

COMITÉ PERMANENTE DE PROGRAMAS Y FINANZAS

Trigésima tercera Reunión

INFORME DEL

COMITÉ PERMANENTE DE PROGRAMAS Y FINANZAS

SOBRE LA TRIGÉSIMA TERCERA REUNIÓN

Ginebra

2 y 3 de noviembre de 2023

Relator: Sr. L.J. Chuquihuara Chil (Perú)

ÍNDICE

Introducción y apertura de la Reunión	1
Adopción del programa.....	2
Informe sobre la situación de las contribuciones pendientes de pago a la Parte de Administración del Presupuesto y derecho a voto de los Estados Miembros.....	2
Presentación a cargo de la Directora General.....	2
Resumen actualizado del Programa y Presupuesto para 2023.....	5
Programa y Presupuesto para 2024.....	5
Plan de trabajo provisional de los órganos rectores de la OIM para 2024.....	8
Informe sobre los progresos registrados en la implementación de las recomendaciones de los Interventores Exteriores de Cuentas.....	9
Informe sobre la labor de la Oficina del Inspector General	9
Informe de actividades del Comité Asesor de Auditoría y Supervisión	11
Informe sobre los privilegios e inmunidades otorgados a la Organización por los Estados	12
Actualización de los planes para el edificio de la Sede de la OIM.....	13
Informe de la Presidencia del Grupo de Trabajo sobre Alianzas, Gobernanza y Prioridades Institucionales de la OIM.....	14
Información actualizada sobre la gestión de recursos humanos	15
Declaración de la Presidencia del Comité de la Asociación Mundial del Personal	17
Intercambio de opiniones sobre temas propuestos por los Estados Miembros	18
a) Conseguir resultados mediante datos para la acción, el conocimiento y la planificación a futuro	18
b) Adaptación de los programas de migración laboral basados en competencias para las personas que necesitan protección internacional: crear sistemas de migración laboral más flexibles, inclusivos y adecuados para todos	21
Otras cuestiones.....	23
Clausura de la Reunión.....	23

Siglas y acrónimos

ACNUR	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados
CAD-OCDE	Comité de Asistencia para el Desarrollo de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos
CAPI	Comisión de Administración Pública Internacional
COP 27	Vigesimoséptimo periodo de sesiones de la Conferencia de las Partes en la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático
COVID-19	Enfermedad coronavírica de 2019
DCI	Dependencia Común de Inspección del sistema de las Naciones Unidas
IAO	Ingresos de Apoyo Operacional
MOPAN	Red de Evaluación del Desempeño de las Organizaciones Multilaterales
OIT	Organización Internacional del Trabajo

INFORME DEL COMITÉ PERMANENTE DE PROGRAMAS Y FINANZAS SOBRE LA TRIGÉSIMA TERCERA REUNIÓN

Introducción y apertura de la Reunión

1. El Comité Permanente de Programas y Finanzas celebró su Trigésima tercera Reunión en el Palacio de las Naciones en Ginebra (Suiza), los días 2 y 3 de noviembre de 2023, bajo la presidencia del Sr. L. A. Gberie (Sierra Leona). Se llevaron a cabo tres sesiones en formato híbrido, con lo que algunos participantes se conectaron a distancia para asistir a las deliberaciones.

2. El Presidente declaró abierta la Trigésima tercera Reunión del Comité Permanente de Programas y Finanzas el día jueves 2 de noviembre de 2023, a las 10.10 horas.

3. Estuvieron representados los siguientes Estados Miembros¹:

Albania	Ecuador	Libia	República Democrática
Alemania	Egipto	Luxemburgo	Popular Lao
Angola	El Salvador	Macedonia del Norte	República Dominicana
Argelia	Eslovaquia	Madagascar	República Unida de
Argentina	Eslovenia	Malawi	Tanzanía
Australia	España	Malí	Rumania
Austria	Estados Unidos de	Malta	Rwanda
Azerbaiyán	América	Marruecos	Samoa
Bahamas	Etiopía	Mauritania	Santa Sede
Bangladesh	Federación de Rusia	México	Senegal
Barbados	Fiji	Mongolia	Serbia
Belarús	Filipinas	Montenegro	Sierra Leona
Bélgica	Finlandia	Mozambique	Sri Lanka
Bolivia (Estado	Francia	Myanmar	Sudáfrica
Plurinacional de)	Gabón	Namibia	Sudan
Botswana	Georgia	Nepal	Suecia
Brasil	Ghana	Nicaragua	Suiza
Bulgaria	Grecia	Níger	Tailandia
Burkina Faso	Guatemala	Nigeria	Tayikistán
Camerún	Guinea	Noruega	Togo
Canadá	Honduras	Nueva Zelanda	Túnez
Chad	Hungría	Países Bajos (Reino	Türkiye
Chequia	India	de los)	Ucrania
Chile	Irán (República	Pakistán	Vanuatu
China	Islámica del)	Panamá	Venezuela (República
Colombia	Irlanda	Paraguay	Bolivariana de)
Congo	Israel	Perú	Viet Nam
Costa Rica	Italia	Polonia	Yemen
Côte d'Ivoire	Japón	Portugal	Zambia
Croacia	Jordania	Reino Unido	Zimbabwe
Cuba	Kenya	República de Corea	
Dinamarca	Lesotho	República Democrática	
Djibouti	Letonia	del Congo	

¹ La lista de participantes figura en el documento S/33/15. Salvo indicación contraria, todos los documentos y presentaciones de diapositivas se pueden consultar en la sección del [Comité Permanente](#) del sitio web de la OIM.

4. Los Estados Miembros aceptaron una solicitud de la Delegación Permanente de la Unión Europea y la Representación Permanente de España, formulada en nombre de la presidencia rotatoria de la Unión Europea, para que se invitara a representantes de la Unión Europea a participar en calidad de expertos.

5. El Comité Permanente tomó nota de que el Presidente había hallado en buen y debido orden las credenciales de los representantes de los Estados Miembros mencionados en el párrafo 3.

Adopción del programa

6. El programa provisional consignado en el documento S/33/1 fue adoptado por el Comité Permanente y posteriormente publicado como documento S/33/16.

Informe sobre la situación de las contribuciones pendientes de pago a la Parte de Administración del Presupuesto y derecho a voto de los Estados Miembros

7. La Administración presentó el documento titulado *Informe sobre la situación de las contribuciones pendientes de pago a la Parte de Administración del Presupuesto y derecho a voto de los Estados Miembros (al 30 de septiembre de 2023) (C/114/4/Rev.1)*. El total de las contribuciones prorrateadas pendientes de pago para 2022 y años anteriores y de las contribuciones prorrateadas que aún no se habían abonado para 2023 ascendían a 30,4 millones de francos suizos. Sin embargo, desde la publicación del documento C/114/4/Rev.1, se habían recibido pagos del Brasil y de Etiopía, que adeudaban contribuciones por menos de dos años. Un total de 16 Estados Miembros estaban sujetos a las disposiciones del Artículo 4 de la Constitución de la OIM, de los cuales 10 mantenían su derecho a voto, mientras que los otros 6 lo habían perdido. Además, 5 Estados Miembros que adeudaban contribuciones habían negociado un plan de pago y se regían por él, manteniendo así su derecho a voto.

8. El Comité Permanente tomó nota del contenido del documento C/114/4/Rev.1 y de la información adicional proporcionada por la Administración. Instó a los Estados Miembros que adeudaban contribuciones a que las abonaran íntegramente, o a que, en consulta con la Administración, acordaran un plan de pago y cumplieran plenamente con las condiciones de pago.

Presentación a cargo de la Directora General

9. La Directora General dio la bienvenida a los participantes a la Trigésima tercera Reunión del Comité Permanente y formuló la declaración que figura *in extenso* en el documento S/33/13. En su presentación también hizo mención del documento S/33/INF/1, relativo a la aplicación del Marco de Gobernanza Interna, y del documento S/33/7, donde se ofrecía información actualizada sobre la gestión de riesgos.

10. El Comité Permanente observó un minuto de silencio en memoria de los más de 70 empleados de las Naciones Unidas y otras víctimas que habían fallecido en el reciente conflicto entre Hamás e Israel, así como en otros conflictos en el mundo.

11. Las delegaciones felicitaron a la Directora General por su nuevo cargo y agradecieron sus empeños por trabajar con los Estados Miembros en torno a cuestiones fundamentales, como sus prioridades estratégicas y el Programa y Presupuesto. Varios oradores acogieron favorablemente el enfoque centrado en el cambio climático y la movilidad humana, las vías regulares y los datos, en particular en la medida en que este se ajustaba al Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular.

12. Se destacó la urgencia de promover vías regulares —por ejemplo, a través de acuerdos de cooperación internacionales y bilaterales— para facilitar la movilidad laboral, respondiendo así a las realidades demográficas y del mercado de trabajo sin por ello desatender la tarea de prevenir la fuga de cerebros en los países de origen, así como para intensificar las labores orientadas a proteger los derechos de los trabajadores migrantes en los países de destino. Era esencial dar prioridad a la financiación en el ámbito del cambio climático y la movilidad, prestando particular atención al fortalecimiento del análisis conjunto y el intercambio de información, la elaboración de estrategias de adaptación y resiliencia, la armonización y el desarrollo de enfoques y mecanismos a nivel regional y subregional, y la formulación de planteamientos coherentes en concertación con otros agentes, como la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), a fin de encarar los retos que planteaban los movimientos migratorios en el contexto de los desastres naturales, tanto repentinos como de evolución lenta. Varias representaciones subrayaron la importancia de centrarse asimismo en la igualdad de género y en las necesidades de las mujeres migrantes en todos los ámbitos de la migración, así como en la protección de los migrantes en general.

13. Las representaciones dijeron aguardar con interés la publicación del plan estratégico para 2024-2028 y aplaudieron el compromiso de la Directora General de fomentar una mayor representación de los países y regiones en el seno de la OIM; afianzar los sistemas internos de rendición de cuentas y supervisión; acrecentar la transparencia y eficiencia en la utilización de fondos; ampliar las fuentes de financiación, entre otros medios recaudando fondos del sector privado; y consolidar las oficinas regionales y en países. También hicieron hincapié en la importancia de que el próximo plan estratégico se ajustara al Marco de Resultados Estratégicos. Algunos oradores señalaron que la implementación en curso del Marco constituía un avance fundamental hacia la presupuestación basada en resultados. Uno de ellos solicitó más información sobre el Marco y sugirió que tales iniciativas estratégicas se sometieran a la aprobación de los órganos rectores.

