



## Consejo Económico y Social

Distr. general  
15 de abril de 2019  
Español  
Original: inglés

**Para información**

---

### Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia

Junta Ejecutiva

#### Período de sesiones anual de 2019

11 a 13 de junio de 2019

Tema 4 del programa provisional\*

### Informe del UNICEF sobre las recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección

#### *Resumen*

De conformidad con la decisión 2001/4 de la Junta Ejecutiva, el presente informe resume la respuesta del Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) a las recomendaciones formuladas en los informes de la Dependencia Común de Inspección preparados entre enero y diciembre de 2018. De los 9 informes publicados durante el período, 7 contenían recomendaciones que interesan directamente al UNICEF. El Fondo valora muy positivamente la visión de la Dependencia Común de Inspección y las observaciones conexas, así como las recomendaciones recogidas en los informes.

---

\* E/ICEF/2019/9.

*Nota:* El presente documento ha sido procesado en su totalidad por el UNICEF.



## I. Introducción

1. La Dependencia Común de Inspección (DCI) publica anualmente informes y notas dirigidos a los jefes ejecutivos de las organizaciones de las Naciones Unidas que han aceptado su estatuto. Cada informe o nota contiene una serie de recomendaciones para que las examinen los jefes ejecutivos o los órganos legislativos/rectores de las organizaciones. Este informe del UNICEF a su Junta Ejecutiva presenta, entre otras cosas, una breve sinopsis de la respuesta de la organización a los informes pertinentes publicados por la DCI entre enero y diciembre de 2018<sup>1</sup>, y una serie de observaciones sobre las recomendaciones de la Dependencia que se han remitido al UNICEF (véase el anexo I). El texto completo de los informes y notas de la DCI y de los demás anexos y observaciones formuladas, por ejemplo, por la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación (JJE), puede obtenerse a través del sitio web de la DCI ([www.unjiu.org](http://www.unjiu.org)) o del hipervínculo que figura en el título de cada informe en la sección II del presente documento.

2. El UNICEF ha continuado colaborando con la DCI en los diferentes exámenes y en el seguimiento de las recomendaciones recogidas en los informes. Además, como organización miembro de la Junta de los Jefes Ejecutivos (JJE), el UNICEF ha seguido contribuyendo a la elaboración de respuestas unificadas a los diversos informes de la DCI.

## II. Sinopsis de los informes y recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección en 2018

3. A continuación se resumen los siete informes con recomendaciones de interés para el UNICEF. En el anexo I se formulan observaciones adicionales sobre las recomendaciones correspondientes.

### A. La gestión basada en los resultados en el sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo: análisis de los progresos y eficacia de las políticas (JIU/REP/2017/6)

4. El UNICEF recibe con agrado el informe de la DCI y su nota (JIU/NOTE/2017/1) sobre la gestión basada en los resultados en el sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo (JIU/REP/2017/6). Las cinco etapas del desarrollo en la incorporación de la gestión basada en los resultados (GBR), así como los cuatro pilares o esferas de gestión, proporcionan un marco útil para evaluar hasta qué punto se ha integrado la GBR en los fondos y programas de las Naciones Unidas. Se considera que el UNICEF, junto con la mayoría de las organizaciones evaluadas, tiene una GBR plenamente incorporada, pero presenta una orientación predominantemente interna. Esta evaluación refleja las importantes inversiones que ha realizado el Fondo durante los últimos años para incorporar la GBR, y ofrece también sugerencias útiles en ámbitos en los que el UNICEF podría mejorar en mayor medida su aplicación de la GBR, tanto de forma interna como en el contexto de la reforma de las Naciones Unidas. El UNICEF se compromete a utilizar las conclusiones y recomendaciones del presente informe para continuar materializando el valor añadido de la GBR para la

---

<sup>1</sup> De los 9 informes publicados por la DCI durante este período, 7 interesaban al UNICEF directamente. En el período de sesiones anual de 2019 de la Junta Ejecutiva, el UNICEF realizará comentarios sobre los informes que formaron parte del programa de trabajo de la DCI para 2018 publicados después del 31 de diciembre de 2017.

eficiencia institucional y la eficacia del desarrollo. (Comentarios de la JJE disponibles en el documento [A/72/809/Add.1.](#))

**B. Examen de los requisitos de presentación de los informes exigidos por los donantes en todo el sistema de las Naciones Unidas (JIU/REP/2017/7)**

5. En este informe se ofrece información crítica sobre los desafíos actuales derivados de la presentación de informes a los donantes en el contexto de aumento creciente de las contribuciones complementarias voluntarias y la asignación de fondos en el sistema de las Naciones Unidas. El UNICEF acoge con agrado las siete recomendaciones sobre cómo mejorar la presentación de informes a los donantes, dar una respuesta más adecuada a las necesidades y los requisitos de los donantes y mejorar la posición del sistema de las Naciones Unidas como asociado receptivo y valioso. Se ha felicitado al Fondo por sus esfuerzos para mejorar la gestión de las contribuciones voluntarias, en especial la presentación de informes a los donantes y el despliegue de sistemas fiables de apoyo a la gestión financiera, la transparencia, el cumplimiento de las normas, los reglamentos y las políticas y la rendición de cuentas asociada. (Comentarios de la JJE disponibles en el documento [A/73/320/Add.1.](#))

**C. Acuerdos de colaboración del sistema de las Naciones Unidas con el sector privado en el contexto de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (JIU/REP/2017/8)**

6. Este informe se centra en la coherencia, la coordinación y la eficiencia en el sistema de las Naciones Unidas como imperativo para que las Naciones Unidas muestren su disposición a lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), y en particular el ODS 17. En el informe se exponen una serie de recomendaciones para el desarrollo de soluciones para todo el sistema que posibiliten un enfoque más uniforme y ágil para trabajar con el sector privado, y que impulsen formas permanentes y fiables de interacción interinstitucional, agrupación de recursos e intercambio de conocimientos. El UNICEF continúa decidido a contribuir activamente a los ámbitos destacados en el informe. Su función de codirección en el Grupo de Resultados Estratégicos del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible (GNUDS) encargado de las Alianzas Estratégicas, creado en 2018, constituye un ejemplo práctico de este compromiso con la coordinación eficaz y eficiente del sistema de las Naciones Unidas. (Comentarios de la JJE disponibles en el documento [A/73/186/Add.1.](#))

**D. Examen de los mecanismos y políticas relativos al conflicto de intereses en el sistema de las Naciones Unidas (JIU/REP/2017/9)**

7. Este informe se ocupa del examen y la evaluación del marco reglamentario de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas para hacer frente a los conflictos de intereses, mediante la evaluación de los mecanismos y las prácticas vigentes, la identificación de las lagunas y la formulación de recomendaciones de mejora. De las seis recomendaciones presentadas, se destaca la necesidad urgente de reformar el actual sistema de declaraciones de los conflictos de intereses. El UNICEF respaldó las recomendaciones del informe y, desde entonces, ha avanzado en el examen de sus conflictos de intereses y su programa de declaración de la información financiera, en especial mediante el examen externo por parte de una empresa internacional de consultoría y contabilidad. (Comentarios de la JJE disponibles en el documento [A/73/187/Add.1.](#))

