



Consejo Económico y Social

Distr.: general
8 de mayo de 2024
Español
Original: inglés

Para información

Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia

Junta Ejecutiva

Período de sesiones anual de 2024

11 a 14 de junio de 2024

Tema 3 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 y la nota de la Dependencia Común de Inspección (DCI) preparados entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2023. De los cinco informes publicados durante el período, tres contenían recomendaciones que interesan directamente al UNICEF. También se emitió una nota con seis recomendaciones dirigidas a la administración del UNICEF. Del total de 29 recomendaciones formuladas en los informes sobre todo el sistema y en la nota, 21 estaban dirigidas al UNICEF: 17 a la administración del UNICEF y 4 a la Junta Ejecutiva como órgano legislativo del UNICEF. Este informe presenta las respuestas de la administración del UNICEF a las recomendaciones pertinentes e incluye información actualizada sobre el estado de aplicación de las recomendaciones recogidas en los informes de la DCI publicados antes de 2023. La organización valora muy positivamente la visión de la DCI, así como las observaciones y recomendaciones conexas que se recogen en los informes.

La Junta Ejecutiva puede tomar nota del presente informe, incluidas las respuestas de la administración a las cuatro recomendaciones de la DCI que se prevé que la Junta Ejecutiva las examine.

*E/ICEF/2024/10.

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



I. Sinopsis

1. La Dependencia Común de Inspección (DCI) publica informes, notas y cartas de gestión dirigidos a los jefes ejecutivos de las organizaciones de las Naciones Unidas que han aceptado su estatuto. Cada informe o nota contiene recomendaciones para que las examinen los jefes ejecutivos o los órganos legislativos/rectores de cada organización. Las cartas de gestión contienen recomendaciones dirigidas a la atención de los jefes ejecutivos de todas las organizaciones participantes, para que adopten las medidas que procedan.

2. Este informe del UNICEF a su Junta Ejecutiva presenta una breve sinopsis de la respuesta de la organización a los informes pertinentes publicados por la DCI entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2023¹, junto con una serie de observaciones sobre las recomendaciones de la Dependencia dirigidas al UNICEF (véase el anexo I). El texto íntegro 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 o del hipervínculo que figura en el título de cada informe incluido en la sección II del presente documento.

3. Desde que el UNICEF presentó a la Junta Ejecutiva el informe de la DCI para 2022 (E/ICEF/2023/11) en su período de sesiones anual de 2023, la organización ha colaborado con la DCI en los diferentes exámenes. La administración del UNICEF sigue priorizando y facilitando el estado de aplicación en relación con las recomendaciones de la DCI. Como organización miembro de la JJE, el UNICEF contribuye también a las respuestas unificadas de todo el sistema de las Naciones Unidas a los informes de la DCI.

4. En 2023, la DCI emitió cinco informes y una nota. Dos de ellos eran informes que interesaban a una sola organización, “Revisión de la gestión y administración del Fondo de Población de las Naciones Unidas” y “Examen de la gestión y administración en la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura”, y por lo tanto no se aplicaban al UNICEF. Los tres informes y la nota sobre todo el sistema incluían un total de 29 recomendaciones, de las cuales 21 interesaban directamente al UNICEF (4 dirigidas a la Junta Ejecutiva y 17 dirigidas a los jefes ejecutivos de la organización). El estado de aceptación y aplicación de las 21 recomendaciones a fecha de 31 de enero de 2024 se presenta en el anexo I y puede resumirse de la siguiente manera:

- a) De las 16 recomendaciones que aceptó el UNICEF, 7 se habían aplicado y 9 estaban en curso.
- b) No se aceptó una recomendación.
- c) Cuatro recomendaciones no eran pertinentes o su aplicación no era solo cometido del UNICEF.

¹ De los cuatro informes publicados por la Dependencia Común de Inspección (DCI) durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2023, tres interesaban al UNICEF directamente. En el período de sesiones anual de 2024 de la Junta Ejecutiva, el UNICEF realizará comentarios sobre los informes publicados después del 31 de diciembre de 2022 que formaron parte del programa de trabajo de la DCI para 2021 y 2022. Al momento de redactar este documento, no se habían emitido informes del programa de trabajo de la DCI para 2023.

5. En el anexo II, se detalla el estado de aplicación de las siete recomendaciones formuladas por la DCI antes de 2023 que a fecha de 31 de enero de 2024 todavía estaban en curso. En resumen:

- a) Cinco se habían aplicado.
- b) Dos (publicadas en 2022) estaban en curso.

II. Aspectos destacados de los informes de la Dependencia Común de Inspección publicados en 2023

6. A continuación, se resumen los tres informes y la nota con recomendaciones de interés para el UNICEF. En el anexo I, se formulan observaciones adicionales sobre las recomendaciones correspondientes.

A. Examen de las medidas y los mecanismos para combatir el racismo y la discriminación racial en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas: gestión para lograr la eficacia institucional (JIU/NOTE/2022/1/Rev.1)²

7. El examen se centró en la manera en que las entidades del sistema de las Naciones Unidas han respetado, en sus propias instituciones, las disposiciones de los marcos jurídicos y normativos establecidos bajo los auspicios de las Naciones Unidas para hacer frente al racismo y la discriminación racial entre los Estados Miembros. En el documento se describen y analizan las manifestaciones y configuraciones de la raza, el racismo y la discriminación racial en todo el sistema de las Naciones Unidas, así como las medidas y mecanismos adoptados y aplicados para mejorar la eficacia, la coherencia, la pertinencia continua y la sostenibilidad en la prevención y el tratamiento del racismo y la discriminación racial entre las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas.