14. También se elogiaron los progresos realizados hasta la fecha en la aplicación del Marco de Gobernanza Interna. Las delegaciones acogieron con beneplácito la próxima fase de reforma de la gobernanza interna y destacaron la importancia de realizar un seguimiento permanente del proceso de implementación, bajo la supervisión adecuada de las instancias pertinentes, como el Comité Asesor de Auditoría y Supervisión y los Interventores Exteriores de Cuentas. Varios oradores ponderaron asimismo el enfoque de la Organización en materia de gestión de riesgos, en particular en sus respuestas a emergencias humanitarias en todo el mundo y sus actividades de documentación de prácticas óptimas. Uno de ellos alentó a la Administración a redactar una declaración de tolerancia al riesgo para someterla a la aprobación de los Estados Miembros.

15. En cuanto a la reforma presupuestaria, las delegaciones tomaron nota con satisfacción de que los fondos adicionales resultantes del segundo año de implementación de la Resolución N°31 del Comité Permanente, del 28 de junio de 2022, relativa a la inversión en la estructura esencial de la OIM, se habían asignado, entre otros fines, para fortalecer las oficinas en países. Señalaron asimismo la importancia de asignar los limitados recursos disponibles con arreglo a un orden de prioridad cuidadosamente establecido a fin de colmar las necesidades más apremiantes. También acogieron con agrado la focalización de las labores en el fomento de asociaciones con el sector privado. Además, algunas delegaciones destacaron las contribuciones voluntarias con destino fijo y sin destino fijo que aportaban sus gobiernos y alentaron a otras a seguir su ejemplo.

16. La revisión en curso de la estructura institucional suscitaba el interés de varios Estados Miembros, y se estaba haciendo particular hincapié en la necesidad de combatir la explotación y los abusos sexuales y de reforzar las capacidades en los ámbitos de la supervisión, la investigación y la auditoría interna, la gestión de riesgos, los recursos humanos, y la colaboración con los donantes. Varias representaciones insistieron asimismo en la importancia del multilingüismo y de la política de idiomas de la Organización. Muchos oradores llamaron la atención sobre los hallazgos de la evaluación

de 2022 realizada por la Red de Evaluación del Desempeño de las Organizaciones Multilaterales (MOPAN), en los que la flexibilidad y la agilidad de la Organización se destacaban como una importante fortaleza. Los resultados de esa evaluación debían servir para orientar el rumbo de las actividades de la OIM en los próximos años.

17. Varios oradores exhortaron a la OIM a desplegar todos los esfuerzos posibles, en colaboración con otros agentes humanitarios, para brindar asistencia humanitaria a las poblaciones afectadas por el conflicto en el Territorio Palestino Ocupado. Uno de ellos acogió con agrado el llamamiento formulado por la OIM para conseguir fondos que le permitieran responder a la situación y alentó a los donantes a aportar contribuciones a tal fin.

18. En respuesta a las observaciones y las preguntas formuladas, la Directora General señaló que se había celebrado recientemente en Türkiye una reunión a la que se había convocado a los jefes de misión, los oficiales de gestión de recursos, los directores regionales y los directores de departamento con miras a examinar el plan estratégico de la Organización para el periodo 2024-2028. Añadió que se había elegido Türkiye para el evento para poner de relieve la importancia del trabajo en el terreno. Tras subrayar la importancia de la cooperación y de las asociaciones y destacar su función como Coordinadora de la Red de las Naciones Unidas sobre la Migración, ofreció un resumen de las actividades de coordinación y cooperación que se habían realizado en esa esfera, incluidas las labores para la formulación de una estrategia y un enfoque comunes, con aportaciones de cada organización miembro. Acogió con agrado las observaciones sobre la necesidad de proteger a los migrantes y salvaguardar sus derechos humanos y su dignidad, y añadió que, bajo el liderazgo de la Directora General Adjunta de Operaciones, se estaba avanzando hacia la formulación de una estrategia de protección, a través de un proceso consultivo en el que participaban miles de partes interesadas y que se basaba en cinco pilares, a saber: liderazgo, rendición de cuentas, capacidad, promoción y asociaciones. La Administración se pondría en contacto con los Estados Miembros para recabar sus aportaciones antes de ultimar la estrategia.

19. La Directora General indicó que el Comité Asesor de Auditoría y Supervisión estaba llevando a cabo una evaluación, y que las recomendaciones resultantes se tendrían en cuenta para mejorar el desempeño de la Organización en relación con el Marco de Gobernanza Interna y la gestión de riesgos. En cuanto a la próxima versión del Marco de Gobernanza Interna, era importante adoptar un enfoque más sofisticado que contemplara la aplicación de una serie de indicadores de organización y de gestión para toda la OIM y tomara en consideración los hallazgos de la evaluación de la MOPAN y las evaluaciones de los Estados Miembros, así como los resultados de la tercera encuesta mundial del personal, con miras a fijar nuevos objetivos e indicadores de gestión para la OIM en su conjunto.

20. Si bien los Estados Miembros eran los responsables de establecer políticas y leyes sobre migración, el sector privado, cuyo interés en garantizar una fuerza laboral sostenible, estaba directamente involucrado en la contratación y en las actividades de inversión e innovación. Por consiguiente, tenía sentido incluir al sector privado en la estrategia de la Organización, forjando asociaciones orientadas a crear un ecosistema que beneficiara a un mayor número de personas. En ese contexto, se había puesto en marcha un programa de embajadores de buena voluntad cuyo objetivo era crear conciencia, entre otros medios a través de historias de éxito de migrantes, y destacar las ventajas que ofrecían las políticas y los programas sobre migración bien gestionados.

21. Aunque la dirección de la OIM apoyaba plenamente el multilingüismo, era igualmente importante adoptar un enfoque más amplio que no se limitara a los idiomas oficiales de las Naciones Unidas. Desgraciadamente, la política de idiomas aplicada hasta la fecha había acarreado en los últimos años una disminución sustancial e indeseada en el número de candidatos admisibles de Asia, África Oriental y la región del Pacífico para puestos directivos de importancia en la Organización. Se estaban tomando medidas para modificar esa política y garantizar una representación equitativa.

22. Cinco Estados Miembros, uno de los cuales intervenía en nombre de un grupo de Estados Miembros, ejercieron su derecho a réplica ante las declaraciones de otros dos Estados Miembros durante el debate. Uno de esos dos Estados Miembros también ejerció seguidamente su derecho a réplica.

23. El Comité Permanente tomó nota de la presentación de la Directora General y de los documentos S/33/INF/1 y S/33/7.

Resumen actualizado del Programa y Presupuesto para 2023

24. El Comité Permanente tuvo ante sí el documento titulado *Resumen actualizado del Programa y Presupuesto para 2023 (C/114/7)*, que se debía examinar junto a los documentos *Programa y Presupuesto para 2023 (C/113/7)* y *Revisión del Programa y Presupuesto para 2023 (S/32/6)*.

25. La Administración informó que la Parte de Administración del Presupuesto no había sufrido cambio alguno y se mantenía en 65.352.240 francos suizos, conforme a lo indicado en el documento S/32/6. La Parte de Operaciones del Presupuesto había aumentado de 2.370 millones de dólares EE.UU. a 3.340 millones de dólares EE.UU., mientras que los Ingresos de Apoyo Operacional (IAO) se habían mantenido en 174,9 millones de dólares EE.UU., conforme a lo señalado en el documento S/32/6. El documento C/114/7 contenía un cuadro en el que se exponía la distribución geográfica de la Parte de Operaciones del Presupuesto. Habida cuenta de las actividades comunicadas hasta la fecha, era probable que se fuera a alcanzar el presupuesto previsto de IAO.

26. La representación de un Estado Miembro pidió que en los futuros resúmenes actualizados se indicara la cuantía de IAO obtenida hasta la fecha. También solicitó que la OIM proporcionara los datos relativos a los retiros de la reserva de IAO.

27. El Comité Permanente recomendó que el Consejo tomara nota del resumen actualizado del Programa y Presupuesto para 2023 (documento C/114/7).

Programa y Presupuesto para 2024

28. En sus observaciones introductorias, la Directora General Adjunta de gestión y Reforma *ad interim* dijo que el raudo crecimiento de la OIM en los últimos años era el reflejo de la necesidad de asistencia y apoyo por parte de la Organización. Resultaba primordial seguir fortaleciendo los sistemas de gestión y rendición de cuentas de la OIM a fin de ajustarse a ese crecimiento, como lo habían solicitado algunos Estados Miembros. Según los pronósticos, ese crecimiento continuaría y el número de empleados de la OIM alcanzaría un total de 20.500 a finales de 2023, y de aproximadamente 21.500 a finales de 2024.

29. La Administración presentó una serie de diapositivas en las que se destacaban los principales puntos expuestos en el documento titulado *Programa y Presupuesto para 2024 (C/114/6)*. La Parte de Administración del Presupuesto ascendía a un total de 77,1 millones de francos suizos, lo que correspondía a un aumento de 11,7 millones de francos suizos en comparación con la revisión del presupuesto para 2023. Dicho aumento era el resultado de la aplicación de la Resolución Nº 31 del Comité Permanente. La Parte de Operaciones del Presupuesto se basaba en el financiamiento previsto y se estimaba en 1.800 millones de dólares EE.UU., lo que representaba un aumento de aproximadamente 574 millones de dólares EE.UU. en comparación con el mismo periodo del año anterior. Con respecto a los ingresos derivados de la comisión por gastos generales, el importe previsto ascendía a 178 millones de dólares EE.UU., de los cuales ya se habían obtenido 103 millones de dólares EE.UU. Con ello, aún quedaban 74,2 millones de dólares EE.UU. por recaudar antes de que finalizara el ejercicio presupuestario. Las previsiones presupuestarias de IAO para 2024 ascendían a 210 millones

de dólares EE.UU., una estimación pragmática si se tenía en cuenta que, desde 2021, los niveles de IAO efectivamente alcanzados habían sido superiores a los niveles previstos.

30. El importe total del presupuesto esencial para 2024 había aumentado en 47,1 millones de dólares EE.UU. en comparación con 2023. La estructura esencial se financiaba principalmente a través de los IAO (73%), con lo que solo el 27% estaba cubierto por las contribuciones prorrateadas de los Estados Miembros. En cuanto a la distribución de esos ingresos adicionales, la oradora señaló que una de las prioridades de la Directora General era la ejecución de las actividades de la OIM, por lo que el 50% de los costos relacionados con los puestos de Jefe de Misión y Oficial de Gestión de Recursos se cubriría con fondos del presupuesto esencial, pese al aumento escalonado en la Parte de Administración del Presupuesto que el Comité Permanente había aprobado en virtud de su Resolución Nº 31.

