



Informes de la Dependencia Común de Inspección

Informe del Director General

1. El presente informe incluye los informes y las notas de la Dependencia Común de Inspección (DCI) del sistema de las Naciones Unidas publicados desde el informe más reciente de la Secretaría al Comité de Programa, Presupuesto y Administración.¹ Este ciclo anual de examen abarca el periodo comprendido entre octubre de 2022 y diciembre de 2023. A finales de 2022, la DCI publicó una nota y, en 2023, cinco informes,² dos de los cuales no eran pertinentes para la OMS.³ Además, la DCI ha publicado tres informes más en 2024 (si bien están numerados en la serie de 2023), uno de los cuales no es pertinente para la OMS. Los dos informes que se consideran pertinentes para la OMS se presentarán en el informe de la Secretaría a la 42.^a reunión del Comité que se celebrará en mayo de 2025.
2. La Secretaría señala que, durante 2022, la finalización de los exámenes por la DCI sufrió demoras debido a que la pandemia de la enfermedad por coronavirus (COVID-19) retrasó o interrumpió su labor. A causa de ello, varios exámenes se completaron en 2023.
3. La nota de 2022 y los informes de 2023 que son pertinentes para la OMS ya se han publicado desde el informe de la Secretaría de 2023 y se incluyen en el presente informe. Son los siguientes: el Examen de las medidas y los mecanismos para hacer frente al racismo y la discriminación racial en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas: gestión para lograr la eficacia institucional (documento JIU/NOTE/2022/1/Rev.1), el Examen de los mecanismos internos de apelación en la fase precontenciosa a disposición del personal de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas (documento JIU/REP/2023/2), el Examen de los marcos de rendición de cuentas en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas (documento JIU/REP/2023/3) y el Examen de las políticas y prácticas de salud mental y bienestar en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas (documento JIU/REP/2023/4).
4. Además, la Secretaría presenta aquí sus observaciones iniciales sobre los informes publicados recientemente por la DCI para la JJE, quien, a su vez, las incorpora al conjunto de observaciones formuladas por los organismos de las Naciones Unidas en un documento que posteriormente publica la JJE

¹ Documento EBPBAC38/6.

² Todos los informes y las notas de la DCI están disponibles en la página <https://www.unjiu.org/es/content/informes> (consultado el 26 de marzo de 2024).

³ Documentos JIU/REP/2023/1 (Revisión de la gestión y la administración del Fondo de población de las Naciones Unidas) y JIU/REP/2023/5 (Examen de la gestión y administración de la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación).

y que puede consultarse en la página de informes del sitio web de la DCI, en la sección de observaciones.¹

APLICACIÓN DE LAS RECOMENDACIONES DIRIGIDAS A LA SECRETARÍA

5. En los párrafos 6 a 27 que figuran a continuación se reseñan el examen por la Secretaría de los progresos realizados para aplicar las recomendaciones dirigidas a las jefaturas ejecutivas de las organizaciones de las Naciones Unidas que figuran en los informes de la DCI publicados durante el periodo comprendido entre octubre de 2022 y diciembre de 2023 que guardan relación directa con la Organización y, en su caso, los progresos realizados para aplicarlas.

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

6. *Recomendación 1 de la DCI: a más tardar para junio de 2024, las jefaturas ejecutivas de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían colaborar, en el marco de la JJE, con el fin de establecer un conjunto común de categorías para la autoidentificación voluntaria del personal que permita supervisar, analizar, evaluar y notificar los progresos y los logros en la consecución de los objetivos de igualdad, equidad, diversidad e inclusión en la lucha contra el racismo y la discriminación racial.* La Secretaría, si bien señala que esta recomendación no es competencia exclusiva de la OMS, valora positivamente el establecimiento de un conjunto común de categorías para la autoidentificación voluntaria en el sistema de las Naciones Unidas y contribuirá a cualquier iniciativa interinstitucional que resulte de esta recomendación. La Secretaría esperará a que la JJC proporcione más orientaciones al respecto y señala que, posiblemente, sea necesario celebrar más debates interinstitucionales en el futuro.