8. El examen concluyó que, si bien ha habido avances en algunas partes del sistema de las Naciones Unidas, el racismo y la discriminación racial en las organizaciones del sistema son problemas importantes y poco reconocidos que requieren respuestas urgentes de todo el sistema. El racismo y la discriminación racial están muy extendidos en todo el sistema de las Naciones Unidas y, según indican las pruebas sobre la prevalencia, la forma y los efectos del racismo y la discriminación racial, la magnitud de estos problemas es considerable. Sin una definición de trabajo clara de “raza” y “racismo”, el sistema sigue siendo incapaz de llevar a cabo la evaluación y el análisis de los problemas relacionados con la raza y el racismo necesarios para que las medidas, la supervisión y la rendición de cuentas sean eficaces. Existe una falta de confianza entre los miembros del personal, que opta predominantemente por no hacer uso de los mecanismos de recurso existentes porque consideran que pocas veces ofrecen resultados satisfactorios cuando se emplean.

9. El examen presentó seis recomendaciones, las cuales abarcaban el apoyo a los sistemas de rendición de cuentas y transparencia; las actividades operacionales; y la armonización, la coherencia y la colaboración hacia un objetivo común a todo el sistema.

10. El UNICEF no participó en una parte del examen, la encuesta al personal realizada a principios de 2022, debido a que ya se había planificado una encuesta al personal del UNICEF sobre muchos de los mismos problemas. No obstante, la

² Los números de identificación de los informes de la DCI corresponden al programa de trabajo de la Dependencia y no al año de publicación.

organización proporcionó amplia información a lo largo del exhaustivo proceso del examen.

11. En 2022, el UNICEF copresidió del Grupo de Trabajo sobre Diversidad, Equidad e Inclusión del Comité de Alto Nivel sobre Gestión, en cuyo marco podrían aplicarse algunas de las recomendaciones del examen, como el establecimiento de un marco de rendición de cuentas para hacer frente al racismo y la discriminación racial y la elaboración de un plan de estudios integrado para mejorar la concienciación, el aprendizaje y el desempeño que responda a las necesidades de las diversas funciones, categorías y niveles del personal para luchar contra todas las formas y configuraciones del racismo y la discriminación racial en el lugar de trabajo. El UNICEF cree que todas las recomendaciones del examen se aplicarían mejor utilizando un enfoque interseccional, aprovechando las lecciones aprendidas de la labor realizada por el sistema de las Naciones Unidas para promover la igualdad de género, la inclusión de las personas con discapacidad y una representación geográfica más equilibrada.

B. Examen de los mecanismos internos de apelación en la fase precontenciosa a disposición del personal de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas (JIU/REP/2023/2)

12. El UNICEF acoge con satisfacción el informe de la DCI sobre los mecanismos internos de apelación en la fase precontenciosa, en el que se evalúan exhaustivamente los mecanismos de apelación en todas las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. En el informe se destacan los cambios que numerosas organizaciones han realizado durante el último decenio para que el personal tenga acceso a mecanismos de resolución de disputas imparciales y eficaces.

13. En el informe se analizan los mecanismos internos de apelación para impugnar las decisiones administrativas en general, junto con los mecanismos especializados para esferas más técnicas (por ejemplo, evaluaciones de desempeño y determinaciones médicas). Se llama la atención sobre las oportunidades de mejora de los procesos de las organizaciones para que el personal tenga acceso a un proceso de examen significativo, y se toma nota de las esferas que podrían requerir un estudio más detenido. Se destacan las buenas prácticas que aplican las organizaciones para tramitar a las apelaciones, incluidas las buenas prácticas en la estructura y los procesos del UNICEF relacionados con las apelaciones que involucran decisiones administrativas y evaluaciones del desempeño. Además, en el informe se señala que el UNICEF es la segunda organización más eficiente (después de la Secretaría de las Naciones Unidas) en lo que respecta a la tramitación anual de apelaciones. Estas observaciones reflejan la determinación del UNICEF de proporcionar al personal mecanismos independientes e imparciales para resolver disputas de manera eficiente y eficaz; además, son un indicador positivo de que los cambios realizados en respuesta al informe de 2019 del Grupo de Tareas Independiente sobre Discriminación de Género, Acoso Sexual, Acoso y Abuso de Autoridad en el Lugar de Trabajo han fortalecido los sistemas del UNICEF.

14. La mayoría de las recomendaciones no son aplicables o no están dirigidas al UNICEF. No obstante, el informe brinda al UNICEF la oportunidad de comparar sus procesos con los de otras organizaciones y analizar las esferas en las que podría mejorar sus procesos. (Las observaciones formuladas por la JJE aún no están disponibles).

C. Examen de los marcos de rendición de cuentas en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas (JIU/REP/2023/3)

15. El documento es un informe de seguimiento del informe de la DCI de 2011 sobre los marcos de rendición de cuentas en el sistema de las Naciones Unidas solicitado por la Asamblea General en 2010. Los objetivos del examen fueron los siguientes: a) examinar el estado de aceptación y aplicación de las recomendaciones contenidas en el informe de 2011 de la DCI; b) actualizar el marco de rendición de cuentas de referencia de la DCI de 2011; c) comparar los marcos de rendición de cuentas existentes con el marco de rendición de cuentas de referencia actualizado de la DCI de 2023; d) examinar la forma en que las organizaciones supervisan la eficiencia y la eficacia de sus marcos; y e) examinar las actividades conjuntas de las Naciones Unidas relacionadas con la rendición de cuentas. El UNICEF consideró que el informe era muy útil y esclarecedor sobre el sistema de rendición de cuentas de las Naciones Unidas.