31. Los Estados Miembros expresaron su reconocimiento por la transparencia del proceso de elaboración del presupuesto, las consultas celebradas al respecto con los grupos regionales y la publicación puntual del documento. Otros encomiaron el elevado nivel de transparencia del documento presupuestario, en particular en el cuadro de la plantilla de personal y el análisis de los gastos por conceptos, y expresaron el deseo de que esta buena práctica se mantuviera en el futuro.

32. Las delegaciones aplaudieron los esfuerzos de la OIM por asegurarse de que los recursos disponibles se utilizaran de manera eficiente y eficaz, y una de ellas añadió que la alineación con los objetivos enunciados en el Pacto Mundial para la Migración debía ser una consideración primordial a la hora de fijar las prioridades. Otra sugirió que, a partir de la elaboración del Programa y Presupuesto para 2025, la OIM involucrara en mayor medida a los Estados Miembros en el proceso de fijación de prioridades. Una tercera delegación quiso saber cómo reforzaría la OIM su enfoque de género en todos sus proyectos, y si se consideraba que los recursos asignados eran suficientes.

33. Las delegaciones ponderaron el enfoque centrado en la movilidad climática, las vías regulares y la formulación de soluciones a los desplazamientos, y la representación de un grupo regional y algunos Estados Miembros alentaron a la OIM a brindar más apoyo a los Estados Miembros en esferas tales como los acuerdos laborales bilaterales; la promoción del uso de vías migratorias seguras, regulares y legales; la colaboración con las diásporas; la adaptación al cambio climático; la mitigación de las sequías; la alerta temprana; y la preparación para desastres.

34. Varias delegaciones acogieron favorablemente el planteamiento de la Directora General de forjar vínculos con donantes no tradicionales, incluido el sector privado, para movilizar recursos. También subrayaron la importancia de contar con más fondos sin destino fijo para que la OIM pudiera llegar a las zonas que más apoyo necesitaban. La OIM debía comunicar con claridad las ventajas que ofrecía la financiación sin destino fijo a fin de atraer a un mayor número de donantes. También se llamó la atención sobre la necesidad de incrementar los fondos disponibles para el Mecanismo de Financiamiento para Situaciones de Emergencia relativas a la Migración.

35. La representación de un grupo regional y un Estado Miembro observaron con suma preocupación que los fondos asignados a la Oficina Regional en Pretoria habían disminuido y solicitaron aclaraciones sobre ese punto. Otra representación secundó la decisión de centralizar determinadas funciones de gestión de recursos para su región en una sola oficina en Panamá y pidió información sobre los ahorros previstos. Una tercera representación reiteró su inquietud por las asignaciones presupuestarias para su país, que no guardaban proporción alguna con los elevados costos que entrañaba la acogida de migrantes en su territorio.

36. Los Estados Miembros también se felicitaron al saber que en 2024 la Organización se seguiría focalizando en el fortalecimiento de las oficinas en países, mediante la cobertura de al menos el 50%

de los costos relacionados con los puestos de Jefe de Misión y Oficial de Gestión de Recursos en las oficinas en países, así como en la consolidación de funciones esenciales. No obstante, un Estado Miembro sugirió prestar mayor atención a la dotación de personal en la Oficina del Inspector General a fin de adaptarla a las presiones actuales y futuras sobre las funciones de investigación. Por otra parte, se solicitó más información sobre el modo en que se llevaría a cabo el análisis independiente de la estructura institucional y sobre sus objetivos específicos. A este respecto, una delegación dijo que agradecería una sesión informativa sobre el proceso y sus resultados.

37. Un Estado Miembro dijo que la Administración debía consultar con los órganos rectores sobre la transición prevista hacia una presupuestación basada en resultados y pidió información adicional sobre los datos de inflación y las fuentes de las que estos se habían obtenido, y sobre el modo en que se calculaban los ajustes por inflación y costo de vida. Otra delegación se sumó a ese Estado Miembro para solicitar más información sobre la capacidad de la Organización en materia de ciberseguridad, e hizo hincapié en la importancia de proporcionar los recursos necesarios para combatir y prevenir los casos de fraude. Varios representantes también dijeron aguardar con interés el informe sobre los avances realizados en la aplicación de la Resolución Nº 31 del Comité Permanente.

38. En respuesta a las observaciones formuladas, la Administración dijo que la Organización seguiría aplicando un enfoque transparente y estaba siempre abierta a mantener conversaciones bilaterales para cualquier aclaración que se pudiera precisar. Señaló que la Organización no realizaba asignaciones directas a proyectos, y que solo podía realizar actividades una vez confirmados los fondos.

39. En cuanto a la centralización de determinadas funciones de gestión de recursos para la región de América Latina y el Caribe en una sola oficina en Panamá, los ahorros se habían realizado en gran medida a través de una reducción natural del personal: cuando los miembros del personal se separaban de la OIM, sus puestos no se cubrían sino que se integraban en la nueva estructura en Panamá. En lo referente a la Oficina Regional en Pretoria, algunas funciones de gestión de recursos se habían integrado en la nueva estructura de la Oficina Regional en Nairobi a fin de obtener mejoras en términos de eficiencia, sobre la base del modelo exitosamente aplicado en la región de América Latina y el Caribe para reforzar la eficiencia. En relación con las funciones de investigación y auditoría interna, como se detallaba en la página 15 del documento C/114/6, se habían creado varios puestos adicionales en la Oficina del Inspector General. La contratación de personal para las funciones de investigación y auditoría interna no era tarea fácil; en 2023, la Administración había aprobado fondos para reducir el número de casos pendientes mediante la contratación de consultores, pero dichos fondos no provenían del presupuesto esencial. Cabía recordar que la reforma presupuestaria se basaba en un enfoque escalonado, por lo que la Organización podría seguir contando con financiación esencial adicional para crear nuevos puestos hasta 2027.

40. Con respecto a los datos de inflación, la mayoría de los costos guardaban relación con el personal y las oficinas. En el caso de los gastos de personal, la OIM se regía por la escala de sueldos de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI), en la que ya se tenía en cuenta la inflación. Los gastos de oficina los determinaban los proveedores de servicios locales; dichos gastos no eran muy importantes y se pagaban a medida que surgía la necesidad. El Comité de Evaluación de Riesgos en Tesorería se encargaba de examinar las cuestiones relativas a la gestión de tesorería, que planteaba retos a raíz de las distintas monedas en juego. En cuanto a la ciberseguridad, en los tres últimos años, los Estados Miembros habían aprobado un retiro de la reserva de IAO para invertir en esa esfera; además, un consultor externo evaluaría la situación de ciberseguridad actual e impartiría orientaciones sobre el camino a seguir.

41. El Mecanismo de Financiamiento para Situaciones de Emergencia relativas a la Migración nunca había alcanzado el objetivo de recaudación que se habían fijado los Estados Miembros en el momento de su creación. Ahora que el Mecanismo era considerado una prioridad, resultaría

conveniente que los Estados Miembros estudiaran opciones para financiarlo. Con arreglo a las normas vigentes, el Mecanismo no podía financiarse a través del presupuesto de IAIO, ya que no formaba parte de la estructura esencial.

42. Por último, la Administración indicó que, si bien ya se había empezado a trabajar en la presupuestación basada en resultados, esta no podría implementarse mientras no se cumplieran otros requisitos, lo cual estaba previsto para 2025, una vez que se hubiera establecido el Marco de Resultados Estratégicos y se hubiera puesto en marcha el nuevo sistema de planificación de los recursos institucionales. Se facilitaría información actualizada a este respecto.

43. La Directora General Adjunta de Gestión y Reforma *ad interim* añadió que, aunque el sistema de ciberseguridad de la Organización era bastante sólido, habida cuenta del raudo crecimiento de la OIM, se habían asignado recursos financieros y humanos adicionales para reforzar la red de tecnologías de la información y las comunicaciones y para combatir los riesgos de ciberseguridad. En 2024 se facilitaría información actualizada a este respecto.

44. Antes de concluir con este tema del programa, el Presidente recordó que el Programa y Presupuesto para 2024 se había elaborado sobre la base de la estructura institucional existente en la OIM y que la Directora General había encomendado un análisis independiente de dicha estructura. Dio las gracias a la Directora General por haber informado a los grupos regionales sobre la revisión de la estructura institucional, y por los continuos esfuerzos de la Administración para contar con un diseño institucional que consolidara la rendición de cuentas respecto de los resultados y el uso óptimo de los recursos. También observó que los ajustes estructurales iniciales requeridos se implementarían a principios de 2024, mientras que la revisión de la estructura institucional en el terreno continuaría hasta el segundo trimestre de 2024.

45. El Comité Permanente tomó nota del Programa y Presupuesto para 2024, consignado en el documento C/114/6, y recomendó que el Consejo aprobara las cuantías de 77.113.216 francos suizos para la Parte de Administración del Presupuesto y de 1.800 millones de dólares EE.UU. para la Parte de Operaciones del Presupuesto. También recomendó que el Consejo invitara a la Directora General a proceder a los ajustes necesarios en la estructura institucional, dentro de los límites de los recursos disponibles y teniendo en cuenta las opiniones expresadas por los Estados Miembros, y a informar sobre dichos ajustes en la próxima reunión del Comité Permanente.

Plan de trabajo provisional de los órganos rectores de la OIM para 2024

46. La Directora General presentó el documento titulado *Plan de trabajo provisional de los órganos rectores de la OIM para 2024 (S/33/12)* y señaló que en el transcurso del primer semestre de 2024 se celebraría una reunión extraordinaria del Consejo, en la que informaría a los Estados Miembros de su selección para los puestos de Director General Adjunto de Operaciones y Director General Adjunto de Gestión y Reforma. Además, durante la Centésima décima quinta Reunión del Consejo, se llevaría a cabo una elección a fin de nombrar a los Interventores Exteriores de Cuentas para 2025, 2026 y 2027.

47. El Comité Permanente tomó nota del documento S/33/12.

Informe sobre los progresos registrados en la implementación de las recomendaciones de los Interventores Exteriores de Cuentas

48. La Administración presentó una serie de diapositivas sobre el documento titulado *Informe sobre la implementación de las recomendaciones de los Interventores Exteriores de Cuentas (S/33/3)* y describió los tres tipos de auditoría externa —de certificación, de ejecución y de cumplimiento— que realizaban los Interventores Exteriores de Cuentas. La mayoría de las 39 recomendaciones pendientes eran recomendaciones estratégicas de largo plazo o recomendaciones relacionadas con las operaciones, por lo que su implementación requería de tiempo y recursos. Se estaban atendiendo varias recomendaciones relativas a cuestiones de certificación a través del Marco de Gobernanza Interna, y el objetivo era finalizar la implementación de otras recomendaciones de este tipo a través del nuevo sistema de planificación de los recursos institucionales en 2024. En cuanto a las oficinas en países, los distintos niveles de madurez tenían repercusiones en las labores necesarias para atender las recomendaciones de auditoría, en particular las relacionadas con las dificultades que encontraba la Organización al no contar con acuerdos adecuados en materia de privilegios e inmunidades. La Organización estaba resuelta a poner en práctica todas las recomendaciones, y tenía previsto implementar la mayoría de ellas para finales de 2023.