7. *Recomendación 2 de la DCI: las jefaturas ejecutivas de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían indicar a sus respectivas unidades de formación y aprendizaje que elaboren y apliquen un plan de formación integrado y de amplia repercusión para mejorar la sensibilización, el aprendizaje y el desempeño que responda a las necesidades del personal encuadrado en diversas categorías, niveles y funciones, a fin de hacer frente a todas las formas y modalidades de racismo y discriminación racial en el lugar de trabajo.* La Secretaría, en colaboración con otras organizaciones de las Naciones Unidas, pondrá en marcha un curso de formación obligatorio sobre competencias culturales y lucha contra el racismo para mejorar los conocimientos y el desempeño y para hacer frente a todas las formas y manifestaciones de racismo y discriminación racial en el lugar de trabajo. Desde 2018, se vienen llevando a cabo actividades de concienciación sobre sesgos inconscientes para los miembros de los comités de selección de personal y, en la plataforma de aprendizaje electrónico de la OMS, se ofrecen cursos en línea de autoformación sobre lucha contra el racismo. Además, la Organización prevé integrar los principios, las prioridades y las metas en materia de diversidad, equidad e inclusión en otros cursos de formación pertinentes y ofrecer más oportunidades para mejorar las capacidades del personal, como talleres sobre equidad racial y no discriminación.

8. *Recomendación 3 de la DCI: las jefaturas ejecutivas de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que aún no lo hayan hecho deberían facilitar recursos suficientes a fin de ayudar a alcanzar los resultados definidos con objeto de aplicar los planes de acción para hacer frente al racismo y la discriminación racial.* A principios de 2023, la Secretaría estableció su Unidad de Diversidad, Equidad e Inclusión en el seno del Departamento de Género, Derechos y Equidad para elaborar una estrategia en esa materia, ayudar a ponerla en práctica, supervisarla, hacerle un seguimiento, evaluar e informar

¹ Véase la sección «Observaciones de la JJE» de los respectivos informes de la DCI, en la página <https://www.unjiu.org/es/content/informes> (consultado el 26 de marzo de 2024).

sobre los progresos realizados, y adaptarla al personal de la OMS de manera que se tenga en cuenta la evolución de las necesidades y las dificultades encontradas. La estrategia, que se pondrá en marcha en breve y se basa en el plan de acción estratégico para abordar el racismo y promover la dignidad de todas las personas en la Secretaría de las Naciones Unidas, servirá para orientar las actividades en curso encañadas a distribuir adecuadamente los recursos allí donde se necesiten. Asimismo, la Secretaría ha elaborado una política de lucha contra el racismo para que la consulten las principales partes interesadas. Paralelamente, una red mundial de diversidad, equidad e inclusión, las partes interesadas responsables de la aplicación —incluidos los grupos impulsores en la materia dirigidos por el personal— y el grupo de afinidad «Unidos contra el Racismo» contribuyen, en el seno de la Secretaría, a favorecer y extender la aplicación de la estrategia por parte del personal de la Organización. Dicho grupo de afinidad se creó con objeto de reducir la prevalencia y las repercusiones del racismo y la discriminación por motivos étnicos y para fomentar la diversidad, la equidad y la inclusión. La Secretaría ha establecido también un programa y una plataforma para promover un ambiente de trabajo más respetuoso, seguro y saludable a fin de facilitar la realización de actividades eficaces y cohesionadas con las que promover una mentalidad positiva en el lugar de trabajo que fomente la confianza, la profesionalidad, la integridad, la colaboración y la solidaridad como valores fundamentales.

9. *Recomendación 4 de la DCI: las jefaturas ejecutivas de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, en su calidad de miembros de la JJE, deberían formular conjuntamente un mecanismo interinstitucional permanente de alto nivel y proporcionarle recursos para que reúna a las organizaciones y para aprovechar sus capacidades y sus respectivos valores añadidos a fin de colaborar y cooperar para satisfacer las necesidades inmediatas y a más largo plazo en materia de lucha contra el racismo y la discriminación racial en todo el sistema de las Naciones Unidas, así como introducir los cambios transformadores que se necesitan para aumentar y mantener la pertinencia y la utilidad de las diversas iniciativas desarrolladas, a nivel tanto de las organizaciones como de todo el sistema.* A principios de 2023, la OMS aportó apoyo técnico en especie al grupo de trabajo multidisciplinar y de duración limitada de coordinadores sobre diversidad, equidad e inclusión del Comité de Alto Nivel sobre Gestión de la JJE a fin de definir un glosario, unos principios y unas prácticas óptimas. La Secretaría expresa reservas a este respecto y señala que el reparto de los costos de los mecanismos previstos en esa recomendación no está exento de limitaciones. En octubre del mismo año, la Organización firmó la declaración conjunta de la Alianza de Ginebra contra el Racismo,¹ con la que reafirmó su compromiso de luchar contra el racismo y la discriminación racial. Los objetivos de la Alianza son fomentar el intercambio de prácticas óptimas entre las organizaciones para hacer frente al racismo y la discriminación racial en el lugar de trabajo y coordinar las actividades en curso y las iniciativas previstas para darles la máxima repercusión. En marzo de 2024, la OMS se comprometió a cumplir 16 compromisos acordados con la Alianza para hacer frente al racismo.