16. Durante el examen de la DCI, el UNICEF estaba actualizando su marco de rendición de cuentas aprobado por la Junta en 2009, como había solicitado la Junta Ejecutiva del UNICEF. El UNICEF presentó a la Junta el Informe sobre el sistema de rendición de cuentas del UNICEF en septiembre de 2022, antes de la publicación del proyecto de informe de la DCI. En todo el informe de la DCI se hace referencia al UNICEF como un ejemplo de buenas prácticas de acuerdo con una serie de criterios de referencia establecidos por la DCI. (Las observaciones formuladas por la JJE pueden consultarse en [A/78/595/Add.1](#)).

D. Examen de las políticas y prácticas de salud mental y bienestar en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas (JIU/REP/2023/4)

17. El UNICEF acoge con satisfacción el informe de la DCI sobre el examen de las políticas y prácticas de salud mental y bienestar en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, cuyo objetivo es proporcionar al Comité de Alto Nivel sobre Gestión ideas y recomendaciones esenciales para la Estrategia del Sistema de las Naciones Unidas sobre Salud Mental y Bienestar. En el informe se hace hincapié en el empeoramiento de la salud mental y el bienestar del personal del sistema de las Naciones Unidas, intensificado por factores de riesgo psicosocial debidos al carácter único del trabajo y agravado por la pandemia de la enfermedad por coronavirus (COVID-19); asimismo, se exige el compromiso de todo el sistema para priorizar la salud mental y el bienestar y se proporcionan varias recomendaciones.

18. Las recomendaciones insisten en la necesidad de contar con una gobernanza sólida, mecanismos de rendición de cuentas y un enfoque de la salud mental y el bienestar con base empírica y basado en datos dentro del sistema de las Naciones Unidas. Las principales esferas en las que se centran las recomendaciones son la inclusión de la salud mental y el bienestar en las estrategias y procesos organizacionales, la mejora de los servicios de apoyo psicosocial, particularmente en los lugares de destino de alto riesgo, y la integración de las cuestiones relacionadas con la salud mental en las políticas de reincorporación al trabajo y los programas de capacitación, en particular para el personal directivo. El UNICEF es un miembro activo de la Junta de Aplicación de la Estrategia sobre Salud Mental y Bienestar, y está aplicando activamente muchas de las recomendaciones propuestas. La mayoría de las prioridades en materia de bienestar del personal ya están integradas en la estrategia OneHR del UNICEF para 2022-2025, lo que demuestra su compromiso con la mejora de las estrategias y prácticas de salud mental y bienestar en toda la organización y en coordinación con los asociados de las Naciones Unidas. Además,

el UNICEF reconoce la importancia de un enfoque del bienestar basado en datos y pruebas, y seguirá trabajando para mejorar este aspecto. (Las observaciones formuladas por la JJE pueden consultarse en [A/78/695/Add.1](#)).

Anexo I

Resumen del estado de aplicación de las recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección dirigidas al UNICEF, del 1 de enero al 31 de diciembre de 2023

Recomendaciones pertinentes

Observaciones

Examen de las medidas y los mecanismos para combatir el racismo y la discriminación racial en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas: gestión para lograr la eficacia institucional (JIU/NOTE/2022/1/Rev.1)¹

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

La nota no incluye recomendaciones dirigidas a la Junta Ejecutiva o al órgano legislativo.

2. Recomendaciones dirigidas a los jefes ejecutivos

Recomendación 1

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deben colaborar, en el marco de la JJE, con objeto de establecer, para junio de 2024, un conjunto común de categorías para la autoidentificación voluntaria del personal. El objetivo es hacer un seguimiento de los progresos hacia el logro de los objetivos de igualdad, equidad, diversidad e inclusión en la lucha contra el racismo y la discriminación racial, analizar dichos progresos, evaluarlos e informar al respecto.

Recomendación 2

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deben indicar a sus respectivas dependencias de capacitación y aprendizaje que elaboren y apliquen un plan de estudios integrado y de gran impacto dirigido a mejorar la concienciación, el aprendizaje y el desempeño y que responda a las necesidades del personal de diversas funciones, categorías y niveles, a fin de combatir todas las formas y configuraciones del racismo y la discriminación racial en el lugar de trabajo.

La aplicación no es solo cometido del UNICEF

La aplicación de esta recomendación no es solo cometido del UNICEF. Como uno de los tres organismos copresidentes del Grupo de Trabajo sobre Diversidad, Equidad e Inclusión, el UNICEF continuará abogando por la aplicación de esta recomendación a nivel interinstitucional en la medida de lo posible.

Aceptada y aplicada

El UNICEF, en consonancia con una recomendación de su equipo de tareas interno sobre lucha contra el racismo y la discriminación, está adoptando un enfoque interseccional del aprendizaje sobre la no discriminación y los comportamientos inclusivos. El UNICEF está en proceso de elaborar un plan de estudios integrado sobre diversidad, equidad e inclusión que abarque todas las formas de discriminación, incluida la discriminación racial. En estos módulos de aprendizaje se hace hincapié en la necesidad de combatir los sesgos inconscientes a través de una mentalidad de crecimiento a fin de lograr un cambio de comportamiento.