49. La representación de un Estado Miembro manifestó preocupación respecto de los fondos asignados al equipo de auditoría interna y la ausencia de crecimiento en dicho equipo desde 2016. También pidió que se proporcionara información actualizada y periódica sobre la ciberseguridad, en particular sobre la manera en que se estaba utilizando el retiro de 4 millones de dólares EE.UU. de la reserva de IAO para introducir mejoras importantes, y solicitó que en los futuros informes sobre los progresos registrados se señalara cuáles era las recomendaciones pendientes de máxima prioridad para la Organización. Otra representación quiso conocer el método que empleaba la Administración para el seguimiento de las recomendaciones de los Interventores Exteriores de Cuentas y propuso que se introdujera un sistema de supervisión abierto a los Estados Miembros. Una tercera representación preguntó si la Administración contaría con recursos suficientes para aplicar las recomendaciones pendientes dentro de los plazos previstos. Alentó a la OIM a priorizar las recomendaciones susceptibles de generar ahorros, así como a aquellas relacionadas con el desempeño institucional.

50. En respuesta a las preguntas formuladas por la sala, la Administración dijo que todas las recomendaciones tenían la misma prioridad y que los retrasos en su aplicación estaban relacionados no solo con la financiación, sino también con las limitaciones de tiempo, la introducción del nuevo sistema de planificación de los recursos institucionales y los procesos normativos de los países. La Administración señaló que contaba con un sistema interno para el seguimiento de las recomendaciones de los Interventores Exteriores de Cuentas, y que la naturaleza confidencial de algunas recomendaciones planteaba la necesidad de reflexionar más en profundidad sobre la posibilidad de establecer un sistema abierto a los Estados Miembros. Con respecto a los fondos asignados al equipo de auditoría interna, en el Programa y Presupuesto para 2024 se había aprobado la creación de tres nuevos puestos de auditoría interna.

51. El Comité Permanente tomó nota del documento S/33/3.

Informe sobre la labor de la Oficina del Inspector General

52. La Oficial Encargada de la Oficina del Inspector General presentó el documento titulado *Informe sobre la labor de la Oficina del Inspector General (S/33/4)*, elaborado por la antigua Inspectora General interina, y dijo que, durante el periodo examinado, se habían llevado a cabo 62 auditorías internas y el equipo de investigación había tramitado y cerrado 1.551 casos. El número de denuncias recibidas por el equipo de investigación había aumentado a 1.931, en comparación con las 1.184 denuncias registradas en el periodo anterior. La Oficial Encargada acogió con agrado la creación

de puestos adicionales para el equipo de investigación, cuya provisión estaba en curso, y observó que en el Programa y Presupuesto para 2024 (documento C/114/6) se habían incluido tres puestos adicionales de auditoría interna.

53. Las representaciones de dos Estados Miembros manifestaron su inquietud ante el aumento en el número de casos recibidos y la acumulación de casos pendientes, aunque reconocieron que ello podía deberse al fortalecimiento de los mecanismos de presentación de denuncias y rendición de cuentas, a una mayor visibilidad de la plataforma *We Are All In*, y al crecimiento de la Organización. Varias delegaciones pidieron información adicional sobre la naturaleza de los casos. Otras expresaron preocupación por los limitados recursos y la falta de fondos observada en el equipo de auditoría interna desde 2016. Una de ellas señaló que los equipos de auditoría interna de organismos de las Naciones Unidas de tamaño similar y con mandatos parecidos contaban con más recursos, y otra solicitó información sobre la eficacia de la deslocalización de la estructura de auditoría interna. Una representación manifestó especial preocupación por los puestos vacantes de Inspector General y de Inspector General Adjunto.

54. Una representación preguntó cómo cooperaba la Oficina con los interventores Exteriores de Cuentas para garantizar una cobertura de supervisión eficiente. Hizo hincapié en la necesidad de abordar los resultados recurrentes de las auditorías internas e instó a la Oficina a priorizar la investigación de las actividades fraudulentas. También alentó a la Oficina a incorporar los resultados de los indicadores clave de desempeño en futuros informes y sugirió que se considerara la posibilidad de añadir un tema aparte en el programa para abordar la evaluación. Otra representación pidió que se informara por separado a los donantes sobre los informes y resultados sustanciales de las auditorías.

55. Varios Estados Miembros destacaron la importancia que revestía la labor de la Organización para prevenir y responder a la explotación y los abusos sexuales y el acoso sexual. Una representación hizo énfasis en la necesidad de aplicar un enfoque centrado en las víctimas y observó que el marco de respuesta a la explotación y los abusos sexuales y el acoso sexual seguía aplicándose de forma desigual en las operaciones. Una segunda representación expresó preocupación por los insuficientes niveles de dotación de personal en esa esfera.

56. La Directora General reconoció la escasez de personal en la Oficina del Inspector General y subrayó que la Organización se había comprometido a cubrir los puestos lo antes posible. Observó que la insuficiencia de personal para las funciones jurídicas y de recursos humanos repercutía en la capacidad de aplicar las recomendaciones formuladas por la Oficina. Se había nombrado a una Inspectora General interina con mucha experiencia y la Organización contaba con 61 puntos focales de protección contra la explotación y los abusos sexuales y el acoso sexual.

57. En respuesta a las observaciones formuladas, la Oficial Encargada de la Oficina del Inspector General dijo que la mayoría de las denuncias de faltas de conducta guardaban relación con actos de fraude y corrupción, y que se había registrado un ligero aumento en las denuncias de conductas sexuales indebidas. Tomó nota de la sugerencia de incluir un desglose de los tipos de casos en el informe anual. Pese a los esfuerzos adicionales realizados para fomentar una cultura propicia para manifestarse y denunciar faltas de conducta, que se veían plasmados en el creciente número de denuncias presentadas, era preciso reforzar la transparencia y la comunicación de modo que los miembros del personal y los beneficiarios comprendieran cabalmente el papel que desempeñaba la Oficina. Se habían elaborado procedimientos operativos estándar para fortalecer las actividades de la Oficina, en particular en lo referente a la aplicación de un enfoque centrado en las víctimas. En lo referente a las conductas sexuales indebidas, la labor de la Oficina era un elemento de la respuesta amplia y multifacética requerida. Se estaba haciendo todo lo necesario para cubrir los puestos vacantes con candidatos cualificados y experimentados. En cuanto a la acumulación de casos pendientes en la etapa de admisión, la Oficina se estaba esforzando por atender y tramitar las denuncias entrantes. La

Oficina se incluiría en el ejercicio de revisión de la estructura institucional, a fin de asegurar que estuviera debidamente equipada para satisfacer las necesidades futuras de una organización de gran tamaño con riesgos en evolución constante.

58. Una representante de la Oficina del Inspector General reiteró la necesidad de contar con fondos suficientes para la función de auditoría interna y, en respuesta a las preguntas formuladas por la sala, señaló que la Oficina trabajaba en estrecha colaboración con los Interventores Exteriores de Cuentas en lo referente a las evaluaciones de riesgos y la implementación del plan de trabajo anual. Añadió que la Organización contaba con un sistema interno de indicadores clave de desempeño para las actividades de auditoría interna; se estaba estudiando la posibilidad de incorporar esos indicadores en el marco de gestión basada en resultados. Con respecto a las cuestiones identificadas en las auditorías internas, la representante señaló las recientes medidas de gestión para abordarlas, como el establecimiento de un marco de delegación de autoridad y la actualización de las políticas relacionadas con la gestión de las cadenas de suministro y los asociados en la implementación. La Oficina había reforzado la presentación de informes al Equipo de Transformación Institucional con la esperanza de que los problemas sistémicos y sus causas profundas no se repitieran una vez implementado el nuevo sistema de planificación de los recursos institucionales.

59. El Comité Permanente tomó nota del documento S/33/4.

Informe de actividades del Comité Asesor de Auditoría y Supervisión

60. La Presidencia del Comité Asesor de Auditoría y Supervisión de la OIM realizó una presentación sobre el documento titulado *Informe de actividades del Comité Asesor de Auditoría y Supervisión de la OIM para el periodo comprendido entre septiembre de 2022 y agosto de 2023 (S/33/10)*. Durante el periodo examinado, el Comité había abordado diversas esferas temáticas, como las funciones de auditoría interna e investigación; la gestión de riesgos; la planificación estratégica y el desempeño institucional; las finanzas y la tesorería; la evaluación central; los asuntos jurídicos; los recursos humanos y la labor del Ómbudsman; la intervención exterior de cuentas; y la posible participación en la Dependencia Común de Inspección del sistema de las Naciones Unidas (DCI). El Comité había examinado y actualizado su mandato junto con la Administración a fin de reflejar mejor su función de asesoramiento. La labor futura del Comité se centraría en esferas tales como la revisión del plan anual de auditoría basado en riesgos para 2024; la incorporación de las nociones de diversidad e inclusión, así como de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en los conceptos y estrategias de auditoría interna; la presupuestación basada en resultados; la elaboración de un informe integrado; la formulación de una respuesta multifuncional a las faltas de conducta, incluido el fraude, y la promoción del aprendizaje institucional; la gestión integrada de conflictos; las operaciones regionales y en países; y la política de rotación.

61. La representación de un Estado Miembro preguntó si el Comité podría considerar la posibilidad de añadir un resumen de las recomendaciones formuladas a la Directora General, especificando el estado de avance en su aplicación. También pidió que se presentara un resumen por separado de la tasa de aplicación de las recomendaciones formuladas por otras entidades de supervisión, en consonancia con las prácticas óptimas de las Naciones Unidas. Además, quiso saber cuál era la opinión del Comité sobre los riesgos asociados al proyecto del edificio de la Sede de la OIM, y sobre el pasivo del seguro médico tras la separación del servicio, que era motivo de gran preocupación en el sistema de las Naciones Unidas. Por último, se declaró firmemente a favor de la participación de la OIM en la DCI, acogió con beneplácito la intención del Comité de centrarse en la lucha contra el fraude y manifestó su apoyo a la elaboración de una política específica en esa esfera. Otra representación dijo que le interesaría conocer la respuesta de la Administración a la recomendación formulada por el Comité de que el Oficial Responsable del Control de Riesgos llevara a cabo una evaluación de riesgos

sobre el proceso global de presentación de informes financieros de la OIM como parte de su plan de trabajo anual, así como a la preocupación que este había expresado respecto de la rotación propuesta del Oficial Responsable del Control de Riesgos.