#### **E. Examen de los programas de pasantías en el sistema de las Naciones Unidas (JIU/REP/2018/1)**

8. El informe se ocupa del examen de los programas de pasantías en el sistemas de las Naciones Unidas en el período de 2009 a 2017, durante el cual aumentó de manera significativa el volumen de los programas de pasantías. La DCI realizó un análisis detallado del uso de los programas de pasantías en las organizaciones de las Naciones Unidas, con inclusión de sus diferentes modalidades y niveles de satisfacción de los interesados. Se reconoció la necesidad de establecer una gestión coherente de los programas de pasantías en todo el sistema de las Naciones Unidas, con un conjunto común de buenas prácticas basado en un marco de referencia. La DCI formuló una lista de recomendaciones que brindaban al UNICEF la oportunidad de pensar y diseñar planes de acción concretos para cada una de las recomendaciones por medio de grupos de discusión interinstitucionales con miras a mejorar la eficacia del programa de pasantías. (Comentarios de la JJE disponibles en el documento [A/73/377/Add.1.](#))

#### **F. Examen de las políticas y prácticas de protección de los denunciantes de irregularidades en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas (JIU/REP/2018/4)**

9. El informe se ocupa del examen, por parte de la DCI, de la eficacia de las políticas y prácticas relativas a los denunciantes de irregularidades en todas las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas para velar por que se brinden a los denunciantes de irregularidades niveles adecuados de protección, en especial contra las represalias. Como parte del examen, se realizó un análisis de las políticas relativas a la protección contra las represalias de todas las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que tenía como fin medir las percepciones del personal. En términos generales, el UNICEF apoyó las recomendaciones del informe y, desde entonces, ha actualizado su política de protección de los denunciantes de irregularidades.

#### **G. Oportunidades de mejorar la eficiencia y la eficacia de los servicios de apoyo administrativo mediante el fomento de la cooperación entre organismos (JIU/REP/2018/5)**

10. El UNICEF se ha comprometido a colaborar con otros organismos del sistema de las Naciones Unidas a fin de garantizar la eficacia y efectividad de sus sistemas administrativos, y toma buena nota de las recomendaciones del informe, con las que está de acuerdo en líneas generales. El Fondo continuará aplicando las acciones recomendadas siempre que sea posible y proporcionará información puntual y actualizada sobre los progresos.

### **III. Estado de aplicación de las recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección dirigidas al UNICEF**

11. En 2018, la DCI emitió 9 informes, 1 de ellos era un informe de una sola organización, y 8 eran exámenes de todo el sistema. Los ocho informes relativos a todo el sistema contenían un total de 47 recomendaciones, de las que 45 (el 96%) eran de interés para el UNICEF. Estas incluían 9 dirigidas a la Junta Ejecutiva del UNICEF y 36 dirigidas a los jefes ejecutivos del UNICEF. El estado de aceptación y aplicación de las 45 recomendaciones se presenta en el anexo I y, a fecha de enero de 2019, puede resumirse de la siguiente manera:

(a) De las 38 recomendaciones que aceptó el UNICEF, 12 se habían aplicado y 26 estaban en curso.

(b) Todavía se está estudiando la aceptación de cinco recomendaciones.

(c) Dos recomendaciones interesaban directamente al UNICEF, pero su aplicación no es solo cometido del Fondo.

12. En el anexo II se detalla el estado de aplicación de las recomendaciones formuladas por la DCI antes de 2018 que a fecha de enero de 2019 todavía seguían abiertas. En resumen:

(a) El número total de recomendaciones abiertas era de 38, 25 de ellas publicadas en el período 2015-2017, y otras 13 durante el período 2010-2014.

(b) De las 38 recomendaciones abiertas, 23 habían sido aceptadas y estaban en curso, 13 habían sido aplicadas y 2 continuaban en proceso de examen.

## Anexo I

# Resumen del estado de aplicación de las recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección dirigidas al UNICEF, de enero a diciembre de 2018

### Recomendaciones pertinentes

### Observaciones

## La gestión basada en los resultados en el sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo, análisis de los progresos y eficacia de las políticas (JIU/REP/2017/6)

### 1. Recomendaciones dirigidas a la Junta Ejecutiva o el órgano legislativo

#### Recomendación 6

Los órganos legislativos tal vez deseen colaborar con los jefes de las organizaciones para que se preste más atención a la gestión orientada a la obtención de resultados más allá de la exigencia de la rendición de cuentas y el suministro de información para hacer más hincapié en lo que funciona y lo que no funciona, y por qué, y hacerlo teniendo debidamente en cuenta el contexto.

#### En proceso de examen

Esta recomendación se dirige a la Junta Ejecutiva, más que al propio UNICEF. Se propone un enfoque común con otros organismos con miras a su análisis durante este año.

### 2. Recomendaciones dirigidas a los jefes ejecutivos

#### Recomendación 1

Los jefes ejecutivos que aún no lo hayan hecho deben elaborar una estrategia debidamente definida, amplia e integral a fin de orientar la incorporación de la gestión basada en los resultados dentro de las organizaciones y entre ellas.

#### Aceptada y aplicada

El UNICEF ha incorporado plenamente la gestión basada en los resultados como principio clave y facilitador institucional en el Plan Estratégico del UNICEF para 2018-2021, y también en sus procesos y sistemas de trabajo.

#### Recomendación 2

Los jefes ejecutivos, incluido el Secretario General, en su calidad de Presidente de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación (JJE), deben considerar la posibilidad de establecer una función de apoyo básico para garantizar que las numerosas innovaciones introducidas en la gestión basada en los resultados en todo el sistema de las Naciones Unidas sean retenidas, apoyadas, evaluadas por su utilidad y compartidas a los efectos de su adopción en todo el sistema.

#### Aceptada y en proceso

El UNICEF cuenta desde hace poco con especialistas en gestión basada en los resultados que se han unido a la United Nations Innovation Network y que colaboran en una propuesta reciente sobre utilizar la inteligencia artificial para reducir la burocracia.

#### Recomendación 3

Los jefes ejecutivos deben reforzar el desarrollo de la cultura de resultados mediante la inclusión en sus respectivos programas de desarrollo de la capacidad de una idea central sobre la mejora de la mentalidad y sistemas de valores que sean importantes para realzar

#### Aceptada y aplicada

El UNICEF ha elaborado un completo paquete de aprendizaje sobre gestión basada en los resultados destinado al personal.

*Recomendaciones pertinentes**Observaciones*

el compromiso y la participación del personal en la aplicación de la gestión basada en los resultados.

**Recomendación 4**

Los jefes ejecutivos deben velar por que el futuro desarrollo de enfoques respecto de la rendición de cuentas del personal y la gestión de los recursos humanos incluya una mayor consideración de la gestión para el logro de resultados, incluida la elaboración de sistemas de incentivos que promuevan la rendición de cuentas a los efectos de la obtención de resultados y la rendición de cuentas a los efectos de un aprendizaje e innovaciones que propicien las transformaciones a todos los niveles.

**Recomendación 5**

Los jefes ejecutivos deben hacer que sea una prioridad estratégica la utilización de la información sobre los resultados, incluidos los datos resultantes de la evaluación.

