las siguientes esferas de su mandato: estados financieros y auditoría externa; auditoría interna e investigación; gestión de riesgos y controles internos, y cumplimiento y probidad.
44. Además, con motivo de la sustitución prevista de dos miembros del Comité, se organizará una sesión de orientación inicial para los nuevos miembros. Al igual que se ha hecho en ocasiones anteriores, todos los miembros del Comité asistirán a ella para asegurar la coherencia de la transferencia de conocimientos.

Ginebra, 8 de febrero de 2021

(Firmado) Sra. Marian McMahon
Presidenta

► Anexo II

Mandato del Comité Consultivo de Supervisión Independiente de la Oficina Internacional del Trabajo

Propósito

1. El Comité Consultivo de Supervisión Independiente (IOAC) es un órgano subsidiario del Consejo de Administración. En calidad de órgano consultivo especializado, proporciona asesoramiento especializado independiente, externo y de nivel superior al Consejo de Administración y al Director General para el cumplimiento de sus responsabilidades en materia de gobernanza, entre las que se encuentran asegurar la eficacia de los procedimientos de control interno, gestión de riesgos y gobernanza de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT). El IOAC aspira a añadir valor mediante el fortalecimiento de la rendición de cuentas y la gobernanza en la OIT.
2. El IOAC proporcionará asesoramiento al Consejo de Administración y al Director General con respecto a:
 - a) la calidad y el nivel de los informes financieros, la gobernanza, la gestión de riesgos y los controles internos en la OIT;
 - b) las respuestas y actuaciones de la dirección de la Oficina en relación con las recomendaciones de auditoría ~~interna y externa~~ y de la Oficina de Auditoría Interna y Control (IAO), así como en relación con las de la Dependencia Común de Inspección cuando proceda;
 - c) la independencia, eficacia y objetividad de las funciones de auditoría ~~interna y externa~~ y de la IAO y su coordinación con otras funciones de supervisión, incluida la función de ética y de evaluación, y
 - d) la interacción y comunicación entre el Consejo de Administración, el Auditor Externo, el Auditor Interno Jefe, el funcionario encargado de las cuestiones de ética y la dirección de la OIT.

Responsabilidades

3. Las responsabilidades específicas del IOAC consisten en asesorar al Consejo de Administración y al Director General en materia de:
 - a) Estados financieros: cuestiones derivadas de los estados financieros comprobados y de los informes elaborados por el Auditor Externo para el Consejo de Administración.
 - b) Contabilidad: idoneidad de las políticas y normas contables y de las prácticas en materia de declaración, así como de cualesquiera modificaciones aportadas a las mismas y de los riesgos que se deriven de estas.
 - c) Auditoría externa: alcance, planificación y enfoque de la labor del Auditor Externo. El Consejo de Administración podrá pedir al IOAC que le proporcione asesoramiento en relación con el nombramiento del Auditor Externo.
 - d) Auditoría ~~interna~~ e investigación: alcance, planificación, recursos, políticas y desempeño de ~~ambas funciones~~ la función de auditoría interna y del Auditor Interno Jefe, e idoneidad de la independencia de dichas ~~función~~ funciones. El Consejo de

Administración podrá solicitar al IOAC que le proporcione asesoramiento en relación con el nombramiento y la terminación del contrato del Auditor Interno Jefe. El IOAC también puede brindar asesoramiento al Consejo de Administración en caso de alegaciones de conducta indebida o de alegaciones de represalia que se refieran al Director General.

- e) Gestión de riesgos y controles internos: eficacia de los sistemas de control interno de la OIT, incluidas las prácticas en materia de gestión de riesgos y de gobernanza interna de la Oficina.
- f) Reglamento Financiero y Reglamentación Financiera Detallada: funcionamiento y eficacia del Reglamento Financiero y la Reglamentación Financiera Detallada.
- g) Cumplimiento y probidad: sistemas establecidos por la OIT para mantener y promover el cumplimiento de las leyes, los reglamentos y las políticas, así como de estrictos criterios de integridad, rendición de cuentas y conducta ética ~~a fin de evitar conflictos de intereses~~. El Director General podrá solicitar al IOAC que brinde asesoramiento sobre el desempeño, el nombramiento y/o la terminación del contrato del Funcionario encargado de las cuestiones de ética.
- h) Desempeño, a solicitud del Consejo de Administración, de otras funciones acordes con el mandato.