62. En respuesta a las observaciones de la sala, la Presidencia del Comité Asesor dijo que el Comité examinaría la cuestión del proyecto del edificio de la Sede a principios de 2024. Con respecto a las recomendaciones del Comité para la Directora General, cabía destacar que, con arreglo a la práctica establecida a comienzos de 2023, estas se integraban en un registro de medidas que el Comité compartía con la Administración y los Interventores Exteriores de Cuentas. Añadió que el Comité tendría sumo gusto en conversar acerca de este registro en sus reuniones con los Estados Miembros. También se mostró favorable a abordar el pasivo del seguro médico tras la separación del servicio en una de sus próximas reuniones. Con respecto a la DCI, habida cuenta de los cambios que atravesaba la Oficina del Inspector General y de las importantes limitaciones de financiación, el Comité había considerado que aún no era el momento para convertirse en una organización participante y que sería recomendable considerar esa posibilidad más adelante. Los costos también eran una consideración importante que hacía necesario abordar las limitaciones presupuestarias de la OIM. Dado que la función de Oficial Responsable del Control Riesgos era primordial, el Comité había propuesto retrasar la rotación del titular, especialmente a la luz de las repetidas ocasiones en las que el personal esencial se había separado del equipo para ocupar puestos más atractivos.

63. La Directora General ponderó el trabajo voluntario realizado por el Comité Asesor y los valiosos puntos de vista que este había aportado a la dirección de la OIM. A ese respecto, recordó su compromiso de forjar una organización que fuera representativa y alentó a los Estados Miembros a buscar candidatos para los puestos vacantes clave, a saber, los de Inspector General, Inspector General Adjunto, y Ómbudsman. La Organización solo podía funcionar adecuadamente si contaba con una fuerza laboral competente: por ello, los candidatos debían contar con todas las cualificaciones requeridas, dar muestras de un compromiso inquebrantable y creer en la labor y misión de la OIM.

64. El Comité Permanente tomó nota del documento S/33/10.

Informe sobre los privilegios e inmunidades otorgados a la Organización por los Estados

65. La Asesora Jurídica presentó el documento titulado *Décimo informe anual del Director General sobre los avances relativos a los privilegios e inmunidades otorgados a la Organización por los Estados (S/33/5)*, que abarcaba el periodo comprendido entre el 1º de septiembre de 2022 y el 31 de agosto de 2023, a través de una serie de diapositivas. Recordó que el Artículo 23 de la Constitución de la OIM establecía el fundamento jurídico para dichos privilegios e inmunidades, y señaló que, por conducto de su Resolución Nº 1266, del 26 de noviembre de 2013, el Consejo había hecho un llamamiento a los Estados Miembros, los Estados Observadores y otros Estados y lugares en los que la Organización llevaba a cabo sus actividades (en lo sucesivo, “Estados y lugares pertinentes”), para que otorgaran a la Organización privilegios e inmunidades sustancialmente similares a aquellos concedidos a los organismos especializados de las Naciones Unidas en virtud de la Convención sobre Prerrogativas e Inmunidades de los Organismos Especializados de 1947. En el periodo comprendido entre 2014 y 2023, el número de Estados y lugares pertinentes que otorgaban tales privilegios e inmunidades había aumentado de 83 a 104.

66. La Organización seguiría colaborando con los Estados para formalizar acuerdos bilaterales con miras a disfrutar de mayores privilegios e inmunidades. La Directora General había propuesto que el Comité Permanente solicitara al Grupo de Trabajo sobre Alianzas, Gobernanza y Prioridades Institucionales de la OIM que examinara los problemas recurrentes de la OIM en lo referente a sus privilegios e inmunidades, con vistas a formular opciones y someterlas a la consideración del Comité Permanente.

67. La Directora General dijo que agradecería la cooperación de todos los Estados Miembros para garantizar que los privilegios e inmunidades de la OIM se respetaran plenamente en todo el mundo. La Organización debía realizar gastos importantes a raíz de la inobservancia de esos privilegios e inmunidades en 82 Estados Miembros. Alentó a los Estados Miembros a tomarse este asunto muy en serio y a colaborar para lograr mejores resultados para todas las partes.

68. El Comité Permanente tomó nota del documento S/33/5 y solicitó al Grupo de Trabajo sobre Alianzas, Gobernanza y Prioridades Institucionales de la OIM que examinara los problemas recurrentes de la OIM en lo referente a sus privilegios e inmunidades, con vistas a formular opciones y someterlas a la consideración del Comité Permanente. También recomendó al Consejo que siguiera ocupándose de la cuestión y reiterara su llamamiento a todos los Estados para que otorgaran a la Organización privilegios e inmunidades sustancialmente similares a los concedidos a los organismos especializados de las Naciones Unidas.

Actualización de los planes para el edificio de la Sede de la OIM

69. La Administración presentó las principales cuestiones abordadas en el documento titulado *Planes para el edificio de la Sede de la OIM: Actualización N° 9 (S/33/6)* apoyándose en una serie de diapositivas. Las labores seguían avanzando con arreglo al calendario previsto. La OIM estaba preparada para solicitar oficialmente un préstamo para la construcción por valor de 66,3 millones de francos suizos al Estado anfitrión antes de que concluyera 2023. Se preveía recibir una respuesta en 2025 y firmar el acuerdo de préstamo a principios de 2026. En 2024 se solicitaría al Estado anfitrión un permiso de construcción cuya tramitación tardaría aproximadamente un año. En 2024 y 2025 se ultimarían la estrategia y la documentación para la contratación de las obras y se determinarían los posibles locales provisionales a los que trasladarse en 2025. Los trabajos preliminares debían comenzar a principios de 2026 y la primera piedra se colocaría en el tercer trimestre de ese año. Las obras se prolongarían hasta 2028, y el traslado al nuevo edificio se llevaría a cabo por etapas entre enero y abril de 2029.

70. El presupuesto del proyecto se estructuraba en tres secciones: el presupuesto de construcción (de 72 millones de francos suizos, que se financiaría por medio del préstamo para la construcción); el presupuesto para el mobiliario, el traslado temporal y la vuelta al nuevo edificio y la gestión del proyecto (a cargo de la OIM); y el presupuesto para cubrir las posibles repercusiones financieras de una serie de riesgos (que desembolsaría la OIM si fuera preciso, sin que ello entrañara un incremento de las contribuciones de los Estados Miembros).

71. Dos representaciones solicitaron que se aclarara el aumento de las estimaciones relativas a los costos de TIC y de continuidad de las actividades y a los costos de mantenimiento y funcionamiento que figuraban en el anexo al documento S/33/6, y una de ellas preguntó cuál era el método para estimar esos costos de mantenimiento y cómo se cubrirían. La otra representación preguntó además si la partida de gastos vinculados a la inflación, que corría a cargo de la OIM, se podría destinar a las obras del edificio y, en caso afirmativo, si ello se ajustaría a las condiciones del préstamo. Asimismo, consultó si se podía aclarar cómo se financiaría el proyecto. Otra representación, que preguntó por el plan específico para reubicar al personal de la OIM en locales provisionales durante tres años, esperaba que ello no repercutiera negativamente en el funcionamiento de la Organización. Además, alentó a que se mitigaran los riesgos y se redujeran los costos conexos y celebró que el nuevo edificio cumpliera los requisitos en materia de accesibilidad.

72. En respuesta a las preguntas planteadas, la Administración señaló que la estimación original calculada en 2020 respecto de los costos de TIC y de continuidad de las actividades había sido muy general y no se había basado en el diseño específico del edificio. Además, en 2020 todavía no se habían

conocido las amplias consecuencias que provocaría la pandemia de COVID-19 en el funcionamiento de la Organización. La estimación revisada de 4.342.000 francos suizos para los costos de TIC y de continuidad de las actividades se basaba en las necesidades del proyecto real del edificio, las cuales se habían abordado con arquitectos e ingenieros especialistas en la materia, tomando en consideración todos los nuevos equipos, sistemas y programas informáticos necesarios para las instalaciones de conferencias. De igual manera, la estimación revisada respecto de los costos de mantenimiento y funcionamiento ahora se basaba en cálculos exactos de los costos por concepto de mantenimiento del edificio, materias primas o gestión de residuos, entre otros elementos, mientras que la estimación anterior también había sido muy general. Con referencia a la mitigación de riesgos, la OIM había podido extraer enseñanzas de las experiencias de otras organizaciones internacionales, especialmente gracias a la asociación entre el estudio de arquitectura encargado de su nuevo edificio y el arquitecto responsable del edificio de Médicos Sin Fronteras, que era muy similar. En consecuencia, más que un aumento de los costos relacionados con los riesgos, se esperaba su reducción. Todavía se estaban estudiando posibles locales provisionales con el objetivo de reducir al mínimo las perturbaciones en el funcionamiento de la OIM. Para finales de 2025 ya habría una serie de locales listos para comenzar a trasladar al personal de la Organización y, en la siguiente Reunión, se informaría sobre los progresos realizados al respecto.

73. El Comité Permanente tomó nota del documento S/33/6.

Informe de la Presidencia del Grupo de Trabajo sobre Alianzas, Gobernanza y Prioridades Institucionales de la OIM

74. La representación de Alemania hizo uso de la palabra en nombre de la Presidencia del Grupo de Trabajo sobre Alianzas, Gobernanza y Prioridades Institucionales de la OIM y observó que, desde que el Comité Permanente se reunió en junio de 2023, el Grupo de Trabajo había celebrado una reunión donde se habían examinado las siguientes cuestiones: las implicaciones de la participación de la OIM en la DCI y la CAPI; la propuesta de la India relativa a la optimización del acceso de los trabajadores migrantes a los sistemas de seguridad social y la detección de brechas entre la oferta y la demanda de competencias a escala mundial; y una propuesta conjunta de Alemania y Rwanda —en nombre del Grupo de África— sobre el cambio climático y la movilidad.

75. La Presidencia de la DCI había realizado una presentación para sintetizar el mandato y las actividades de la Dependencia y había respondido a las preguntas de los Estados Miembros, referidas principalmente al costo de la participación en la DCI y al proceso aplicable en caso de que la OIM decidiera convertirse en organización participante. Los Estados Miembros que habían hecho uso de la palabra habían expresado su apoyo a la DCI y a la posible adhesión de la OIM como organización participante y, además, habían pedido a la Administración que facilitara más información sobre los costos conexos y las próximas etapas para su consideración por el Grupo de Trabajo.