A través de su División de Recursos Humanos, el UNICEF ya cuenta con varios programas de aprendizaje para directivos y supervisores, los cuales incluyen módulos centrados en la creación de capacidad en materia de diversidad, equidad e inclusión, como el programa Management MasterClass, el Programa ASPIRE y la Iniciativa de

¹ Los números de identificación de los informes de la Dependencia Común de Inspección no corresponden al año de su publicación.

Liderazgo de Representantes Adjuntos. Para complementarlos, a principios de 2024 se puso en marcha un programa de apoyo para el personal directivo con módulos de aprendizaje adicionales sobre cómo combatir el racismo y la discriminación racial en el lugar de trabajo como parte del temario general del programa (la diversidad, la equidad y la inclusión). El programa de apoyo para el personal directivo es obligatorio para todos los directivos del UNICEF — quienes deben completarlo dentro de un plazo de 24 meses— y llegará a alrededor de 6.000 directivos durante este período.

Además, el UNICEF ya ha creado un nuevo programa de aprendizaje electrónico, dirigido a todo el personal, sobre los sesgos inconscientes y cómo convertirse en un paladín de la inclusión, y planea ponerlo en marcha en 2024.

La Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas ofrece cursos sobre diferentes aspectos de la diversidad, la equidad y la inclusión, los cuales idealmente, deberían ser más accesibles y estar disponibles para todo el personal de las Naciones Unidas (por ejemplo, reduciendo su coste o traduciendo los cursos a todos los idiomas oficiales de las Naciones Unidas).

El personal del UNICEF también puede aprovechar los diversos cursos disponibles en la plataforma de capacitación Agora, que incluye cursos elaborados por otras entidades de las Naciones Unidas y otras organizaciones de renombre.

Recomendación 3

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que no lo hayan hecho deben proporcionar recursos suficientes en apoyo del logro de resultados definidos para la implementación de planes de acción dirigidos a combatir el racismo y la discriminación racial.

Recomendación 4

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, como miembros de la JJE, deben elaborar recursos conjuntamente y proporcionarlos a un mecanismo interinstitucional permanente de alto nivel dirigido a unir a las organizaciones, aprovechar sus capacidades y su valor añadido comparativo para colaborar y trabajar juntos con objeto de responder a las necesidades inmediatas y a largo plazo para combatir el racismo y la discriminación racial en todo el sistema de las Naciones Unidas, y acometer los cambios

Aceptada y aplicada

Desde 2022, el UNICEF cuenta con un equipo dedicado a trabajar en materia de cultura organizacional y diversidad, equidad e inclusión. El racismo es una de las cuestiones que el equipo se propone afrontar, junto con otras formas de discriminación.

La aplicación no es solo cometido del UNICEF

La aplicación de esta recomendación no es solo cometido del UNICEF. La organización acoge con beneplácito el llamamiento a una mayor coordinación interinstitucional en torno a la discriminación racial, y apoya el uso de los mecanismos ya existentes y en funcionamiento —como el Grupo de Trabajo sobre Diversidad, Equidad e Inclusión—, dirigidos dentro de la red de recursos humanos del Comité de Alto Nivel sobre Gestión, en lugar de crear un órgano paralelo. El UNICEF copresidió el grupo de trabajo hasta finales de

*Recomendaciones pertinentes**Observaciones*

transformadores necesarios para mejorar la pertinencia y el valor continuos de las diversas iniciativas tanto en el plano institucional como de todo el sistema.

2023, pero seguirá siendo un miembro activo y abogará por la aplicación de esta recomendación.

Recomendación 5

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deben establecer, para 2024, un marco de rendición de cuentas que defina los logros y los resultados previstos y los principales indicadores de desempeño para combatir el racismo y la discriminación racial; asimismo, deben informar periódicamente a sus órganos legislativos o rectores sobre los progresos realizados en el logro de los objetivos predefinidos.

Aceptada y aplicada

El UNICEF aplica desde 2021 un plan de acción integral basado en las recomendaciones de su equipo de trabajo interno contra el racismo y la discriminación. El plan de acción incluye el resultado previsto de combatir el racismo y la discriminación. Las medidas están dirigidas a hacer frente a todas las formas de discriminación de una manera holística e integrada, en lugar de centrarse solo en la discriminación racial. El UNICEF ha compartido su plan de acción con otras organizaciones de las Naciones Unidas en aras de la colaboración, el intercambio de conocimientos y el análisis comparativo.

El UNICEF informa anualmente a la Junta Ejecutiva, como tema permanente del programa, sobre los progresos realizados específicamente en materia de diversidad, equidad e inclusión y de cultura institucional.

Recomendación 6

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deben fomentar, en el marco de la gestión de los recursos humanos, la distribución equitativa de oportunidades para todo el personal.

Aceptada y en curso

El UNICEF, en el marco de su estrategia OneHR para 2022-2025, el Modelo de Prestación de Servicios de la División de Recursos Humanos y la Estrategia de Recursos Humanos, ha incluido la diversidad, la equidad y la inclusión como una de sus prioridades transversales. En 2024, la División de Recursos Humanos está elaborando un marco integrado de desarrollo del talento para todo el personal, así como una nueva estrategia centrada en las personas. El UNICEF hace un seguimiento de la diversidad en cada esfera de funcionamiento —recursos humanos, protección de la infancia, educación, etc.—. Esto permite a la organización detectar los ámbitos en los que podría ser necesario aplicar medidas especiales para aumentar la representación de los grupos subrepresentados, como se hizo en el nivel P-5 para las mujeres en 2022. Además, como se informó a la Junta Ejecutiva del UNICEF en 2023, se está aplicando un nuevo enfoque para aumentar la diversidad de la fuerza laboral en 2024.