**Aceptada y aplicada**

Se continuará invirtiendo en el aprendizaje sobre gestión basada en los resultados destinado al personal en el marco de la Estrategia de Aprendizaje Institucional aprobada por el UNICEF.

**Aceptada y aplicada**

El UNICEF ha desarrollado sistemas de datos y sistemas de puntuación institucionales que facilitan información sobre el desempeño de los programas y las oficinas, como fundamento y apoyo en la toma de decisiones por el personal directivo superior.

### **Examen de los requisitos de presentación de los informes exigidos por los donantes en todo el sistema de las Naciones Unidas (JIU/REP/2017/7)**

#### 1. Recomendaciones dirigidas a la Junta Ejecutiva o el órgano legislativo

**Recomendación 1**

Los órganos rectores de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deben alentar al Secretario General y a los jefes ejecutivos de otras organizaciones, en el marco de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación, a establecer una posición común y entablar un diálogo estratégico de alto nivel con los donantes a fin de hacer frente a los problemas que plantean los actuales modelos y prácticas de financiación y las repercusiones de la estricta asignación de contribuciones voluntarias a fines específicos y del suministro de información a los donantes.

**Recomendación 7**

Los órganos rectores de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deben solicitar a los jefes ejecutivos que encomienden a las oficinas de auditoría y evaluación internas de sus respectivas organizaciones, prestándoles el apoyo necesario para ello, la tarea de velar por que los informes de supervisión pertinentes proporcionen los niveles necesarios de garantía que ayudarían a reducir al

**Aceptada y aplicada**

Aplicada a través del diálogo estructurado sobre la financiación de los resultados del Plan Estratégico del UNICEF para 2018-2021. El UNICEF utiliza de manera proactiva el diálogo estructurado para apoyar los debates con Estados Miembros sobre la financiación del Plan Estratégico para 2018-2021 y para respaldar el programa de reforma del Secretario General.

**Aceptada y aplicada**

El UNICEF continuará colaborando con los donantes en relación con sus necesidades de garantías para asegurar su satisfacción, siempre que sea factible, mediante la presentación de informes de evaluación y supervisión interna de la organización.

mínimo el suministro de información a los diferentes donantes sobre la utilización de sus contribuciones para fines específicos.

## 2. Recomendaciones dirigidas a los jefes ejecutivos

### Recomendación 2

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que aún no lo hayan hecho deben poner en marcha medidas para garantizar que, en los acuerdos de asociación concertados en el plano institucional con los donantes y en los planos institucional y sobre el terreno respecto de diferentes programas y proyectos, se expongan las necesidades y los requisitos de los donantes y los compromisos mutuos de las organizaciones y los donantes en lo concerniente a los detalles de la presentación de informes sobre la utilización de los fondos facilitados.

### Recomendación 3

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deben fomentar un mejor acceso a la información relativa a la presentación de informes a los donantes entre los Estados Miembros y la difusión y el intercambio de información al respecto, y deben velar por que cada organización mantenga un archivo institucional de todos los acuerdos de contribuciones e informes a los donantes.

### Recomendación 4

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que aún no lo hayan hecho deben actualizar periódicamente las orientaciones sobre la presentación de informes a los donantes y poner en marcha medidas para el desarrollo de las aptitudes profesionales y la formación necesaria para mejorar la información facilitada a los donantes, en beneficio del personal de la sede y de las oficinas exteriores.

### Recomendación 5

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que aún no lo hayan hecho deben trabajar de manera sistemática con los donantes para incluir en los acuerdos con estos los gastos relacionados con la preparación de los informes exigidos por los donantes.

### Recomendación 6

El Secretario General y los jefes ejecutivos de otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas,

### Acceptada y aplicada

Aplicada a través del diálogo estructurado. El UNICEF es una de las cuatro organizaciones seleccionadas y elogiadas por las importantes mejoras de los sistemas para la presentación de informes a los donantes a través del diálogo estructurado.

### Acceptada y aplicada

El UNICEF ha puesto en marcha un micrositio sobre transparencia que mejora el acceso a los datos sobre sus programas y finanzas y que pone a disposición pública información actualizada sobre las actividades en curso en 128 oficinas del Fondo en todo el mundo.

### Acceptada y aplicada

El UNICEF creó manuales y notas orientativas sobre la aceptación y gestión de las contribuciones voluntarias, que se mantendrán actualizados de forma continua a medida que evolucionen las políticas, los procedimientos y los procesos.

### Acceptada y en proceso

Se dará respuesta a esta recomendación con el trabajo del grupo interdivisional que se ocupa de la reforma del enfoque del UNICEF sobre la presentación de informes a los donantes.

### Acceptada y en proceso

El UNICEF participa plenamente como cofacilitador del proceso del Grupo de Facilitación del Gran Pacto



| Recomendaciones pertinentes   | Observaciones   |
|---|---|
| <p>preferiblemente en el marco de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación, deben preparar y aprobar un modelo de informe común que se ajuste a las necesidades y los requisitos de información de los donantes y a los marcos normativos y las capacidades de las organizaciones, como base para las negociaciones con los donantes.</p>   | <p>en 2019, junto con Suecia, los Estados Unidos de América, la Federación Internacional de Sociedades de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja, Interaction y la Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios de las Naciones Unidas.</p>  |
| <p><b>Acuerdos de colaboración del sistema de las Naciones Unidas con el sector privado en el contexto de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (JIU/REP/2017/8)</b></p>   |   |
| <p>1. Recomendaciones dirigidas a la Junta Ejecutiva o el órgano legislativo</p>  |   |
| <p>No hay recomendaciones.</p>  |   |
| <p>2. Recomendaciones dirigidas a los jefes ejecutivos</p>  |   |
| <p><b>Recomendación 3</b></p>   | <p><b>Aceptada y en proceso</b></p>   |
| <p>El Secretario General de las Naciones Unidas y los jefes de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, asistidos por el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, deben coordinar y racionalizar un conjunto de información exclusivo y a nivel de todo el sistema sobre las oportunidades de concertación de acuerdos de colaboración que ofrezcan al sector privado los Objetivos de Desarrollo Sostenible en beneficio de las organizaciones interesadas.</p>                           | <p>Como miembro del comité directivo de operaciones del Fondo Conjunto para la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, el UNICEF presta apoyo en el ámbito de las comunicaciones públicas mediante la adscripción de un experto en comunicaciones. Esto brindará al UNICEF la oportunidad de promover el contenido orientado al sector privado.</p>  |
| <p><b>Recomendación 5</b></p>   | <p><b>Aceptada y en proceso</b></p>   |
| <p>Los jefes de las organizaciones de las Naciones Unidas deben mejorar el papel y las responsabilidades de la Red de Centros de Coordinación con el Sector Privado en relación con el intercambio de conocimientos, la promoción de buenas prácticas y la búsqueda de soluciones innovadoras para los problemas planteados por los acuerdos de colaboración con el sector privado, lo que incluye encomendarles tareas específicas y temas del programa sobre los que han de presentar informes.</p> | <p>El Grupo de Resultados Estratégicos del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible (GNUDS) encargado de las Alianzas Estratégicas, codirigido por el UNICEF y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), trabaja en el establecimiento de una plataforma común de las Naciones Unidas con miras a mejorar el intercambio de información sobre el desarrollo de alianzas.</p> |
| <p><b>Recomendación 6</b></p>   | <p><b>Aceptada y en proceso</b></p>   |
| <p>Todos los jefes de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, asistidos por el Pacto Mundial, deben establecer conjuntamente una base de datos común sobre los perfiles y el desempeño de las empresas implicadas o posiblemente interesadas en acuerdos de colaboración con las Naciones Unidas, sobre la base de la información voluntariamente presentada por las organizaciones participantes.</p>   | <p>En diciembre de 2018 se presentó a los miembros del GNUDS una propuesta inicial para la creación de una plataforma común de las Naciones Unidas en la que reunir datos e información sobre asociados potenciales. La propuesta continúa en desarrollo y se espera poder examinarla y aprobarla, si resulta eficaz en función de los costos y asequible, en marzo de 2019.</p>                      |