76. Con respecto a la adhesión a la CAPI, la Administración había explicado que el proceso interno de examen del marco contractual ya había concluido y que el nuevo marco contractual había sido aprobado por la Directora General. El nuevo marco de la Organización, que estaba más cerca del marco de la CAPI, se implementaría de manera gradual en un periodo de tres años a partir de 2024. El Grupo de Trabajo había solicitado a la Administración que facilitara información actualizada sobre la implementación de este nuevo marco contractual.

77. En cuanto a la propuesta de la India, los Estados Miembros habían celebrado que este tema hubiera seguido examinándose y se habían mostrado a favor de que el Grupo de Trabajo continuara las deliberaciones al respecto. La Administración había proporcionado información actualizada sobre sus empeños en las esferas de la portabilidad de las prestaciones de seguridad social y las carencias

mundiales en materia de competencias, y había señalado a la atención de los presentes su colaboración con otros interlocutores clave, como la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Se había propuesto que el Grupo de Trabajo volviera a abordar este tema en su próxima reunión y que tanto la OIM como la OIT realizaran presentaciones al respecto.

78. Por último, con respecto a la propuesta conjunta de Alemania y Rwanda —en nombre del Grupo de África— sobre el cambio climático y la movilidad, se había acordado incluir este tema en el programa del Grupo de Trabajo, así como que los Estados Miembros mencionados expusieran la propuesta con mayor detalle.

79. Una representación celebró los avances alcanzados en las deliberaciones sobre la posible incorporación de la OIM a la DCI. La presentación de la Presidencia de la DCI había permitido clarificar aspectos pendientes, por lo que ahora se debía poder definir una hoja de ruta, con su respectivo calendario, para que los Estados Miembros adoptaran una decisión en 2024.

80. El Comité Permanente tomó nota de la presentación.

Información actualizada sobre la gestión de recursos humanos

81. La Administración presentó los principales avances en materia de gestión de recursos humanos entre 2022 y 2023 apoyándose en una serie de diapositivas. La plantilla de la Organización, que integraban unas 20.000 personas y en la cual estaban representadas 177 nacionalidades, contaba con un porcentaje relativamente bajo de personal internacional de la categoría Profesional. Una gran mayoría de los miembros del personal eran nacionales de países no pertenecientes al Comité de Asistencia para el Desarrollo de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (CAD-OCDE), salvo en el caso de los miembros del personal internacional de la categoría Profesional de grados más elevados (a saber, de P-5 a D-2), entre los cuales solo estaban representadas 63 nacionalidades y había dos tercios de nacionales de países pertenecientes al CAD-OCDE. Pese a que la representación de género era relativamente paritaria hasta el grado P-4, se observaba una infrarrepresentación de las mujeres en los grados más elevados, ya que los hombres ocupaban el 58% de los puestos de grado P-5 o superior. Los nuevos nombramientos previstos para puestos de grado D-1 y D-2 ayudarían a equilibrar la representación en estos niveles. La Administración estaba centrando esfuerzos en corregir los desequilibrios existentes.

82. La Organización había trabajado en la elaboración de la estrategia para la fuerza laboral de la OIM correspondiente al periodo 2024-2028, que se preveía poner en marcha tras la publicación del plan estratégico de la Directora General para ese mismo periodo. En 2023 había habido otras actividades y desafíos de envergadura, como el largo proceso de implantación del nuevo sistema de Oracle para la planificación de los recursos institucionales; la difusión de los resultados de la tercera Encuesta Mundial del Personal; la revisión del proceso de rotación; la configuración de un nuevo marco contractual; los preparativos para la creación de un programa integral de liderazgo; la mayor atención prestada a las iniciativas en materia de diversidad; y la ampliación de la Reserva de Talentos, enmarcada en los empeños relativos a la planificación de la sucesión, que se centraba en los candidatos de Estados Miembros no representados e infrarrepresentados, en consonancia con las recomendaciones formuladas en la reciente evaluación de la MOPAN.

83. En 2024 y los años subsiguientes, además de la puesta en marcha del sistema de planificación de los recursos institucionales y la aplicación de determinados elementos del Marco de Gobernanza Interna, se plantearían otros desafíos, como la reforma contractual —a raíz de la cual se reducirían de 18 a 9 los tipos de contrato existentes sin que ello menoscabara la agilidad de la Organización— y la participación de la OIM en el proceso de reforma de las Naciones Unidas, que también repercutiría en la gestión de los recursos humanos. Estaba previsto modernizar y simplificar la política de recursos

humanos de la Organización y velar por la prestación al personal de asistencia médica y de apoyo para fomentar su bienestar. También era importante centrar esfuerzos e invertir en los elementos estratégicos y esenciales de la gestión de recursos humanos. A ese respecto, cabía abordar ciertas lagunas de financiación y funciones que no se estaban desempeñando, por ejemplo, para la integración de la inteligencia artificial en las soluciones de recursos humanos. Asimismo, se debía prestar atención a esferas como el desarrollo profesional, la planificación de la fuerza de trabajo, los sueldos y las prestaciones.

84. Los resultados de la última Encuesta Mundial del Personal habían sido positivos en líneas generales; las valoraciones obtenidas por la Organización habían sido iguales y, en determinados ámbitos, mejores que en la edición de 2021. Por ejemplo, se habían recibido buenas valoraciones en cuanto al conocimiento de la misión y los objetivos de la Organización por parte del personal; los canales para la denuncia de comportamientos carentes de ética o faltas de conducta; el sentimiento de orgullo del personal para con la Organización; y la cooperación entre colegas. Sin embargo, las valoraciones no habían sido tan propicias en esferas como la adopción de medidas adecuadas para gestionar el desempeño insatisfactorio de los miembros del personal; el apoyo al personal para hacer frente a situaciones de estrés; la aplicación de procesos de selección justos, transparentes e inclusivos en materia de desarrollo profesional; la ayuda a los empleados para lograr un equilibrio armonioso entre vida personal y laboral; el acceso a oportunidades extraoficiales de capacitación; y la protección del personal para evitar niveles inaceptables de estrés. El factor que más había influido en la encuesta había sido el lugar donde desempeñaba sus funciones el personal. También cabía señalar que, en comparación con otros organismos de las Naciones Unidas, la OIM había obtenido resultados muy superiores a la mediana de referencia, particularmente en lo que respectaba a las oportunidades extraoficiales de capacitación y la denuncia de faltas de conducta.

85. De cara al futuro, era importante que los empleados de la OIM se implicaran en la ejecución del nuevo plan estratégico. Se precisaba destinar una mayor inversión a esferas como los asociados regionales en gestión de recursos humanos, los programas de aprendizaje y la gestión del desempeño. También cabía centrar esfuerzos en reformar el marco contractual, potenciar la diversidad, afrontar el problema de los Estados Miembros no representados e infrarrepresentados y optimizar la prestación de apoyo al personal.

86. La Directora General señaló que la Organización contrataría nuevos miembros del personal para una serie de puestos próximamente. En el proceso de contratación se prestaría especial atención a la diversidad, particularmente en el plano geográfico.

87. En los intercambios subsiguientes, la representación de un Estado Miembro observó que, a fin de favorecer la formulación de aportaciones pertinentes, habría sido útil distribuir por adelantado la información contenida en la presentación. Para alcanzar la plena paridad de género, además de abordar la infrarrepresentación de las mujeres en puestos de grados más elevados, también era importante examinar su sobrerrepresentación en otros niveles. Asimismo, preguntó si la estrategia para la fuerza laboral de la OIM se presentaría a los Estados Miembros para que la examinaran antes de su puesta en marcha. Con respecto a las estadísticas, señaló que sería conveniente disponer de datos donde se desglosaran los puestos ocupados por los nacionales de cada Estado Miembro. Una delegación preguntó cuál era el porcentaje de empleados con discapacidad, qué medidas se habían adoptado para su integración y si la Organización disponía de una estrategia en la materia. Otra delegación alentó a la Administración a informar a las delegaciones cuando se publicaran avisos de vacante para que pudieran difundir la información.

88. La Administración indicó que, aunque se había centrado en los puestos de grados más elevados, que resultaban más influyentes en la labor de la Organización, el objetivo era lograr el equilibrio de género en todos los niveles. La Administración organizaría gustosamente consultas con

los Estados Miembros interesados a fin de examinar la estrategia para la fuerza laboral de la OIM. El nuevo sistema de gestión del desempeño, de carácter innovador, comprendía exámenes de periodicidad trimestral para simplificar la fijación de objetivos y la elaboración de informes, y posibilitaba la aportación de retroalimentación holística al final de cada ciclo. El proceso de contratación siempre prestaba especial atención a la integridad y la diversidad geográfica y estaba en consonancia con el objetivo de la Directora General de atraer a personas con discapacidad a la plantilla de la Organización. La estrategia para la fuerza laboral de la OIM también tenía en cuenta la inclusión de la discapacidad, por ejemplo, al prever la publicación de vacantes en formato accesible. Se disponía de fondos para efectuar ajustes razonables que favorecieran la contratación e integración de miembros del personal con discapacidad. Sin embargo, la obtención de datos sobre la discapacidad en el lugar de trabajo suponía un desafío, ya que no todo el mundo deseaba comunicar necesariamente que vivía con una discapacidad. Si bien se estaba avanzando en la buena dirección, todavía quedaba mucho por hacer. Aunque por el momento no se disponía de los recursos necesarios para compartir sistemáticamente todos los avisos de vacante, se alentó a los Estados Miembros a que consultaran de forma periódica las listas de vacantes publicadas cada semana.

89. El Comité Permanente tomó nota de la presentación realizada por la Administración.

Declaración de la Presidencia del Comité de la Asociación Mundial del Personal

90. La Presidencia del Comité de la Asociación Mundial del Personal hizo una presentación oral, apoyándose en una serie de diapositivas, en la que puso de relieve sus prioridades para el periodo 2023-2024. El Comité de la Asociación Mundial del Personal se mostró a favor del enfoque centrado en las personas que había adoptado la Directora General y destacó la necesidad de defender los derechos de los miembros del personal y de garantizar un trato justo.