El UNICEF seguirá haciendo un seguimiento de la representación en los diversos grupos, regiones, niveles y esferas de funcionamiento como parte de sus sistemas ordinarios de recursos humanos y presentación de informes.

Revisión de la gestión y administración del Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA)
(JIU/REP/2023/1)

1. No contiene recomendaciones dirigidas al UNICEF.

Examen de los mecanismos internos de apelación en la fase precontenciosa a disposición del personal de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas (JIU/REP/2023/2)

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

Recomendación 5

Los órganos legislativos y rectores de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían pedir a sus respectivas jefaturas ejecutivas que aún no lo hayan hecho que les informen anualmente, a partir de 2025, sobre el funcionamiento de sus mecanismos internos de apelación formales, incluidos los mecanismos de recurso especializados. Los informes deberían incluir detalles sobre el número, el objeto y el resultado de las apelaciones, incluidos los casos considerados inadmisibles, información sobre la demografía de los apelantes e información sobre si las decisiones apeladas fueron confirmadas o revisadas, desglosada por tipo de procedimiento, según proceda.

Aceptada y aplicada

El UNICEF cuenta con modalidades apropiadas de presentación de informes sobre los mecanismos formales internos de apelación. Específicamente, con respecto al mecanismo de solicitud de evaluación interna, el UNICEF informa anualmente a la Asamblea General, en relación con el tema del programa “Administración de justicia en las Naciones Unidas”. El informe del Secretario General contiene contribuciones del UNICEF sobre el número de solicitudes de evaluación interna y sus resultados. Si bien el informe no incluye información demográfica o temática, dado el número limitado de solicitudes de evaluación interna recibidas por el UNICEF, la información demográfica sobre los miembros del personal podría perjudicar la confidencialidad del proceso de apelación sin proporcionar ninguna información significativa. Con respecto al mecanismo de impugnación de la gestión del desempeño, el UNICEF publica anualmente en su Intranet el número de casos de impugnación y el porcentaje de casos que se confirmaron y no se confirmaron. Por razones de confidencialidad, el UNICEF no publica descripciones breves de cada caso ni información demográfica sobre los solicitantes.

2. No contiene recomendaciones dirigidas a los jefes ejecutivos

Examen de los marcos de rendición de cuentas en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas (JIU/REP/2023/3)

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

Recomendación 1

Los órganos legislativos o rectores de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían pedir a sus jefes ejecutivos que evalúen el marco de rendición de cuentas de sus organizaciones a la luz del marco de referencia actualizado de la DCI para la rendición de cuentas y le introduzcan los

Aceptada y aplicada

A petición de la Junta Ejecutiva del UNICEF en su decisión 2022/16, el UNICEF presentó a la Junta el Informe sobre el sistema de rendición de cuentas del UNICEF en 2022. Para complementar el informe, el UNICEF preparó un compendio sobre la organización del UNICEF, en el que se describe la estructura de la organización y que contiene una descripción actualizada de las funciones y responsabilidades de las

*Recomendaciones pertinentes**Observaciones*

ajustes que sean necesarios antes de finalizar el año 2024.

oficinas nacionales, regionales y de la sede en apoyo del mandato de la organización en relación con la infancia. Además, el UNICEF ha producido un resumen del sistema de rendición de cuentas y la organización del UNICEF, el cual es una sinopsis tanto del informe de la Junta Ejecutiva como del compendio. Estos documentos describen las estructuras a través de las cuales el UNICEF garantiza la rendición de cuentas, y subrayan el compromiso de la organización con la gestión del desempeño y la toma de decisiones, respaldado por una gestión eficaz de los riesgos y apuntalado por los valores fundamentales del UNICEF.

Tras evaluar el marco de rendición de cuentas del UNICEF recientemente actualizado y los documentos correspondientes en relación con el modelo de la DCI, se determinó que el UNICEF cumple la mayoría de los criterios de referencia. A lo largo del informe de la DCI, también se citó al UNICEF como ejemplo de aplicación de las mejores prácticas. El UNICEF continuará aumentando la armonización con el modelo y los criterios de referencia de la DCI.

Recomendación 2

A partir de 2025, los órganos legislativos o rectores de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían velar por que los planes de supervisión de las oficinas de supervisión interna cubran todos los elementos de sus respectivos marcos de rendición de cuentas dentro de un plazo razonable y por que, si la cobertura es incompleta, se expliquen las razones pertinentes.

Aceptada y aplicada

El UNICEF considera que esta recomendación ya se aplicó, ya que esta práctica está en consonancia con el marco de rendición de cuentas actualizado del UNICEF que se presentó a la Junta Ejecutiva en 2022.

La Oficina de Auditoría Interna e Investigaciones lleva a cabo sus auditorías internas a partir de un plan de trabajo basado en los riesgos que se actualiza periódicamente, a fin de seleccionar auditorías que tengan en cuenta los mayores riesgos residuales para el logro de los objetivos de la organización. Los elementos de rendición de cuentas y sus componentes subyacentes figuran dentro del universo de auditoría para las evaluaciones periódicas de los riesgos realizadas por la oficina. A partir de 2024, la Oficina comenzó a comunicar las bases y la justificación del plan de trabajo anual de auditoría a la Junta Ejecutiva, proporcionando así a la Junta una descripción clara de la cobertura de la auditoría y las principales lagunas, si las hubiera.