**Recomendación 7**

El Secretario General de las Naciones Unidas y todos los jefes ejecutivos de las organizaciones participantes deben determinar y acordar un conjunto mínimo de procedimientos y salvaguardias comunes estándar para establecer un procedimiento de diligencia debida eficiente y flexible, que se aplicaría a nivel de todo el sistema de manera transparente por el personal operacional de las Naciones Unidas encargado de la iniciación y aplicación de los acuerdos de colaboración con el sector privado.

**Recomendación 10**

El Secretario General de las Naciones Unidas, en concertación con los jefes ejecutivos del Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/Sida, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, el Fondo de Población de las Naciones Unidas, la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados, el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial, la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos y el Programa Mundial de Alimentos y los jefes ejecutivos de cualesquiera otras organizaciones interesadas de las Naciones Unidas con presencia sobre el terreno, debe alentar el establecimiento de un mecanismo de consultas entre múltiples interesados y de búsqueda de soluciones a nivel de los países, dirigido por el Coordinador Residente, en el que desde un primer momento participen las empresas en la elaboración de acuerdos de colaboración en apoyo de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. En los casos en que existan esos mecanismos iniciados por los Gobiernos, los equipos de las Naciones Unidas en los países deben fomentar la participación de múltiples interesados.

**Recomendación 11**

El Secretario General, en su calidad de Presidente de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación, y los jefes ejecutivos de las organizaciones interesadas deben aprovechar la labor ya realizada y en curso y seguir empoderando a la Red de Innovación de las Naciones Unidas u otras iniciativas conjuntas de innovación de las Naciones Unidas a fin de que delimiten y examinen cuestiones pertinentes para la coordinación de las iniciativas, los fondos, los laboratorios, los

**Aceptada y en proceso**

El Grupo de Resultados Estratégicos del GNUDS encargado de las Alianzas Estratégicas, codirigido por los jefes ejecutivos del UNICEF y la OIT, se ocupa de este asunto. Se está finalizando la guía relativa a las normas de integridad mínima comunes y la diligencia debida para las alianzas.

**Aceptada y en proceso**

El UNICEF aborda esta recomendación en el marco de la labor interinstitucional para la definición de la nueva generación de Marcos de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo y equipos de las Naciones Unidas en el país. El examen interno del Pacto Mundial de las Naciones Unidas (codirigido por el jefe ejecutivo del UNICEF) también se ocupa de las oportunidades para reforzar y sistematizar la acción con el sector privado en el plano nacional, mediante el análisis de la función de las redes locales y la interacción posible con el equipo de las Naciones Unidas en el país.

**Aceptada y en proceso**

El UNICEF codirige, en colaboración con el Programa Mundial de Alimentos (PMA), la United Nations Innovation Network, una comunidad de innovadores que divulgan y crean conjuntamente el conocimiento especializado de las Naciones Unidas relativo a las soluciones, los laboratorios y los aceleradores en materia de innovación.

*Recomendaciones pertinentes**Observaciones*

aceleradores y las incubadoras de empresas existentes en materia de innovación, y su relación con el sector privado, con el fin de facilitar y estimular la innovación en la aplicación de la Agenda 2030.

### **Examen de los mecanismos y políticas relativos al conflicto de intereses en el sistema de las Naciones Unidas (JIU/REP/2017/9)**

#### 1. Recomendaciones dirigidas a la Junta Ejecutiva o el órgano legislativo

##### **Recomendación 3**

Los órganos rectores de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían pedir a los jefes ejecutivos de las organizaciones que preparen un informe detallado sobre los programas vigentes de declaración de la situación financiera y propongan los cambios que sean necesarios en cuanto a la justificación y el alcance de esos programas para aumentar su eficacia.

##### **Recomendación 6**

En ejercicio de su función de supervisar el marco de rendición de cuentas de sus respectivas organizaciones, los órganos rectores de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían vigilar regularmente las cuestiones relacionadas con el conflicto de intereses, incluida la actualización de las políticas, los instrumentos administrativos y los mecanismos pertinentes.

#### 1. Recomendaciones dirigidas a los jefes ejecutivos

##### **Recomendación 1**

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían dar instrucciones a sus funcionarios encargados de la función de ética de proceder al mapeo de los casos más habituales y al registro de los riesgos de exposición de sus respectivas organizaciones a conflictos de intereses institucionales, a más tardar en diciembre de 2019.

##### **Recomendación 2**

Si aún no lo han hecho, los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían dar instrucciones a sus servicios de recursos humanos de implantar un formulario de declaración obligatoria de conflictos de intereses que sea firmado por todo el personal de plantilla, junto con su declaración de aceptación del nombramiento, y por todo el personal de otro tipo contratado por una organización, ya sea a corto o largo plazo. Este formulario se elaboraría con la asistencia de la

##### **En proceso de examen**

El UNICEF ha aceptado esta recomendación en principio, mientras la Oficina de Ética finaliza un plan de ejecución en coordinación con otras partes interesadas internas.

##### **En proceso de examen**

La Oficina de Ética incluye un examen de su directiva sobre declaración de la información financiera en el plan de trabajo para 2019.

##### **Aceptada y en proceso**

El UNICEF contrató los servicios de una empresa internacional de consultoría para que realizara un análisis de las deficiencias de las declaraciones de los conflictos de intereses y las declaraciones de información financiera. Las acciones del UNICEF en relación con esta recomendación se basarán en el asesoramiento derivado del análisis de las deficiencias.

##### **En proceso de examen**

Esta recomendación continúa en proceso de examen con miras a su aceptación.

función de ética de la organización respectiva, en colaboración con otras funciones, según proceda, y en consulta con un eventual foro interinstitucional.

#### Recomendación 4

Si aún no lo han hecho, los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, en consulta con la Red de Asuntos Jurídicos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, deberían adoptar las medidas necesarias para introducir, a más tardar en diciembre de 2019, cláusulas legales apropiadas en los acuerdos contractuales con su personal de plantilla y de otro tipo, según corresponda, que los vinculen al período de restricción fijado para su función durante el cual se les prohíba ejercer ciertas actividades claramente definidas tras su separación del servicio.

