
Informe de la Dependencia Común de Inspección

Informe de la Secretaría

1. En 2010, la Dependencia Común de Inspección (DCI) de las Naciones Unidas publicó 10 informes, uno de los cuales no guardaba relación directa con la OMS¹ o no requería la adopción de ninguna medida concreta por parte de la Organización en ese momento. Las observaciones detalladas de la Secretaría sobre los otros nueve informes de 2010 han sido transmitidas a la DCI y a la Junta de Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación.

2. Esas observaciones, junto con las principales conclusiones y recomendaciones de la Dependencia, se resumen en una hoja de seguimiento que está a disposición de quien la solicite. Concretamente, las observaciones se refieren a los siguientes informes: Perfil ambiental de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas: Examen de sus políticas y prácticas de ordenación ambiental interna (JIU/REP/2010/1); Examen de las disposiciones sobre los viajes en el sistema de las Naciones Unidas (JIU/REP/2010/2); La ética en el sistema de las Naciones Unidas (JIU/REP/2010/3); Examen de la gestión del riesgo institucional en el sistema de las Naciones Unidas: Marco de referencia (JIU/REP/2010/4); La función de auditoría en el sistema de las Naciones Unidas (JIU/REP/2010/5); Preparación de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas para las Normas Contables Internacionales para el Sector Público (IPSAS) (JIU/REP/2010/6); Políticas y procedimientos para la administración de fondos fiduciarios en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas (JIU/REP/2010/7); Movilidad del personal entre organizaciones y equilibrio entre la vida y el trabajo en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas (JIU/REP/2010/8); y Asociaciones entre las Naciones Unidas y empresas: Función del Pacto Mundial (JIU/REP/2010/9).

3. En octubre de 2011, la DCI publicó otros tres informes, uno de los cuales no guardaba relación directa con la OMS² o no requería la adopción de ninguna medida concreta por parte de la Organización en ese momento. Los otros dos son: Examen del servicio médico en el sistema de las Naciones Unidas (JIU/REP/2011/1) y Cooperación Sur-Sur y triangular en el sistema de las Naciones Unidas (JIU/REP/2011/3).

¹ Documento JIU/REP/2010/10, Examen de la gestión y la administración en la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC).

² Documento JIU/REP/2011/2, Transparencia en la selección y el nombramiento de funcionarios directivos de categoría superior en la Secretaría de las Naciones Unidas.

4. Las observaciones de la OMS acerca de estos informes, junto con los relativos a los informes ulteriores publicados por la DCI en 2011, se someterán a la consideración del Comité de Programa, Presupuesto y Administración en su decimoséptima reunión, en enero de 2013.

APLICACIÓN DE LAS RECOMENDACIONES QUE FIGURAN EN INFORMES ANTERIORES

5. En relación con los progresos realizados en la ejecución de las recomendaciones de anteriores informes de la DCI examinados por el Comité de Programa, Presupuesto y Administración en su decimotercera reunión, en enero de 2011, y con el informe Selección y condiciones de servicio de los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas (JIU/REP/2009/8), cabe señalar que hay 13 recomendaciones, dirigidas ya sea al Secretario General, a la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación o a los órganos legislativos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. Se resumen a continuación las recomendaciones relacionadas con los órganos legislativos.

6. En caso de que aún no lo hayan hecho, los órganos legislativos deberían celebrar audiencias/reuniones con los candidatos para el puesto de jefe ejecutivo para aumentar la transparencia y la credibilidad del proceso de selección. Deberían fijar plazos para el proceso de selección de sus jefes ejecutivos que finalicen al menos tres meses antes de la fecha en que termine el mandato del titular, a fin de garantizar una transición sin problemas.

7. Deberían asimismo exigir a todos los candidatos para el puesto de jefe ejecutivo que presenten, junto con su *curriculum vitae*, un certificado de buena salud firmado por un centro médico reconocido; limitar los mandatos de sus jefes ejecutivos a un máximo de dos mandatos consecutivos, de una duración máxima de cinco años cada uno; condenar y prohibir las prácticas poco éticas (como las promesas, los favores, las invitaciones o los regalos) de los candidatos o de los gobiernos que apoyen sus candidaturas, durante la campaña electoral; y adoptar disposiciones que aborden ampliamente el conflicto de intereses en relación con sus jefes ejecutivos y/o las irregularidades/faltas de conducta presuntamente cometidas por estos.

8. Los órganos legislativos deberían ordenar al órgano de supervisión interna de la organización o a la oficina/función sobre ética, según proceda, o a la DCI que investigue los presuntos casos de irregularidades/faltas de conducta, incluidas las represalias y las irregularidades en la declaración de la situación financiera, presuntamente cometidas por los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema, y los resultados de la investigación deberían comunicarse directamente al órgano legislativo de la organización correspondiente.

9. Los órganos legislativos que aún no lo hayan hecho todavía (incluida la OMS) deberían establecer una política de declaración de la situación financiera aplicable a sus jefes ejecutivos; y todos los órganos legislativos deberían establecer políticas estrictas sobre la aceptación por sus jefes ejecutivos de obsequios, honores o condecoraciones.

10. Por último, los órganos legislativos deberían incluir en las condiciones de nombramiento de sus jefes ejecutivos una disposición sobre la posible indemnización por rescisión del nombramiento basada en las normas de la Comisión de Administración Pública Internacional.

11. La OMS, junto con unas pocas organizaciones hermanas, ha sido señalada en particular (véanse los párrafos 33, 51 y 52) como ejemplo de mejores prácticas en cuanto a las entrevistas a los candida-

tos y la implantación de criterios de selección pormenorizados (como lo hizo el Consejo Ejecutivo en la resolución EB97.R10).

12. También se ha señalado a la OMS como ejemplo de las mejores prácticas en lo que se refiere al examen médico obligatorio de todos los candidatos (que es realizado por su propio servicio médico pero que, según la DCI, si no se cuenta con este, puede ser sustituido por el certificado de buena salud firmado por un centro médico reconocido).

13. La recomendación de la DCI en lo tocante a la limitación del mandato de los jefes ejecutivos a un máximo de cinco años, que solo puede renovarse una vez, refleja asimismo una práctica de larga data de la OMS, como puede comprobarse en el Reglamento Interior de la Asamblea Mundial de la Salud. De igual manera, la recomendación relativa a la investigación de prácticas poco éticas por parte de los funcionarios se corresponde con el Reglamento de Personal de la OMS en vigor y con la autoridad de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna.

14. Con respecto a los conflictos de intereses y la declaración de la situación financiera, el jefe ejecutivo presenta cada año un formulario de declaración de intereses (que incluye los conflictos de intereses). Por último, acerca de la inclusión en el nombramiento de un jefe ejecutivo de una disposición sobre la posible indemnización por rescisión del nombramiento basada en las normas de la Comisión de Administración Pública Internacional, la Secretaría considera que en el clima actual de dificultades financieras y ante la necesidad de ejercer el máximo cuidado en la introducción de más prestaciones para el personal, sea cual fuere su categoría, esta recomendación es prematura.

15. Quienes lo deseen pueden solicitar un ejemplar del informe de la DCI (JIU/REP/2009/8) y de las observaciones detalladas de la OMS al respecto, que se recogen en la hoja de seguimiento de las recomendaciones que acompaña al último informe presentado por la Secretaría al Comité acerca de los informes de la DCI.¹

INTERVENCIÓN DEL COMITÉ DE PROGRAMA, PRESUPUESTO Y ADMINISTRACIÓN DEL CONSEJO EJECUTIVO

16. Se invita al Comité a tomar nota del presente informe.

= = =

¹ Documento EBPBAC13/6.