Al igual que la Oficina de Auditoría Interna e Investigaciones, la Oficina de Evaluación planifica evaluaciones para cubrir las esferas que considera de mayor prioridad estratégica para el UNICEF en función de sus análisis independientes y de consultas internas y externas. En conjunto con la política de evaluación revisada del UNICEF (2023), la Oficina de Evaluación irá incorporando gradualmente otro medio para llevar a cabo sus procesos cuatrienales y anuales

de planificación de evaluaciones. Este no solo se basará en el riesgo residual, como lo hace la Oficina de Auditoría Interna e Investigaciones, sino también en las posibles oportunidades para aplicar el prisma de la evaluación en el futuro.

Del mismo modo, la Oficina de Ética presenta informes periódicos a la Junta Ejecutiva en los que se describen las actividades realizadas bajo su mandato, junto con los criterios de referencia y las prioridades requeridos. Al final de cada informe, la Oficina enumera sus prioridades estratégicas para el año siguiente. Estas prioridades se basan en diversos diagnósticos, incluida una herramienta de mapeo de los riesgos diseñada con otras oficinas y las encuestas periódicas al personal realizadas en el seno del UNICEF. Además, la oficina administra el programa anual del UNICEF para el personal sobre conflictos de intereses y divulgación financiera, diseñado para detectar y gestionar cualquier conflicto de intereses que pueda surgir de las relaciones personales, los intereses financieros o las actividades externas de los miembros del personal que participen en el programa.

2. Recomendaciones dirigidas a los jefes ejecutivos

Recomendación 3

A partir de 2025, los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían presentar a sus órganos legislativos o rectores un informe periódico sobre la implementación del marco de rendición de cuentas y sobre el costo de sus componentes fundamentales.

No aceptada

El UNICEF se suma a la nota [A/78/595/Add.1](#) del Secretario General sobre el examen de los marcos de rendición de cuentas en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas.

El UNICEF ya informa sobre los asuntos relacionados con la rendición de cuentas a su Junta Ejecutiva, como se define en el Informe sobre el sistema de rendición de cuentas del UNICEF, durante sus tres periodos de sesiones formales de cada año, a través de mecanismos preestablecidos de presentación de informes. Los documentos de estas sesiones están disponibles públicamente en el sitio web de la Junta Ejecutiva del UNICEF. La rendición de cuentas se trata en detalle en estos informes, por lo que un informe anual adicional por separado sería redundante.

En cuanto al costo de los componentes fundamentales del marco de rendición de cuentas, el UNICEF informa sobre el costo específico de los componentes fundamentales del sistema de rendición de cuentas en los documentos presentados a la Junta Ejecutiva. No obstante, no puede calcularse el costo de todos los componentes del sistema de rendición de cuentas, ya que muchos mecanismos de control interno están integrados en todos los procesos y prácticas del UNICEF.

*Recomendaciones pertinentes**Observaciones***Recomendación 4**

Para fines de 2024, los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían preparar, mediante la celebración de consultas en los mecanismos interinstitucionales apropiados, un modelo de madurez del marco de rendición de cuentas de referencia común para el sistema de las Naciones Unidas, tomando en consideración el marco de referencia actualizado de la DCI.

Recomendación 5

Para fines de 2025, los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían preparar una estimación de la madurez de sus propios marcos de rendición de cuentas a la luz del modelo de madurez del marco de rendición de cuentas de referencia común para el sistema de las Naciones Unidas; asimismo, deberían compartir los resultados con sus respectivos órganos legislativos o rectores a título informativo.

La aplicación no es solo cometido del UNICEF

La aplicación de esta recomendación no es solo cometido del UNICEF. Dado que el UNICEF es una de las organizaciones que ha examinado recientemente su marco de rendición de cuentas, la organización está preparada para involucrarse y compartir experiencias a través de consultas interinstitucionales, si se establece dicho mecanismo.

La aplicación no es solo cometido del UNICEF

La aplicación de esta recomendación no es solo cometido del UNICEF. Esta recomendación está supeditada a la aplicación de la recomendación 4. Si se elabora a nivel institucional un modelo de madurez del marco de rendición de cuentas de referencia común para el sistema de las Naciones Unidas, el UNICEF se involucrará y participará mediante, entre otras cosas, la evaluación de su propio marco de rendición de cuentas en relación con el modelo común.

Examen de las políticas y prácticas de salud mental y bienestar en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas (JIU/REP/2023/4)

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

Recomendación 3

Los órganos legislativos o rectores de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían solicitar que los jefes ejecutivos proporcionaran, para finales de 2026, información actualizada sobre la elaboración y aplicación de su plan de acción sobre la salud mental y el bienestar en el lugar de trabajo, aplicando un enfoque con un fundamento empírico y basado en datos sobre la cuestión.

Aceptada y en curso

El UNICEF apoya esta recomendación, a fin de garantizar la gobernanza y la rendición de cuentas en todo el sistema de las Naciones Unidas. Las prioridades del UNICEF en materia de salud mental y bienestar se reflejan en la esfera de resultados estratégicos 3 de la estrategia OneHR del UNICEF para 2022-2025. En el informe anual de la Directora Ejecutiva del UNICEF a la Junta Ejecutiva se indican los principales logros, problemas, experiencias adquiridas e iniciativas en relación con la salud mental y el bienestar. En el informe anual de la División de Recursos Humanos se proporcionan actualizaciones detalladas sobre la elaboración y la aplicación de la estrategia OneHR y el plan de trabajo conexo.