#### Recomendación 5

Si aún no lo han hecho, los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían adoptar, a más tardar a fines de diciembre de 2019, las medidas necesarias para: a) asegurar que todo el personal de plantilla, cualesquiera que sean su categoría y nivel, complete satisfactoriamente el curso de ética inicial y periódico de carácter obligatorio y obtenga la certificación correspondiente; b) vincular la certificación del curso de ética exigido con el ciclo anual de evaluación de la actuación profesional del personal, y c) incluir la formación ética en el curso de iniciación del personal ajeno a la plantilla, previendo cursos de repaso tras los intervalos en el servicio, según proceda.

### Examen de los programas de pasantías en el sistema de las Naciones Unidas (JIU/REP/2018/1)

1. Recomendaciones dirigidas a la Junta Ejecutiva o el órgano legislativo

#### Recomendación 6

Los órganos legislativos y/o rectores de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían considerar la posibilidad de aprobar el establecimiento de fondos fiduciarios *ad hoc* de donantes múltiples para recibir las contribuciones voluntarias prometidas que sirvan de apoyo a los planes de pasantías, y pedir a los jefes ejecutivos que presenten para su examen propuestas de otros mecanismos innovadores adecuados a efectos de la recepción de contribuciones voluntarias, sin condiciones vinculantes respecto de los criterios de selección.

#### En proceso de examen

Esta recomendación continúa en proceso de examen con miras a su aceptación.

#### a) Aceptada y en proceso; b) y c) en proceso de examen

a) El UNICEF ha puesto en marcha un curso de capacitación obligatorio sobre ética e integridad. Los miembros del personal completan la capacitación obligatoria de manera continua y deben volver a certificarla cada dos años; b) y c) continúan en proceso de examen con miras a su aceptación.

#### Aceptada y en proceso

El UNICEF ha establecido un grupo de trabajo interinstitucional encargado de examinar todas las recomendaciones y encontrar soluciones adecuadas con miras a crear un programa de pasantías más coherente.

*Recomendaciones pertinentes**Observaciones*

## 2. Recomendaciones dirigidas a los jefes ejecutivos

**Recomendación 2**

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, bajo la dirección del Secretario General en su calidad de Presidente de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación, deberían colaborar con miras a establecer programas de pasantías más coherentes para el sistema, teniendo en cuenta el marco de referencia sobre buenas prácticas en esa esfera.

**Recomendación 3**

Los jefes ejecutivos de las organizaciones participantes en la DCI deberían considerar la posibilidad de actualizar sus políticas de pasantías, teniendo en cuenta el proyecto de marco de referencia de la DCI sobre buenas prácticas respecto de los programas de pasantías, e identificar los parámetros que se incorporarán en las políticas de sus respectivas organizaciones.

**Recomendación 5**

Los jefes ejecutivos de las organizaciones participantes en la DCI deberían poner en marcha un mecanismo para hacer un seguimiento sistemático de la información relacionada con las pasantías, entre otras cosas sobre el género, el país de origen, la universidad en la que se obtuvo la máxima titulación académica, la duración de la pasantía para cada pasante contratado, y los gastos conexos (directos e indirectos) que genera el programa de pasantías. Se debería presentar un informe a los órganos rectores y/o legislativos de las organizaciones en sus siguientes períodos de sesiones.

**Recomendación 7**

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían establecer un mecanismo de colaboración entre los servicios de información pública de las organizaciones y los representantes permanentes de los Estados Miembros para facilitar las actividades de divulgación a sus capitales en todo el mundo, a fin de atraer a jóvenes candidatos a pasantías con diversas formaciones académicas de todas las entidades educativas reconocidas, sobre la base de la publicación *World Guide to Higher Education* de la Organización de las

**Aceptada y en proceso**

El UNICEF ha establecido un grupo de trabajo interinstitucional encargado de examinar todas las recomendaciones y encontrar soluciones adecuadas con miras a crear un programa de pasantías más coherente.

**Aceptada y en proceso**

El UNICEF se esfuerza por aplicar todos los cambios necesarios en los sistemas y los procesos.

**Aceptada y en proceso**

El UNICEF ha iniciado recientemente un proceso de registro nuevo para todo el personal que no es de plantilla y realizará una evaluación del nuevo proceso.

**Aceptada y en proceso**

El UNICEF ha establecido un grupo de trabajo interinstitucional encargado de examinar todas las recomendaciones y encontrar soluciones adecuadas con miras a crear un programa de pasantías más coherente.

Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.

**Informe sobre los progresos realizados en la aplicación de las recomendaciones del examen de la cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular en el sistema de las Naciones Unidas (JIU/REP/2011/3) (JIU/REP/2018/2)**

No hay recomendaciones dirigidas al UNICEF.

**Examen de la gestión y la administración de la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos (UNOPS) (JIU/REP/2018/3)**

No hay recomendaciones dirigidas al UNICEF.

**Examen de las políticas y prácticas de protección de los denunciantes de irregularidades en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas (JIU/REP/2018/4)**

1. Recomendaciones dirigidas a la Junta Ejecutiva o el órgano legislativo

**Recomendación 1**

Para 2020, los órganos legislativos deberían adoptar medidas para garantizar que todas las políticas relacionadas con las faltas de conducta/irregularidades y las represalias indiquen cuáles son los cauces y modalidades adecuados, como los comités de supervisión independientes, para presentar e investigar las denuncias contra el jefe ejecutivo de la organización, así como contra los titulares de otras funciones que puedan plantear un conflicto de intereses en la tramitación de esos asuntos.

**La aplicación no es solo cometido del UNICEF**

La autoridad del UNICEF sobre los órganos legislativos es limitada.

**Recomendación 4**

Para 2020, los órganos legislativos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían solicitar a los jefes ejecutivos que velen por que se establezca claramente la independencia de las funciones de jefe de ética, jefe de supervisión y *ombudsman*/mediador, de conformidad con las recomendaciones que figuran en los informes de la DCI (JIU/REP/2006/2, JIU/REP/2010/3, JIU/REP/2011/7, JIU/REP/2015/6 y JIU/REP/2016/8), y por que los titulares de esas funciones informen periódicamente al órgano legislativo.

**La aplicación no es solo cometido del UNICEF**

La autoridad del UNICEF sobre los órganos legislativos es limitada.

2. Recomendaciones dirigidas a los jefes ejecutivos

**Recomendación 3**

Para 2020, los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían actualizar sus políticas sobre la protección de los denunciantes de irregularidades para subsanar las deficiencias y

**Aceptada y en proceso**

En junio de 2018, el UNICEF adoptó una política revisada sobre la protección de los denunciantes de irregularidades que solucionaba muchas de las deficiencias detectadas, y continúa trabajando en la ejecución eficaz de la política revisada.

*Recomendaciones pertinentes**Observaciones*

llenar las lagunas detectadas en las calificaciones de la DCI sobre las mejores prácticas.

**Recomendación 5**

Antes del fin de 2019, los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían preparar instrumentos de comunicaciones detallados para todo el personal en los que se trate del contenido, la forma, el lugar y los destinatarios de las denuncias de faltas de conducta/irregularidades, incluidos el acoso y las represalias, en todos los idiomas de trabajo de la organización.

**Recomendación 6**

Para 2020, los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían elaborar procedimientos operativos estándar para proteger proactivamente a los denunciantes de faltas de conducta/irregularidades contra las represalias, tarea que debería incluir la realización de las oportunas evaluaciones de riesgos y la determinación clara de los mecanismos y recursos de apoyo disponibles.