Atribuciones

- 4. El IOAC tendrá todas las atribuciones necesarias para el desempeño de sus responsabilidades, incluido el acceso libre y sin restricciones a la información, los archivos y el personal de la OIT.
- 5. El IOAC tendrá acceso confidencial y sin restricciones al Auditor Interno Jefe, al Auditor Externo y al funcionario encargado de las cuestiones de ética, y viceversa en cada caso.
- 6. Para hacerse efectiva, toda propuesta de enmienda al presente mandato deberá someterse al Consejo de Administración para su aprobación.
- 7. En su calidad de órgano consultivo, el IOAC no tiene facultades ejecutivas ni ninguna otra responsabilidad operativa.

Composición

- 8. El IOAC estará integrado por cinco miembros, expertos independientes, que prestarán sus servicios a título personal.
- 9. En la selección de los miembros se dará la máxima importancia a la competencia profesional, la experiencia y la integridad. En la composición del Comité se reflejará el carácter tripartito e internacional de la Organización Internacional del Trabajo y se tendrá debidamente en cuenta lo siguiente:
 - a) la distribución geográfica;
 - b) el equilibrio de género;
 - c) la experiencia en el sector público y en el sector privado, y
 - d) los países desarrollados y en desarrollo.
- 10. Todos los miembros del IOAC deberán tener las calificaciones adecuadas y experiencia en un puesto de supervisión, auditoría o gestión financiera de nivel superior.

11. Todos los miembros del IOAC deberán dominar al menos uno de los tres idiomas de trabajo de la OIT.
12. Para desempeñar eficazmente sus funciones, los miembros del IOAC deberán poseer conocimientos, competencias profesionales y experiencia en puestos de nivel superior en al menos uno de los ámbitos siguientes:
 - a) finanzas y auditoría;
 - b) estructura de rendición de cuentas y de gobernanza de la organización, incluidas [la investigación, la ética y la gestión de riesgos](#);
 - c) gestión en puestos de nivel superior;
 - d) organización, estructura y funcionamiento del sistema de las Naciones Unidas y/o de otras organizaciones intergubernamentales, y
 - e) comprensión general del mandato, los valores y los objetivos de la OIT.

Colectivamente, el Comité debería poseer conocimientos, competencias profesionales y experiencia en puestos de nivel superior en todos los ámbitos antes mencionados.

13. Los miembros deberán tener conocimientos previos, o adquirirlos rápidamente, del mandato, los valores y los objetivos de la Organización, de su estructura tripartita de gobernanza y de rendición de cuentas y de las normas pertinentes por las que se rige, así como de su cultura institucional y de su entorno de control.

Independencia

14. Dado que la función del IOAC es proporcionar asesoramiento objetivo, los miembros que lo integren actuarán con independencia de la Oficina Internacional del Trabajo, el Consejo de Administración y la Conferencia Internacional del Trabajo, y serán ajenos a todo conflicto de intereses, real o aparente.
15. Los miembros del IOAC no podrán:
 - a) ocupar ningún cargo ni dedicarse a ninguna actividad que pueda afectar su independencia respecto de la OIT;
 - b) estar empleados o contratados para ocupar ningún cargo en la OIT, ni haberlo estado durante los ~~cinco~~ **tres** años anteriores a su nombramiento como miembros del IOAC, ni tener ningún familiar directo (según la definición que figura en el Estatuto del Personal de la OIT) que trabaje en la OIT o mantenga una relación contractual con la Organización, ni haber presentado su candidatura para un puesto en la OIT en el periodo mencionado;
 - c) ser miembros del Consejo de Administración de la OIT, ni haberlo sido durante los tres años anteriores a su nombramiento como miembros del IOAC, ni tener ningún familiar directo (según la definición que figura en el Estatuto del Personal de la OIT) que sea miembro del Consejo de Administración de la OIT;
 - d) estar empleados por ningún miembro del Grupo de Auditores Externos de las Naciones Unidas ni de la Dependencia Común de Inspección, ni haberlo estado durante los tres años anteriores a su nombramiento como miembros del IOAC, y
 - e) presentarse ellos mismos ni ningún familiar directo a ningún puesto de categoría superior en la OIT durante un periodo mínimo de ~~cinco~~ **tres** años a contar desde el día siguiente al día en que concluya su mandato en el IOAC.