91. Durante el periodo 2023-2024, las prioridades del Comité de la Asociación Mundial del Personal se habían centrado en una serie de elementos clave. El primero era garantizar el reconocimiento y el apoyo a la labor de los órganos del personal elegidos democráticamente, a saber, el Comité de la Asociación Mundial del Personal y los comités de las asociaciones nacionales del personal. Estos comités estaban colaborando con la Administración con miras a forjar un acuerdo de reconocimiento más sólido. Para que la adopción de decisiones arrojara resultados satisfactorios, debía basarse en el principio de la rendición de cuentas y en procesos participativos justos y transparentes. Tras celebrar los empeños de la Administración y los progresos realizados hasta la fecha en relación con los contratos, derechos y prestaciones del personal de la OIM, incluida la reforma contractual anunciada por la Directora General, la Presidencia destacó que era necesario revisar las modalidades contractuales a fin de mejorar la seguridad en el empleo, manteniendo al mismo tiempo la flexibilidad operacional de la Organización. El personal debía tener la posibilidad de contribuir a los mecanismos de seguridad social y beneficiarse de ellos. A través de un marco contractual claramente definido, se fomentaría la transparencia y se garantizaría un trato justo al personal.

92. El Comité de la Asociación Mundial del Personal expresó su apoyo a los esfuerzos de la Administración en los ámbitos de la diversidad, equidad e inclusión y el desarrollo profesional. Para mejorar la retención del personal, la Administración debía invertir en oportunidades de capacitación, cultivar el talento dentro de la Organización, ofrecer una mayor variedad de opciones de desarrollo profesional y posibilitar trayectorias profesionales claras, todo lo cual adquiriría especial relevancia en el contexto de los procesos de reestructuración.

93. Asimismo, el Comité de la Asociación Mundial del Personal estaba dispuesto a cooperar con la Administración en la consolidación del sistema de justicia interna a fin de promover una cultura institucional basada en la confianza, la rendición de cuentas y la imparcialidad. Las reformas debían

centrarse en la prevención temprana de conflictos y la optimización de los mecanismos informales de resolución de conflictos, así como en la lucha contra todas las formas de discriminación.

94. El Comité Permanente tomó nota de la presentación realizada por la Presidencia del Comité de la Asociación Mundial del Personal de la OIM.

Intercambio de opiniones sobre temas propuestos por los Estados Miembros

95. Antes de presentar los dos temas que serían objeto de las deliberaciones, la Directora General Adjunta de Operaciones se refirió brevemente al documento titulado *Fondo de la OIM para el Desarrollo (Informe sobre la marcha del 1º de enero al 30 de septiembre de 2023)* (S/33/9). A ese respecto, expresó su gratitud por los más de 17 millones de dólares EE.UU. que el Fondo había tenido a su disposición en 2023 para apoyar a los Estados Miembros en desarrollo, de los que ya se habían beneficiado un total de 59 Estados. Las solicitudes de financiamiento de proyectos reflejaban una creciente atención a la migración, el medio ambiente y el cambio climático, así como a la prestación de apoyo a los Estados Miembros para la formulación de políticas migratorias.

96. Tras señalar la importancia del Fondo de la OIM para el Desarrollo a la hora de abordar las causas profundas de la migración y los desafíos conexos, la representación de un Estado Miembro agradeció el apoyo obtenido por su país gracias al Fondo y alentó a proseguir la cooperación en el futuro. Una segunda representación destacó que el Fondo servía como mecanismo para respaldar iniciativas que colmaran las lagunas del Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular.

a) Conseguir resultados mediante datos para la acción, el conocimiento y la planificación a futuro

97. La Directora General Adjunta de Operaciones afirmó que el análisis de los datos con fines de prevención y de previsión de la acción temprana resultaba esencial en el contexto actual, donde los retos estaban más interrelacionados que nunca y las necesidades mundiales desbordaban la capacidad de respuesta. La OIM había elaborado el primer informe mundial sobre el estado de las soluciones a los desplazamientos internos, en el cual se reflejaba el compromiso de la Organización en favor de soluciones de base empírica y se ofrecía un análisis exhaustivo de los factores que podrían permitir a los desplazados internos avanzar hacia la búsqueda de soluciones duraderas. La OIM también estaba esforzándose por fomentar la comprensión global de las tendencias y los flujos migratorios en los principales corredores de todo el mundo, con la finalidad de orientar la coordinación de políticas y de brindar una base empírica que permitiera crear, ampliar y mejorar las vías regulares. El cambio climático estaba reconfigurando los patrones migratorios, y los responsables de la adopción de decisiones debían contar con datos fiables para poder adoptar medidas preventivas eficaces. La OIM estaba utilizando herramientas de vanguardia en el campo de la modelización del cambio climático y la migración para ofrecer valiosos conocimientos sobre los efectos de la movilidad, en función de distintos escenarios posibles, y esta labor se podía aprovechar en los esfuerzos colectivos llevados a cabo para atender las acuciantes necesidades de las principales comunidades afectadas por las transformaciones mundiales.

98. La Administración presentó el documento titulado *Conseguir resultados mediante datos para la acción, el conocimiento y la prospección* (S/33/8), apoyándose en una serie de diapositivas. En un mundo repleto de datos, la información no se limitaba a conjuntos de cifras y estadísticas, sino que también nos daba a conocer situaciones personales, soluciones y oportunidades. Para afrontar los retos mundiales, era preciso contar con datos en tiempo real y análisis sólidos mediante los cuales orientar acciones que permitieran construir el futuro que deseábamos.

99. En 2023, la OIM estaba centrando sus esfuerzos en tres ámbitos: los datos para la acción, los datos para el conocimiento y los datos para la prospección. En lo referente al primero de ellos, a finales de noviembre de 2023 se publicaría el primer informe mundial sobre el estado de las soluciones a los desplazamientos internos, que tenía por objeto ofrecer datos de base empírica para contribuir a la planificación a largo plazo. En el segundo ámbito, al analizar los datos relativos tanto a los retos demográficos y las oportunidades de empleo como a la disponibilidad de mano de obra, se ayudaría a afrontar algunos de los acuciantes retos demográficos y las oportunidades que tenían ante sí los países en desarrollo y desarrollados. Con respecto al tercer ámbito, el análisis de los datos y la modelización permitirían detectar con mayor facilidad ciertos riesgos y oportunidades emergentes, y la puesta a prueba de un método de análisis prospectivo, denominado “escaneo de horizontes”, serviría de base para la toma de decisiones operativas y proporcionaría una herramienta para el diálogo y la planificación. La preparación posibilitaba resultados más eficaces y ayudaba a ofrecer soluciones sostenibles de resiliencia ante el clima para todas las personas.

100. En los intercambios subsiguientes, muchos Estados Miembros agradecieron la creciente importancia otorgada a la recopilación y el mejor aprovechamiento de los datos por parte de la OIM, cuyo enfoque basado en datos permitía fundamentar la adopción de decisiones y la planificación e implementación de políticas migratorias a partir de una base empírica y de análisis sólidos. Dos oradores señalaron que los datos sobre migración constituían una herramienta fundamental para abrir el camino a una migración segura, regular y ordenada, y que era indispensable contar con una base de datos sólida, que posibilitara extraer informes y productos analíticos en tiempo real, para brindar apoyo a los responsables de la formulación de políticas y de la toma de decisiones. Uno de los pasos vitales que debían darse era la creación de capacidad a escala mundial para que los datos fueran tenidos en cuenta en las decisiones de política migratoria y asistencia humanitaria. Un Estado Miembro afirmó que los enfoques basados en datos también podían hacer avanzar importantes diálogos y acciones mediante los cuales se buscaba adecuar las competencias de los migrantes a las oportunidades disponibles en los países de destino, así como medir los efectos conexos y las contribuciones de los migrantes al crecimiento económico y el desarrollo de sus sociedades. Otro Estado Miembro puntualizó, sin embargo, que los datos por sí solos no bastaban, por lo que era importante seguir trabajando para asegurar su calidad y comparabilidad. La aspiración era convertir a la OIM en la principal fuente de estadísticas y prospectiva sobre la migración a nivel internacional. En relación con el primer informe periódico mundial sobre el estado de las soluciones a los desplazamientos internos, un Estado Miembro instó a la OIM a poner sus hallazgos en común con el Observatorio de Desplazamiento Interno a fin de fomentar la coherencia en el cotejo de los datos y la gobernanza en la esfera de los desplazamientos internos.

101. Un Estado Miembro y la representación de un grupo regional acogieron con agrado el enfoque de análisis integral de los corredores migratorios, que iba más allá del simple examen de las causas profundas y centraba la atención en los movimientos de personas y en los riesgos y vulnerabilidades conexos. Dicho análisis revelaba asimismo las oportunidades y los cambios positivos que surgían a través de la migración, como la colaboración con las diásporas o las remesas. La representación de un grupo de Estados Miembros apoyó que la Organización dedicara especiales esfuerzos a recopilar datos a escala mundial sobre los vínculos entre el cambio climático y la movilidad, así como a reunir a expertos de todo el mundo para reflexionar sobre las repercusiones conexas a mediano y largo plazo, con miras a consolidar la capacidad de la OIM para abordar la movilidad en ese contexto desde un enfoque proactivo en materia de prevención y respuesta.

102. Varias delegaciones celebraron que la Estrategia de Datos de la OIM para el periodo 2020-2025 le hubiera permitido seguir una línea de acción más estratégica para mejorar su sistema de datos. La representación de un grupo de Estados Miembros valoró positivamente que el compromiso con la igualdad de género se hubiera integrado como principio fundamental de la Estrategia y, junto a otro Estado Miembro, elogió al Instituto Mundial de Datos por su labor de recopilación y análisis de datos

con perspectiva de género, que serían cruciales para abordar la migración a través de un enfoque basado en los derechos humanos. Ese mismo Estado Miembro acogió con satisfacción la creación del nuevo Laboratorio de Investigaciones sobre Género y Migración con fines Normativos.

103. La representación de un grupo regional instó a la OIM a difundir de manera más eficaz los resultados obtenidos en el contexto de la Matriz de Seguimiento de los Desplazamientos, el Proyecto sobre Migrantes Desaparecidos y los Indicadores de Gobernanza de la Migración. Tres representaciones indicaron que esperaban con interés las nuevas herramientas interactivas de análisis de datos previstas para 2024, las cuales facilitarían la comprensión global y en tiempo real de las tendencias y los movimientos migratorios y permitirían generar perfiles de las personas que se desplazaban a través de los corredores, teniendo también en cuenta los movimientos relacionados con el clima. Otras dos representaciones solicitaron que se impartiera capacitación para el uso de estas herramientas. Entre ellas se incluía una plataforma específica de información sobre la migración, que funcionaría como una herramienta “de ventanilla única” para facilitar la difusión de resultados analíticos. La representación de un grupo regional abogó por fomentar todavía más la interactividad de estas herramientas, a fin de optimizar la recopilación de información demográfica sobre los migrantes y adquirir una comprensión global y en tiempo real del fenómeno multidimensional y transversal de la migración, así como de los flujos y tendencias migratorios, de modo que el discurso público sobre la migración se basara en datos empíricos y se pudiera propiciar una percepción más realista, humana y constructiva de los migrantes.