**Recomendación 7**

Para 2020, los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían elaborar procedimientos operativos estándar para la tramitación de los casos de represalias, que incluyan listas de comprobación específicas y protocolos para la investigación, los servicios de apoyo y la comunicación.

**Recomendación 8**

En lo relativo a los canales para la presentación de denuncias anónimas de faltas de conducta/irregularidades, los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían velar por que, para 2020, esos canales: a) se hayan ultimado y estén funcionando; b) estén disponibles en todos los idiomas de trabajo de la organización; c) sean accesibles a todos los miembros del personal, los proveedores y los beneficiarios; d) figuren en las políticas pertinentes; y e) sean ampliamente difundidos.

**Recomendación 10**

Para fines de 2019, los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían asegurarse de que se requiera que todos los supervisores y administradores reciban capacitación

**Aceptada y en proceso**

El UNICEF apoya esta recomendación y ya ha emprendido acciones para abordar este asunto a través de seminarios web y materiales informativos.

**Aceptada y aplicada**

El UNICEF apoya esta recomendación y está aplicando medidas al respecto por medio de su política revisada sobre la protección de los denunciantes de irregularidades.

**Aceptada y en proceso**

El UNICEF apoya esta recomendación y trabaja en la elaboración de procedimientos operativos estándar. El UNICEF, en colaboración con otras Oficinas de Ética, se reúne periódicamente con el Panel de Ética de las Naciones Unidas. Las conversaciones se ocupan, entre otras cosas, de la política relativa a la protección contra las represalias.

**Aceptada y en proceso**

El UNICEF apoya esta recomendación por medio de su política actualizada contra el acoso. El UNICEF desea destacar que, a menudo, resulta más difícil justificar y demostrar las denuncias anónimas conforme a los niveles establecidos ante el Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas y el Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas.

**Aceptada y en proceso**

El UNICEF apoya esta recomendación y ha puesto en marcha capacitación obligatoria sobre ética e integridad y sobre sensibilización en materia de fraude, que incluye contenido específico sobre las políticas relativas a



| <i>Recomendaciones pertinentes</i>   | <i>Observaciones</i>   |
|--|--|
| <p>específica sobre las políticas relativas a los denunciantes y sobre la forma de atender y tramitar adecuadamente las denuncias de faltas de conducta/irregularidades y represalias.</p>   | <p>los denunciantes y la denuncia de faltas de conducta/irregularidades. Los miembros del personal están realizando actualmente estos cursos obligatorios.</p>   |
| <p><b>Oportunidades de mejorar la eficiencia y la eficacia de los servicios de apoyo administrativo mediante el fomento de la cooperación entre organismos (JIU/REP/2018/5)</b></p>  |  |
| <p>1. Recomendaciones dirigidas a la Junta Ejecutiva o el órgano legislativo</p>   |  |
| <p><b>Recomendación 2</b></p> <p>Los órganos legislativos deberían pedir a los jefes ejecutivos que elaboraran indicadores y metas de desempeño para mejorar la prestación de los servicios de apoyo administrativo y que informaran públicamente del desempeño.</p>   | <p><b>Aceptada y en proceso</b></p> <p>Los indicadores del desempeño del UNICEF relacionados con las estrategias de actividad empresarial se supervisan periódicamente a través del Centro Mundial de Servicios Compartidos.</p>   |
| <p>2. Recomendaciones dirigidas a los jefes ejecutivos</p>   |  |
| <p><b>Recomendación 1</b></p> <p>En coordinación con la Presidencia del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible y con miras a aplicar un enfoque coherente en todo el sistema, antes de que termine 2020, los jefes ejecutivos deberían potenciar los sistemas existentes o implementar otros nuevos para determinar con precisión la cuantía de los recursos destinados a los servicios de apoyo administrativo, independientemente de las fuentes de financiación o de la clasificación de los gastos, y exponer cómo se ha de definir y evaluar la eficiencia.</p> | <p><b>Aceptada y aplicada</b></p> <p>En 2018, el UNICEF implantó el instrumento para la formulación de presupuestos. Se trata de una herramienta de planificación que asocia los resultados con los recursos de apoyo a las iniciativas para el fortalecimiento de la práctica de gestión basada en los resultados de la organización.</p> |
| <p><b>Recomendación 4</b></p> <p>Con el fin de superar las barreras burocráticas, antes de que termine 2020, el Secretario General, en consulta con la Presidencia del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible, debería iniciar el ensayo de un modelo por el cual un solo organismo prestara servicios de acogida en nombre de los demás.</p>  | <p><b>Aceptada y en proceso</b></p> <p>El UNICEF ha proporcionado recursos al equipo de proyecto del Grupo de Innovaciones Institucionales, encargado de formular estrategias y orientaciones para un modelo de oficinas de apoyo en los países. Una vez completado, el UNICEF comenzará la prueba piloto de esta iniciativa.</p>          |
| <p><b>Recomendación 5</b></p> <p>A más tardar en septiembre de 2019, el Secretario General debería designar a un grupo limitado de jefes ejecutivos, integrado por los del ACNUR, el PMA, el PNUD, el UNFPA y el UNICEF, para que formulara una propuesta de servicios consolidados de apoyo administrativo a nivel de los países, de conformidad con lo dispuesto en la resolución 72/279 de la Asamblea General.</p>   | <p><b>Aceptada y en proceso</b></p> <p>El UNICEF ha proporcionado recursos al equipo de proyecto del Grupo de Innovaciones Institucionales, que está encargado de formular estrategias y orientaciones para un modelo de oficinas de apoyo en los países.</p>  |



*Recomendaciones pertinentes**Observaciones***Recomendación 6**

El Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible debería reconcentrar las operaciones institucionales comunes de los equipos de las Naciones Unidas en los países en una agenda más limitada, como los locales comunes, los servicios de instalaciones y las adquisiciones. Debería exigirse a todos los equipos en los países que para fines de 2020 presentaran un estudio de viabilidad sobre los locales comunes. Para esa fecha también deberían establecer acuerdos a largo plazo y contratos de servicios conjuntos.

**Recomendación 7**

Antes de que termine 2020, el Secretario General, en conjunto con otros jefes ejecutivos de las entidades con programas sobre el terreno, debería elaborar una propuesta concreta que definiera la forma de aplicar el reconocimiento mutuo como instrumento para consolidar las capacidades a fin de reducir las duplicaciones y racionalizar la presencia física.

**Recomendación 10**

Antes de que termine 2019, el Secretario General y los jefes ejecutivos de las organizaciones que tengan o prevean tener a su cargo centros mundiales de servicios multifuncionales compartidos (el ACNUR, la FAO, la OMS, el PNUD, la Secretaría, el UNICEF y la UNOPS) y del PMA, así como otros jefes ejecutivos que deseen participar, deberían constituir una junta de servicios compartidos encargada del estudio de viabilidad y del diseño operacional de los servicios mundiales compartidos.

**Aceptada y en proceso**

El UNICEF ha proporcionado recursos al equipo de proyecto del Grupo de Innovaciones Institucionales, que está encargado de formular estrategias y orientaciones para conseguir el 50% de la meta de locales comunes antes de que finalice el año 2021. Al UNICEF le preocupa la aspiración de alcanzar la realización total (100%) en todas las oficinas en los países, puesto que conlleva una importante contribución financiera de los organismos.