2. Recomendaciones dirigidas a los jefes ejecutivos

Recomendación 1

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que todavía no participen en la Junta de Aplicación de la Estrategia del Sistema de las Naciones Unidas sobre Salud Mental y Bienestar deberían designar a un representante para participar en

Aceptada y aplicada

El UNICEF ha estado representado en la Junta de Aplicación de la Estrategia del Sistema de las Naciones Unidas sobre Salud Mental y Bienestar desde su creación.

la Junta antes de que esta celebre su primera reunión de 2024.

Recomendación 2

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que todavía no lo hayan hecho deberían definir un enfoque institucional empírico y basado en datos sobre la salud mental y el bienestar de su personal; asimismo, para finales de 2025, deberían diseñar un plan de acción en el lugar de trabajo y reflejar sus principios en su proceso de gestión de los riesgos institucionales, su marco de salud y seguridad en el trabajo y sus estrategias de recursos humanos.

Recomendación 4

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían examinar, para finales de 2024, las normas que rigen la reincorporación al trabajo del personal —incluidas las disposiciones para aplicar ajustes que faciliten el proceso de reincorporación— a fin de asegurar la inclusión de consideraciones relacionadas con la salud mental, y elaborar procedimientos operativos estándar que definan claramente las funciones y responsabilidades, entre ellas, la adopción de decisiones.

Recomendación 5

Para finales de 2024, los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían evaluar y definir posibles deficiencias, así como los aspectos para mejorar su función de asesoramiento en su contexto institucional. A tal fin, pueden recurrir a las directrices sobre los estándares profesionales de los consejeros preparadas por el

Aceptada y en curso

El UNICEF ha definido su enfoque institucional de la salud mental y el bienestar a través de la esfera de resultados estratégicos 3 de su estrategia OneHR para 2022-2025. Las cinco medidas prioritarias están en consonancia con la estrategia de salud mental y bienestar del Sistema de las Naciones Unidas para los años 2024 y siguientes, y adoptan el enfoque de cuatro pasos (evaluación, planificación, aplicación y evaluación en el lugar de trabajo) especificado en la Guía de aplicación del compendio de la Estrategia del Sistema de las Naciones Unidas sobre Salud Mental y Bienestar.

El UNICEF ha definido un enfoque basado en pruebas y en datos utilizando los datos de las encuestas existentes (como la encuesta mundial al personal, la encuesta Pulse Check sobre la cultura en el lugar de trabajo y las tendencias y los datos relacionados con los recursos humanos del equipo mundial de consejeros del personal), junto con los resultados de instrumentos basados en pruebas, para determinar los criterios de referencia y evaluar los problemas específicos de salud mental en el lugar de trabajo. El UNICEF seguirá trabajando para fortalecer el enfoque con base empírica y reflejar estos principios en el proceso de gestión de los riesgos institucionales.

Aceptada y en curso

El UNICEF ha iniciado debates internos sobre la necesidad de examinar las normas que rigen la reincorporación al trabajo del personal, entre ellas, las disposiciones para aplicar ajustes que faciliten el proceso de reincorporación. El UNICEF desempeña un papel activo en el plano interinstitucional a través de la Junta de Aplicación de la Estrategia de las Naciones Unidas sobre Salud Mental y Bienestar, y seguirá abogando por la inclusión de las cuestiones relacionadas con la salud mental en las normas que rigen el regreso al trabajo del personal.

Aceptada y en curso

Los consejeros del UNICEF ya cumplen los estándares profesionales de los consejeros preparadas por el Grupo de Interés Especial de Consejeros del Personal y Asesores sobre Estrés de las Naciones Unidas, son profesionales de la salud mental con licencia o registrados y tienen acceso a la supervisión clínica individual mensual pagada por el UNICEF. La

*Recomendaciones pertinentes**Observaciones*

Grupo de Interés Especial de Consejeros del Personal y Asesores sobre Estrés de las Naciones Unidas y refrendadas por la Red de Recursos Humanos de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación, así como a los elementos clave destacados por la Dependencia Común de Inspección en el presente informe.

Recomendación 8

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían velar por que sus respectivas organizaciones colaboren en el análisis cartográfico de la capacidad de apoyo psicosocial disponible en todos los lugares, y por que tengan en cuenta la capacidad a nivel de todo el sistema al diseñar sus planes de acción en el lugar de trabajo, aprovechando los servicios compartidos, la participación en la financiación de los gastos y otros modelos para la prestación económica y eficiente de los servicios.

Recomendación 9

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían velar por que se definan las barreras al acceso a los servicios de apoyo psicosocial en los planes de acción en el lugar de trabajo sobre la salud mental y el bienestar de su personal, que deberían haberse diseñado para finales de 2025. Esto implica asignar prioridad a la reducción de la estigmatización mediante iniciativas de conocimientos básicos sobre la salud mental, concienciación y medidas de promoción de la salud.

Recomendación 10

A fin de obtener el máximo rendimiento de las inversiones, los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían asegurar, para 2026, que los programas y actividades de bienestar estén integrados en un enfoque de la salud mental y el bienestar aplicado con un fundamento empírico y basado en datos. Asimismo, deberían velar por que los programas y actividades complementen dicho enfoque y que sean objeto de seguimiento y evaluación de manera rutinaria.

organización también ofrece a los consejeros oportunidades para mejorar su formación profesional.

El UNICEF está trabajando para fortalecer la coordinación mundial del equipo de asesoramiento del personal y, a la vez, reforzando los sistemas de presentación de informes para detectar mejor los problemas sistemáticos.