16. Los miembros del IOAC prestarán sus servicios a título personal y, en lo relativo a su labor en el Comité, no pedirán ni aceptarán instrucciones de ningún gobierno, mandante u otra autoridad interna o externa a la OIT.
17. Antes de la primera reunión programada del IOAC en cada año civil, los miembros del IOAC firmarán anualmente una declaración de independencia y una declaración de intereses financieros (apéndice). Asimismo, deberán informar al Director General de cualquier cambio que se produzca en su situación profesional o de cualquier otra cuestión que se pueda considerar que influye en su independencia o capacidad de actuación.

Selección, nombramiento y duración del mandato

18. Los miembros del IOAC serán nombrados por el Consejo de Administración tras un proceso de selección tripartito que se realizará cada tres años, tal como se establece en los párrafos que figuran a continuación.
19. El Director General:
 - a) publicará una convocatoria para que los candidatos con las calificaciones y la experiencia adecuadas puedan manifestar su interés, a través de anuncios en revistas y/o periódicos de renombre internacional y con una amplia difusión geográfica, y en Internet, entre otros canales, y
 - b) mantendrá informados del proceso a los miembros del Consejo de Administración y a los Estados Miembros.
20. El Director General contratará a un consultor externo especializado en la contratación para puestos de categoría superior para examinar todas las solicitudes, entrevistar a los candidatos que cumplan los requisitos y preparar una lista restringida de los candidatos más idóneos (diez como mínimo, idealmente, pero 15 como máximo), basándose en los criterios establecidos en los párrafos 10 a 12 *supra*. Al confeccionar la lista restringida, el consultor tendrá en cuenta la diversidad a la que se hace referencia en el párrafo 9. El consultor también presentará un informe en el que se evaluará brevemente a los candidatos no seleccionados. De conformidad con lo dispuesto en la Reglamentación Financiera Detallada y los correspondientes procedimientos de la OIT, se contratará al consultor mediante un proceso de licitación pública cuyos resultados se comunicarán al Consejo de Administración.
21. Un comité de selección (integrado por un representante de la presidencia del Grupo Gubernamental y por representantes de los grupos regionales, del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores) recibirá el informe del consultor, evaluará a los candidatos de la lista restringida, teniendo en cuenta los criterios establecidos en el presente documento, y propondrá a la Mesa del Consejo de Administración una lista de candidatos, cuyo número deberá coincidir con el de las vacantes existentes. La información que se facilitará a la Mesa deberá incluir el nombre, el sexo, la nacionalidad, las calificaciones y la experiencia profesional del candidato. En la medida de lo posible, las decisiones del comité de selección se tomarán por consenso. De no alcanzarse un consenso, la cuestión se remitirá a la Mesa.
22. La Mesa examinará la propuesta y, si no tiene objeciones, la remitirá al Consejo de Administración para su examen y aprobación definitivos.
23. El comité de selección también elaborará y conservará una lista integrada por un mínimo de cuatro integrada por un mínimo de cuatro candidatos de reserva debidamente cualificados y con perfiles diferentes que se someterá a la consideración de la Mesa y el

Consejo de Administración, a fin de proponer otros candidatos en caso de que la Mesa o el Consejo de Administración no dieran su visto bueno a un candidato de la primera lista, o para cubrir una vacante que se produzca por cualquier motivo imprevisto (por ejemplo, en caso de dimisión o de incapacidad) durante el mandato del Comité.