**Aceptada y aplicada**

El UNICEF ha firmado el documento de reconocimiento mutuo.

**Aceptada y en proceso**

El UNICEF ha proporcionado recursos al equipo de proyecto del Grupo de Innovaciones Institucionales, que está encargado de formular estrategias y orientaciones para la coalición de los Centros Mundiales de Servicios Compartidos.

## Anexo II

## Resumen del estado de aplicación de todas las recomendaciones abiertas de la Dependencia Común de Inspección dirigidas al UNICEF antes de 2018

| <i>Símbolo de informe de la DCI</i>  | <i>(Número de) recomendación y texto del resumen</i>  | <i>Destinatario</i> | <i>Estado actual</i>  |
|--|---|---------------------|-----------------------|
| JIU/REP/2010/8<br>Movilidad del personal entre organizaciones y equilibrio entre la vida y el trabajo en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas | 10) Evaluar sistemática y periódicamente los resultados de los programas que apunten al equilibrio entre la vida y el trabajo e incluir en los informes que presenten periódicamente sobre la ejecución un análisis de la relación costo-beneficio de esos programas. | Jefes ejecutivos    | Aceptada y aplicada   |
| JIU/REP/2011/1<br>Examen del servicio médico en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas  | 2) Adoptar normas apropiadas con respecto a las cuestiones relacionadas con la seguridad y la salud en el trabajo.  | Órgano legislativo  | Aceptada y en proceso |
| JIU/REP/2012/2<br>Gestión de las licencias de enfermedad en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas  | 4) Elaborar y poner en práctica un módulo de gestión de las ausencias.  | Jefes ejecutivos    | Aceptada y en proceso |
| JIU/REP/2013/2<br>Gestión de expedientes y archivos en las Naciones Unidas   | 1) Velar por el estricto cumplimiento de esos principios, procedimientos y reglas en relación con todos los materiales considerados expedientes de la organización o entidad.   | Jefes ejecutivos    | Aceptada y en proceso |
|  | 2) Velar por que todos los departamentos, oficinas y otras entidades bajo su responsabilidad, hayan desarrollado y apliquen a todos los expedientes de cuya administración sean responsables los componentes básicos de los programas de gestión en la materia.       | Jefes ejecutivos    | Aceptada y en proceso |
|  | 3) Garantizar que se asignen tiempo y recursos apropiados a la institucionalización de programas de formación en GEA adaptados a las necesidades.   | Jefes ejecutivos    | Aceptada y en proceso |

| <i>Símbolo de informe de la DCI</i>   | <i>(Número de) recomendación y texto del resumen</i>   | <i>Destinatario</i> | <i>Estado actual</i>  |
|---|--|---------------------|-----------------------|
|   | 4) Garantizar que los sistemas de información que capturan, crean o gestionan expedientes electrónicos cumplan las normas internacionales de mantenimiento de expedientes y preservación de expedientes y archivos digitales.  | Jefes ejecutivos    | Aceptada y en proceso |
| <a href="#">JIU/REP/2013/4</a><br>Examen de la gestión de los asociados en la aplicación en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas   | 8) Ofrecer al personal que colabora con los asociados en la aplicación (en particular quienes trabajan en las oficinas en los países) formación en materia de conciencia y prevención del fraude, prestando especial atención al fraude relacionado con terceros.  | Jefes ejecutivos    | Aceptada y aplicada   |
|   | 10) Examinar las capacidades de los sistemas automatizados que utilizan, como los sistemas de planificación de los recursos institucionales y otros sistemas de seguimiento de bases de datos, con el fin de apoyar la gestión de los asociados en la aplicación y consolidar los datos conexos en esos sistemas.                                    | Jefes ejecutivos    | Aceptada y aplicada   |
| <a href="#">JIU/NOTE/2014/1</a><br>Empleo de jubilados y miembros del personal que permanecían contratados después de la edad de separación obligatoria del servicio en las organizaciones de las Naciones Unidas | 2) Establecer mecanismos eficaces para aprovechar el conocimiento y la experiencia del personal a punto de jubilarse y de los jubilados.   | Jefes ejecutivos    | Aceptada y en proceso |
| <a href="#">JIU/REP/2014/1</a><br>Análisis de la labor de movilización de recursos en el sistema de las Naciones Unidas   | 5) Organizar diálogos con sus respectivos donantes con el fin de acordar unas exigencias comunes en materia de presentación de informes.   | Jefes ejecutivos    | Aceptada y en proceso |
| <a href="#">JIU/REP/2014/8</a><br>Empleo de personal que no es de plantilla y modalidades de contratación conexas en las organizaciones del   | 12) Favorecer y formalizar el acceso del personal que no es de plantilla (incluidos los VNU) a la mediación, la Oficina de Ética, la Oficina del Ombudsman y otros mecanismos informales de solución de conflictos, y asegurarse de que dicho personal pueda beneficiarse de las políticas sobre prevención del acoso y denuncia de irregularidades. | Jefes ejecutivos    | Aceptada y aplicada   |

sistema de las Naciones Unidas

[JIU/REP/2014/9](#)

Gestión y administración de los contratos en el sistema de las Naciones Unidas

2) Señalar en sus declaraciones anuales de certificaciones de controles internos correspondientes a personas con facultades en materia de adquisiciones y gestión de contratos que la ejecución de los contratos se ha llevado a cabo con plena observancia de las políticas, los procedimientos y las normas de la organización.

Jefes ejecutivos

Aceptada y en proceso

[JIU/REP/2015/5](#)

Examen de las actividades y los recursos dedicados a hacer frente al cambio climático en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas

1) Presentar a los órganos rectores de sus organizaciones una estrategia sobre el cambio climático de largo plazo a nivel de todo el sistema de las Naciones Unidas que tenga en cuenta los resultados del 21<sup>er</sup> período de sesiones de la Conferencia de las Partes en la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático.

Jefes ejecutivos

Aceptada y aplicada

3) Las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que realicen actividades en esferas con un claro vínculo con el cambio climático deben elaborar y acordar una metodología común para establecer criterios destinados a garantizar la trazabilidad de la financiación específica para la adaptación al cambio climático y su mitigación.

Jefes ejecutivos

Aceptada y aplicada

4) Promover el desarrollo de un sistema común de intercambio de información para la medición y el seguimiento de las actividades y los recursos del sistema de las Naciones Unidas dedicados a hacer frente al cambio climático.

Jefes ejecutivos

Aceptada y aplicada

[JIU/REP/2016/2](#)

Planificación de la sucesión en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas

3) Adoptar criterios con miras a asegurar que las organizaciones lleven a cabo un sólido proceso de planificación de la sucesión, e informar sobre los progresos realizados.

Jefes ejecutivos

Aceptada y en proceso

[JIU/REP/2016/4](#)

Prevención y detección del fraude y respuesta a él en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas

5) Empezar una evaluación exhaustiva del riesgo de fraude a nivel institucional.

Jefes ejecutivos

Aceptada y en proceso

6) Elaborar estrategias amplias de lucha contra el fraude específicas para la organización y planes de acción para aplicar sus respectivas políticas relativas al fraude.