Aceptada y en curso

El UNICEF apoya esta recomendación y colaborará con cualquier ejercicio de análisis cartográfico dirigido por la Dependencia de Gestión del Estrés por Incidente Crítico del Departamento de Seguridad de las Naciones Unidas. El Jefe de Bienestar del Personal forma parte del Grupo de Trabajo Interinstitucional de Gestión del Estrés por Incidente Crítico, el cual está elaborando una matriz cromática del apoyo psicosocial como parte de su plan de trabajo para 2024. Los resultados de este ejercicio proporcionarán una base sólida para que el UNICEF explore la participación en la financiación de los gastos, así como otros modelos para los puestos de consejeros del personal que se centran en apoyar al personal en los lugares de destino de emergencia.

Aceptada y en curso

Una de las prioridades del Equipo de Bienestar del Personal del UNICEF es reducir la estigmatización a través de la formación básica y la mejora de las comunicaciones sobre salud mental con objeto de aumentar la conciencia sobre los problemas de salud mental. El UNICEF ha establecido criterios de referencia en lo relativo a la estigmatización y la formación en salud mental a través de la inclusión de preguntas sobre este ámbito en la encuesta Pulse Check.

Aceptada y en curso

Como se describe en la respuesta a la recomendación 2, ya se ha documentado el uso de enfoques basados en pruebas y en datos en los programas y actividades de bienestar. El seguimiento y la evaluación de los programas y actividades se reflejan en el informe anual de la División de Recursos Humanos del UNICEF.

Se utiliza el Sistema de Puntuación de Indicadores, elaborado como parte de la Estrategia de las Naciones Unidas sobre Salud Mental y Bienestar para los años 2024 y venideros con objeto de informar anualmente sobre los progresos logrados en relación con los 12 indicadores especificados.

*Recomendaciones pertinentes**Observaciones*

Recomendación 11

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían explorar la posibilidad de integrar, para finales de 2024, las consideraciones sobre la salud mental y el bienestar en los programas de capacitación —en particular para el personal directivo— como medio de ofrecer oportunidades de debate con la participación de un facilitador, de un mejor aprendizaje y de apoyo a los empleados con problemas de salud mental.

Aceptada y en curso

Una de las prioridades de la estrategia OneHR para 2022–2025 del UNICEF en lo relativo a la salud mental y el bienestar es fortalecer la capacidad de los directivos en cuanto que asociados clave a fin de apoyar la salud mental de sus equipos, centrándose al mismo tiempo en el bienestar del personal directivo. El programa de apoyo al personal directivo que se puso en marcha a principios de 2024 incluye un módulo centrado en ayudar a los directivos a promover el bienestar de sus equipos. Además, el UNICEF desempeña un papel activo en el Grupo de Trabajo de la Junta de Aplicación de la Estrategia de las Naciones Unidas sobre Salud Mental y Bienestar, el cual está en proceso de diseñar la fase 2 (centrada en la salud mental del personal directivo) del programa “Lead and Learn” de la Escuela Superior del Personal de las Naciones Unidas.

Anexo II

Resumen del estado de aplicación de todas las recomendaciones aceptadas pendientes Recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección dirigidas al UNICEF antes de 2023

<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/2019/8² Examen del intercambio de personal y otras medidas similares de movilidad interinstitucional en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas	8) Facilitar que todos los funcionarios del sistema de las Naciones Unidas puedan competir por los puestos vacantes en pie de igualdad con su propio personal, teniendo en cuenta los contextos de reducción de personal, la supresión de puestos y plazas y las colocaciones en rotación.	Jefes ejecutivos	Aplicada
JIU/REP/2020/5 Gestión de los riesgos institucionales: enfoques y usos en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas	1) Incorporar la gestión del riesgo institucional en sus reuniones, al menos una vez por año, dedicando a la cuestión una atención que podrá variar en función del mandato de la organización, su presencia sobre el terreno y su exposición al riesgo.	Órgano legislativo	Aplicada
	2) Realizar un examen exhaustivo de sus prácticas de aplicación de la gestión del riesgo institucional comparándolas con los criterios de referencia 1 a 9 enunciados por la Dependencia Común de Inspección (DCI) en el presente informe.	Jefes ejecutivos	Aplicada
	4) Informar sobre los resultados del examen exhaustivo de las prácticas de aplicación de la gestión del riesgo institucional en comparación con los criterios de referencia 1 a 9 de la DCI.	Órgano legislativo	Aplicada

² Los números de identificación de los informes de la Dependencia Común de Inspección no corresponden al año de su publicación.

<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/2020/8 Examen de la integración de la sostenibilidad ambiental en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas	5) Garantizar que, en todos los procesos de selección y contratación de personal, así como en los sistemas de evaluación del rendimiento, se tengan en cuenta y se valoren debidamente la comprensión de la sostenibilidad ambiental y los comportamientos acordes a ella, e informar sobre los progresos alcanzados a los órganos rectores y legislativos a partir de 2023.	Jefes ejecutivos	Aplicada
JIU/REP/2021/4 Examen de la gestión de los asociados en la ejecución en las organizaciones del Sistema de las Naciones Unidas	6) Incorporar los riesgos relativos a los asociados en los marcos de gestión de riesgos para finales de 2023.	Jefes ejecutivos	En curso
JIU/REP/2021/5 Examen de la función de ética en el sistema de las Naciones Unidas	4) Para 2024, con el apoyo de la función de ética de la organización, evaluar la eficacia y la eficiencia, incluida la relación calidad-precio, de sus programas de declaración de la situación financiera y de declaración de intereses y, atendiendo a las conclusiones de esa evaluación, proponer cambios en las políticas pertinentes cuando proceda.	Jefes ejecutivos	En curso