24. Los miembros del IOAC serán nombrados por un mandato de tres años, renovable por un segundo y último mandato de tres años, sin que ambos mandatos tengan que ser necesariamente consecutivos. A fin de garantizar la continuidad de la composición del Comité, al término de cada mandato, se deberá reemplazar a dos o tres de sus miembros. Si el número de miembros del Comité que llega al término de su segundo mandato es insuficiente, se determinará por sorteo qué miembros podrán volver a ser elegidos.
25. Los nuevos miembros deberán seguir un programa estructurado de iniciación organizado por la Secretaría de la OIT en consulta con los actuales miembros del IOAC, en el que se explican los objetivos de la Organización, su estructura y cultura, y las normas pertinentes por las que se rige.
26. La persona que ejerza la presidencia será elegida por el Comité de entre sus miembros y ejercerá el cargo durante un periodo máximo de tres años.
27. Los miembros del IOAC podrán renunciar a su condición de miembro mediante notificación escrita a la persona que ejerza la presidencia del Consejo de Administración. Para cubrir esa vacante se designará a otro miembro, mediante un nombramiento temporal especial, que desempeñará las funciones correspondientes durante el resto del mandato del miembro saliente, de conformidad con lo dispuesto en los párrafos 23 y 27.
28. Los miembros nombrados por el Consejo de Administración durante el mandato del Comité desempeñarán sus funciones hasta que finalice el mandato del miembro saliente y podrán ser reelegidos para un segundo y último mandato en el IOAC.
29. El nombramiento de los miembros del IOAC solo podrá ser revocado por el Consejo de Administración.

Reuniones

30. El IOAC se reunirá, en principio, como mínimo tres veces al año, por lo general en enero, mayo y septiembre, ~~pero en ningún caso menos y hasta cuatro~~ veces al año, de ser necesario. El número exacto de reuniones que se celebren al cabo del año dependerá de la carga de trabajo acordada para el IOAC y de la conveniencia de examinar cuestiones específicas. En el caso de que se requiera una cuarta reunión, deberá celebrarse en formato virtual, a menos que la asignación presupuestaria total permita organizar una reunión presencial adicional. Se proporcionará servicio de interpretación durante las reuniones, según se considere necesario, en las tres lenguas ~~de trabajo oficiales~~ de la OIT.
31. Con arreglo a lo dispuesto en el presente mandato, el IOAC podrá establecer su propio reglamento para asistir a sus miembros en el ejercicio de sus responsabilidades. El reglamento del IOAC se comunicará al Consejo de Administración para su información.
32. Las deliberaciones del IOAC se celebrarán a través de discusiones de grupo. Se espera que los miembros, por su condición de tales, asistan a todas las reuniones previstas del Comité. Habida cuenta de que prestarán sus servicios a título personal, no se permitirá que en su lugar asistan suplentes. El quórum necesario para las reuniones del IOAC será de tres miembros.

33. El Director General, el Auditor Externo, el Tesorero y Contralor de Finanzas, el Auditor Interno Jefe y el funcionario encargado de las cuestiones de ética, o sus representantes, asistirán a las reuniones por invitación del Comité. Del mismo modo, se podrá invitar a otros funcionarios de la OIT que desempeñen funciones relacionadas con los puntos incluidos en el orden del día del IOAC.
34. Las deliberaciones del IOAC y las actas de sus reuniones son confidenciales. Todos los documentos e información sometidos a los miembros u obtenidos por ellos se utilizarán única y exclusivamente para las deliberaciones del IOAC y se tratarán como confidenciales.