104. La representación de un grupo de Estados Miembros transmitió su apoyo sin fisuras a los empeños de la OIM por explorar y desarrollar su labor en el campo de la prospectiva y fomentar una cultura orientada hacia el futuro. El ejercicio experimental de escaneo de horizontes había revelado un canal prometedor para detectar y sacar a la luz indicios de posibles tendencias emergentes a nivel mundial de cara a la transición entre un enfoque reactivo y otro proactivo en materia de gestión de la migración. Además, la representación de un Estado Miembro observó que los esfuerzos por optimizar la capacidad prospectiva de la OIM ayudarían a los Estados Miembros a pasar de un enfoque de gestión de la migración principalmente reactivo a otro enfoque que permitiera prever y generar opciones para el movimiento seguro, ordenado y regular de los migrantes. Otro Estado Miembro advirtió que la formulación de pronósticos solo merecería la pena si los datos disponibles servían de fundamento para elaborar políticas e impulsar acciones preventivas oportunas.

105. Varias representaciones alentaron a la OIM a colaborar estrechamente con las oficinas nacionales de estadística y otros asociados pertinentes, como las instituciones especializadas en materia de datos en África. La representación de un grupo de Estados Miembros pidió que se concentraran esfuerzos en consolidar y aunar las colecciones de datos existentes, explorar vías para aprovechar el potencial de los datos y metodologías más innovadores, y poner en común conocimientos especializados de distintas partes del mundo para aumentar la precisión de los análisis. También alentó a cooperar más con otras organizaciones de ayuda para fomentar la interoperabilidad y evitar duplicaciones.

106. En respuesta a las cuestiones planteadas, la Administración afirmó que era primordial trabajar de consuno. Habida cuenta de que la OIM contaba con oficinas regionales y que el Instituto Mundial de Datos disponía de centros regionales de datos, se alentó a los Estados Miembros a colaborar con el personal con atribuciones relativas a los datos en sus respectivas regiones. Se indicó que, en efecto, la OIM pondría sus hallazgos en común con el Observatorio de Desplazamiento Interno y que, en la mayoría de sus actividades en la esfera de las soluciones a los desplazamientos, la Organización no solo colaboraba con la sociedad civil, sino también con otros organismos de las Naciones Unidas. La OIM estaba en condiciones de impartir capacitación a los Estados Miembros en relación con las herramientas que se estaban creando.

b) Adaptación de los programas de migración laboral basados en competencias para las personas que necesitan protección internacional: crear sistemas de migración laboral más flexibles, inclusivos y adecuados para todos

107. La Directora General Adjunta de Operaciones afirmó que las rutas regulares fomentaban comunidades más inclusivas y brindaban mejores oportunidades para las economías y las sociedades. Cuantas más personas pudieran acceder a oportunidades ajustadas a su perfil, mejores serían los resultados económicos, sociales y culturales. Las vías de migración laboral, además de constituir un canal innovador para sacar partido de las competencias y el talento de las personas, permitían ofrecer soluciones potencialmente duraderas a sus necesidades de protección, así como aprovechar el potencial de la migración a fin de propiciar oportunidades y fomentar la prosperidad para todos. Para hacer realidad el potencial de la movilidad laboral en favor de quienes necesitaban protección internacional, cabía partir del reconocimiento de que las vías regulares existentes no permitían atender las crecientes demandas de competencias o de mano de obra. A fin de abordar este problema, era preciso que múltiples partes interesadas aunaran esfuerzos y que se desarrollara una sólida colaboración entre los gobiernos, el sector privado y la sociedad civil.

108. Apoyándose en una serie de diapositivas, la Administración presentó el documento titulado *Adaptación de los programas de migración laboral basados en competencias para las personas que necesitan protección internacional: crear vías de migración laboral más flexibles, inclusivas y adecuadas para todos (S/33/11)*, en el que se esbozaban las oportunidades y los retos existentes en relación con los programas de movilidad laboral basados en competencias. Las vías de migración laboral basadas en competencias, que facilitaban el movimiento de personas desde los países de primer asilo hacia países donde se requerían sus competencias, permitían atender las necesidades económicas de los países de destino y ofrecer soluciones al mismo tiempo respecto de los 37 millones de personas que, según las estimaciones, estaban fuera de su país de origen y necesitaban protección internacional.

109. En el ámbito de la migración, todo enfoque basado en competencias abarcaba tanto las políticas humanitarias como las políticas de migración laboral, además de instrumentos de alcance internacional, como el Pacto Mundial sobre los Refugiados y el Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular. Varios países estaban poniendo a prueba programas que combinaban la migración basada en competencias y la protección internacional con miras a detectar los obstáculos para el acceso de las personas que necesitaban protección internacional, así como posibles soluciones al respecto. Se alentó a los Estados Miembros a abogar por la creación de más proyectos piloto de carácter innovador y a fomentar el diálogo entre los asociados interesados de los gobiernos, la sociedad civil y el sector privado a través de plataformas existentes tales como el Equipo Mundial de Tareas sobre Movilidad Laboral de los Refugiados.

110. La coherencia normativa con los programas existentes era una condición necesaria para superar obstáculos y aprovechar el potencial de las vías de migración laboral basadas en competencias. A tal efecto, la Organización recurriría a plataformas de alcance mundial, entre otros medios, a través de su función como Coordinadora de la Red de las Naciones Unidas sobre la Migración, para concientizar sobre los riesgos y las consecuencias fortuitas que podían derivarse de estas vías. La OIM cooperaba estrechamente con el ACNUR y los Estados Miembros para promover la movilidad laboral de los refugiados como una solución en terceros países adicional al reasentamiento, y ambas organizaciones también facilitaban soluciones de movilidad laboral integradas en un enfoque más amplio basado en las rutas para responder así al desafío transnacional de los movimientos mixtos. La Organización se esforzaba por ampliar el ámbito de colaboración más allá de los sectores tradicionales dedicados a la labor humanitaria y el reasentamiento y, con ese fin, había hecho un inventario de los agentes que intervenían en contextos no humanitarios y había detectado oportunidades para entablar relaciones con fines de promoción y colaboración en su marco.

111. Varias representaciones agradecieron la publicación del documento, destacando su carácter exhaustivo y la claridad de sus análisis, y otras representaciones celebraron el liderazgo de la OIM en los marcos del proyecto “Displaced Talent for Europe”, centrado en el traslado de talentos hacia Europa, y de la Asociación África-UE sobre migración, movilidad y empleo. Un gran número de representaciones convinieron en que las vías de migración laboral bien gestionadas podían mejorar la vida de las personas que necesitaban protección internacional y contribuir al crecimiento económico de los países de origen, de tránsito y de destino. Las vías complementarias de migración laboral, que aparecían como una herramienta nueva e innovadora a ese respecto, podían conllevar efectos transformadores si se complementaban con otras vías tradicionales centradas en la vulnerabilidad.

112. Varias representaciones expusieron las medidas adoptadas por sus respectivos gobiernos con el fin de adaptar los programas de migración laboral basados en competencias a las personas que necesitaban protección internacional. Entre otras, se mencionaron la simplificación del proceso para la obtención de permisos de trabajo y la supresión de las evaluaciones de competencias y de los requisitos mínimos de experiencia laboral. Dos representaciones instaron a adherirse al Equipo Mundial de Tareas a los Estados Miembros que no lo hubieran hecho para participar así en el debate mundial sobre las vías de movilidad laboral inclusivas, y destacaron que la edición de 2023 del Foro Mundial sobre los Refugiados era una oportunidad propicia para saber más sobre esta cuestión.

113. Las representaciones de varios Estados Miembros hicieron referencia a otros obstáculos que afectaban a las vías de migración laboral basadas en competencias, como el acceso a documentos de viaje, la descualificación entre los migrantes altamente cualificados y la falta de salarios justos. La representación de un Estado Miembro alentó a la Organización a que fuera más allá de las propuestas incluidas en el documento y determinara qué debía hacer para ampliar el acceso de quienes necesitaban protección internacional a las principales rutas migratorias. Una segunda representación insistió en que las vías complementarias no debían reemplazar ni menoscabar los programas centrados en la vulnerabilidad. Una tercera destacó la importancia de fomentar unas condiciones propicias para el retorno, de modo que no se promoviera la emigración sistémica de personas cualificadas, y una cuarta preguntó si las vías de migración de temporada se habían tenido en cuenta al abordar la situación de las personas que necesitaban protección internacional.

114. Muchas representaciones reiteraron que los Estados Miembros debían seguir cooperando entre ellos y con las organizaciones internacionales para avanzar hacia un mundo equitativo, inclusivo y próspero donde se reconocieran y valoraran las competencias y el potencial de las personas que necesitaban protección internacional. Otra representación animó a poner en común prácticas óptimas y a formular estrategias innovadoras para reconocer las competencias y cualificaciones de los migrantes, y una tercera representación propuso que la OIM facilitara intercambios bilaterales y multilaterales con miras a la adopción de leyes, políticas y acuerdos pertinentes, según fuera necesario.

115. La colaboración de la Organización con el ACNUR fue elogiada por varias representaciones, de las cuales una celebró los esfuerzos de las dos organizaciones por responder a diversas inquietudes en el contexto de los movimientos mixtos y otra solicitó información adicional sobre su marco de cooperación. Todo enfoque que combinara la migración basada en competencias y la protección internacional debía basarse en los objetivos enunciados en el Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular.

116. La Administración acogió con satisfacción las reacciones positivas y las muestras de aliento de los Estados Miembros con respecto a las vías de migración laboral basadas en competencias. En respuesta a las preguntas formuladas, señaló que el ACNUR era un asociado natural de la OIM y que ambos estaban trabajando para revisar su marco de colaboración. En referencia a la migración laboral de temporada de las personas que necesitaban protección internacional, indicó que cabría establecer salvaguardias contra la devolución.

117. El Comité Permanente tomó nota de los documentos S/33/8, S/33/9 y S/33/11, así como de las observaciones formuladas por los Estados Miembros.

Otras cuestiones

118. A sugerencia del Presidente, que recordó la nota relativa al proceso de nombramiento para los cargos de Director General Adjunto —distribuida el 13 de julio de 2023— y observó que dicho proceso podía durar más de seis meses, el Comité Permanente acordó recomendar al Consejo que autorizara la prórroga del contrato de la Directora General Adjunta de Operaciones hasta que finalizara el proceso de nombramiento para los cargos de Director General Adjunto.

Clausura de la Reunión

119. El Presidente declaró clausurada la Trigésima tercera Reunión del Comité Permanente de Programas y Finanzas el día viernes 3 de noviembre de 2023, a las 13.25 horas.