Jefes ejecutivos

Aceptada y aplicada

| <i>Símbolo de informe de la DCI</i>   | <i>(Número de) recomendación y texto del resumen</i>  | <i>Destinatario</i> | <i>Estado actual</i>  |
|---|---|---------------------|-----------------------|
|   | 7) Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, en caso de que todavía no lo hayan hecho, deben iniciar un examen de sus marcos de control interno con objeto de garantizar que existan controles proporcionados para la lucha contra el fraude y que en los marcos de control interno se aborden de manera apropiada los riesgos de fraude señalados en las evaluaciones del riesgo de fraude. | Jefes ejecutivos    | Aceptada y aplicada   |
|   | 8) Velar por que las declaraciones se refieran a la adecuación de los controles de lucha contra el fraude en toda la organización.  | Jefes ejecutivos    | Aceptada y en proceso |
|   | 10) Velar por que unas capacidades proporcionadas de prevención y detección del fraude sean parte integrante de las funcionalidades de los sistemas de automatización.  | Jefes ejecutivos    | Aceptada y aplicada   |
| <a href="#">JIU/REP/2016/6</a><br>Metaevaluación y síntesis de las evaluaciones del Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo                               | 4) Coordinar las actividades de evaluación a nivel de los países.   | Jefes ejecutivos    | Aceptada y en proceso |
| <a href="#">JIU/REP/2016/7</a><br>Examen exhaustivo del apoyo que brinda el sistema de las Naciones Unidas a los pequeños Estados insulares en desarrollo: conclusiones finales | 4) Coordinar la planificación y la ejecución de las actividades de creación de capacidad, en estrecha consulta con los pequeños Estados insulares en desarrollo y todos los asociados para el desarrollo.   | Órgano legislativo  | Aceptada y en proceso |
|   | 7) Velar por que se tengan en cuenta explícitamente las características particulares de los pequeños Estados insulares en desarrollo en la definición de los elementos de los marcos de vigilancia y rendición de cuentas.  | Órgano legislativo  | Aceptada y en proceso |
|   | 8) Coordinar sus iniciativas de elaboración de marcos e instrumentos de vigilancia y rendición de cuentas adaptados a la capacidad de los pequeños Estados insulares en desarrollo para vigilar e informar sobre la aplicación de la Trayectoria de Samoa.  | Órgano legislativo  | Aceptada y en proceso |
| <a href="#">JIU/REP/2016/8</a>  | 9) Velar por que se cumplan las condiciones para el establecimiento de comités de   | Órgano legislativo  | Aceptada y en proceso |

| <i>Símbolo de informe de la DCI</i>   | <i>(Número de) recomendación y texto del resumen</i>  | <i>Destinatario</i> | <i>Estado actual</i>  |
|---|---|---------------------|-----------------------|
| Estado de la función de auditoría interna en el sistema de las Naciones Unidas  | supervisión expertos, eficaces e independientes.  |                     |                       |
|   | 2) Recabar la participación de los comités de supervisión y consultar con los órganos rectores en lo que se refiere a la contratación y el cese de los jefes de auditoría o supervisión interna.  | Jefes ejecutivos    | En proceso de examen  |
|   | 5) Velar por que sus servicios de auditoría interna cuenten con los recursos humanos y financieros necesarios para ampliar el uso de las técnicas de auditoría basadas en la tecnología de la información (TI).   | Jefes ejecutivos    | Aceptada y aplicada   |
| JIU/REP/2016/10<br>Gestión de los conocimientos en el sistema de las Naciones Unidas  | 6) Asignar a los servicios de auditoría interna recursos humanos y financieros suficientes para garantizar una cobertura apropiada de las esferas de alto riesgo durante la planificación de la auditoría basada en el riesgo.  | Jefes ejecutivos    | Aceptada y en proceso |
|   | 1) Elaborar estrategias y políticas de gestión de los conocimientos con arreglo al mandato, las metas y los objetivos de sus organizaciones respectivas, antes de finales de 2018.  | Jefes ejecutivos    | Aceptada y en proceso |
|   | 3) Tomar medidas graduales orientadas a integrar las competencias y habilidades de gestión e intercambio de conocimientos en sus respectivos sistemas de evaluación de la actuación profesional del personal, planes de trabajo anuales, descripciones de puestos y competencias básicas institucionales, antes de finales de 2020.   | Jefes ejecutivos    | Aceptada y en proceso |
| JIU/NOTE/2017/1<br>La gestión basada en los resultados en el sistema de las Naciones Unidas: modelo de alto impacto para la gestión basada en los resultados - marco de | 4) Establecer normas y procedimientos para la retención y transferencia de conocimientos del personal que se jubila, se traslada o abandona el puesto.  | Jefes ejecutivos    | Aceptada y en proceso |
|   | 1) A fin de promover la colaboración y el progreso hacia la incorporación de la gestión basada en los resultados en todas las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, los jefes ejecutivos tal vez deseen respaldar el modelo de alto impacto y utilizarlo en sus organizaciones respectivas, teniendo en cuenta los avances ya logrados y las características específicas de cada organización. | Jefes ejecutivos    | En proceso de examen  |

| <i>Símbolo de informe de la DCI</i>   | <i>(Número de) recomendación y texto del resumen</i>   | <i>Destinatario</i> | <i>Estado actual</i>  |
|---|--|---------------------|-----------------------|
| referencia, etapas del desarrollo y resultados  | 2) A fin de incrementar la colaboración interinstitucional en cuanto al uso, la adaptación o la expansión del modelo de alto impacto en todas las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, los jefes ejecutivos tal vez deseen establecer un equipo de tareas interinstitucional o un mecanismo provisional utilizando los acuerdos formales o informales vigentes, según convenga.  | Jefes ejecutivos    | Aceptada y aplicada   |
| <a href="#">JIU/REP/2017/2</a><br>Evaluaciones de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas realizadas por iniciativa de los donantes   | 4) Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían colaborar con los donantes a fin de determinar los elementos clave de sus evaluaciones y estudiar la posibilidad de tener en cuenta esos elementos en sus evaluaciones de los riesgos y planes de trabajo.   | Jefes ejecutivos    | Aceptada y en proceso |
| <a href="#">JIU/REP/2017/3</a><br>Examen de las políticas de viajes por vía aérea en el sistema de las Naciones Unidas: logro de ganancias en eficiencia y de ahorros y mejora de la armonización | 4) Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que aún no lo hayan hecho deben asegurarse de que, a más tardar en 2019, se adopten medidas eficaces para hacer cumplir y vigilar el cumplimiento de la política de compra anticipada, incluida la incorporación de normas sobre la planificación anticipada y de indicadores clave del desempeño en políticas de viajes que se evalúen periódicamente. | Jefes ejecutivos    | Aceptada y aplicada   |
|   | 6) Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que todavía no lo hayan hecho deben promover el uso de mecanismos de reserva en línea para los viajes por vía aérea, actualizar sus políticas de viajes con directrices para un uso óptimo de esos mecanismos y considerar la posibilidad de integrarlos en sus sistemas existentes a más tardar en 2020.   | Jefes ejecutivos    | Aceptada y en proceso |