Presentación de informes

35. El Presidente del IOAC presentará un informe anual en el que consten consejos, observaciones y recomendaciones según proceda, tanto por escrito como en persona, para que el Consejo de Administración lo examine en su reunión de marzo.
36. En todo momento podrán presentarse al Consejo de Administración informes intermedios donde se reseñen conclusiones y asuntos de importancia cuando el IOAC lo considere oportuno o a petición del propio Consejo de Administración. El Presidente del IOAC siempre podrá informar a la Mesa del Consejo de Administración de cualquier cuestión grave relativa a la gobernanza. El Presidente del Consejo de Administración también celebrará consultas con el Grupo Gubernamental del Consejo de Administración.

Autoevaluación y examen periódico

37. El IOAC efectuará cada año una autoevaluación de su eficacia con respecto a su mandato e informará al Consejo de Administración de los resultados de todas las autoevaluaciones.
38. Con carácter periódico, o por lo menos cada tres años, el IOAC examinará su mandato y, de ser necesario, propondrá enmiendas al Consejo de Administración, a fin de tener en cuenta las prioridades emergentes y las mejores prácticas.

Disposiciones administrativas

39. Los miembros del IOAC prestarán sus servicios a título gratuito.
40. De conformidad con los procedimientos relativos a los viajes aplicables a los miembros del Consejo de Administración, los miembros del Comité:
 - a) recibirán dietas durante los periodos de asistencia a las reuniones del IOAC o cuando se encuentren en comisión de servicio relacionado con el IOAC, y
 - b) en el caso de no residir en el cantón de Ginebra o en la región vecina de Francia, tendrán derecho al reembolso de los gastos del viaje para asistir a las reuniones del IOAC.
41. La Oficina del Tesorero y Contralor de Finanzas proporcionará servicios de secretaría al IOAC.
42. La OIT deberá prever en su presupuesto bienal una asignación específica para el IOAC, destinada a financiar los costos asociados a las actividades encomendadas al Comité, en concreto entre tres y cuatro reuniones formales al año, la asistencia de los miembros del IOAC a las reuniones del Consejo de Administración y a otras reuniones, según se

requiera, el apoyo brindado por la secretaría del IOAC y, cuando proceda, los consultores externos.

Indemnización de los miembros del IOAC

43. La OIT indemnizará a los miembros del IOAC y los protegerá con respecto a toda reclamación, daño o pérdida que resulte de las actividades realizadas en el marco de sus atribuciones, a reserva de que dichas actividades se realicen de buena fe y con la debida diligencia, y que la OIT sea inmediatamente informada de cualquier situación en que puedan producirse tales reclamaciones, daños o pérdidas.

▶ Apéndice

Oficina Internacional del Trabajo

Declaración de Independencia de los miembros del Comité Consultivo de Supervisión Independiente

Por la presente, el abajo firmante _____ declara que, a su leal saber y entender, previa lectura del mandato del Comité Consultivo de Supervisión Independiente (IOAC) de la Oficina Internacional del Trabajo, reúne las condiciones para ser miembro de dicho Comité. Se compromete a cumplir con sus funciones y responsabilidades en calidad de miembro del Comité, teniendo presentes únicamente los intereses de la Organización Internacional del Trabajo, y a no solicitar instrucciones con respecto al desempeño de estas funciones a ningún gobierno, organización de mandantes u otra autoridad interna o externa a la Organización, ni aceptarlas de los mismos.

Declara asimismo que no tiene intereses personales, financieros o de otro tipo que pudieran influir o que pudiera considerarse que influyen en el asesoramiento que proporcione en el desempeño de sus funciones como miembro del IOAC.

A su leal saber y entender, ninguno de sus familiares directos tiene intereses personales, financieros o de otro tipo que pudieran influir o que pudiera considerarse que influyen en el asesoramiento que proporcione en el desempeño de sus funciones como miembro del IOAC.

En caso de que se produzca cualquier cambio en la relación que mantiene con la Organización Internacional del Trabajo en lo que respecta a los criterios de su independencia, informará de inmediato a la persona que ejerza la presidencia del Consejo de Administración de la OIT, por conducto del Director General.

Firmado: _____

Fecha: _____