10. *Recomendación 5 de la DCI: a más tardar en 2024, las jefaturas ejecutivas de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían establecer un marco de rendición de cuentas en el que se estipulen los resultados y productos previstos y los indicadores básicos del desempeño para hacer frente al racismo y la discriminación racial, e informar periódicamente a sus órganos legislativos o rectores sobre los progresos realizados hacia el logro de esos resultados.* La Secretaría informa de que su estrategia en materia de diversidad, equidad e inclusión y la política y el plan de acción contra el racismo propuestos son el marco normativo para impulsar las actividades contra el racismo que se desarrollan en la Organización, facilitar los esfuerzos de colaboración en toda la Organización y servir de base para el seguimiento y la rendición de cuentas. Como parte de este esfuerzo, la Secretaría está definiendo áreas, actividades e indicadores del desempeño para lograr mejoras, además de metas para medir los progresos realizados. La Secretaría informará anualmente a la Oficina de Antirracismo de la Oficina de

¹ La secretaría de la Alianza la gestiona la Oficina de Antirracismo de la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra, véase: <https://www.ungeneva.org/en/engage/campaigns/united-against-racism> (consultado el 10 de abril de 2024).

las Naciones Unidas en Ginebra sobre sus compromisos adquiridos con la Alianza de Ginebra contra el Racismo y recuerda su objetivo de cumplirlos plenamente en un plazo de tres años.

11. *Recomendación 6 de la DCI: las jefaturas ejecutivas de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían distribuir más equitativamente las oportunidades de gestión de los recursos humanos entre todo el personal.* La Secretaría señala que, en su programa de recursos humanos, se sigue teniendo en cuenta la necesidad de lograr un mejor equilibrio geográfico en la composición del personal, y que se tratará de aumentar su diversidad contratando a personas de países poco o nada representados y de países de ingreso mediano y bajo para que la representación geográfica sea más equitativa. Además, se obtendrán mejoras adicionales gracias a la divulgación y la revisión de las políticas de recursos humanos y de los procesos de contratación, movilidad, incorporación, apoyo a la carrera profesional y gestión del desempeño para que no haya disposiciones que afecten de forma distinta al personal en función de su región de origen.

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

12. *Recomendación 1 de la DCI: a más tardar a finales de 2025, las jefaturas ejecutivas de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que aún no lo hayan hecho deberían armonizar los plazos de respuesta de sus administraciones a las solicitudes de evaluación interna o de examen administrativo a un mínimo de 45 días naturales y un máximo de 60 días naturales, independientemente de que la solicitud proceda de un funcionario de la sede o de un lugar de destino sobre el terreno, o bien proponer esta armonización a sus órganos legislativos o rectores para que adopten una decisión al respecto.* La Secretaría ha aplicado esta recomendación y recuerda que responde a las solicitudes de examen administrativo en el plazo recomendado de 60 días naturales, con independencia de si el funcionario que las presenta trabaja en la Sede o en una oficina regional o nacional (párrafo 1225.3 a 1225.5 del Reglamento de Personal). En 2023, tardó un promedio de 55,5 días naturales en responder. Sin embargo, la Secretaría preferiría mantener el periodo de prórroga actual por motivos razonables hasta un máximo de 90 días naturales, ya que así se tienen en cuenta las situaciones en las que las partes no se oponen a la prórroga, por ejemplo, para llegar a una solución oficiosa. Mantener un periodo máximo de prórroga permite cumplir el requisito de resolver los casos con rapidez y también hacerlo con exhaustividad.

13. *Recomendación 2 de la DCI: a más tardar a finales de 2025, las jefaturas ejecutivas de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que aún no lo hayan hecho deberían introducir en sus marcos regulatorios una disposición que permita suspender la ejecución de las decisiones impugnadas en la fase precontenciosa, de oficio o a solicitud del apelante, en los casos en que haya indicios razonables de ilegalidad de la decisión, error de hecho o especial urgencia, o cuando la ejecución de la decisión pueda causar daños irreparables, o bien proponer que se introduzca esta disposición para que sus órganos legislativos o rectores adopten una decisión al respecto.* La Secretaría ha aplicado los aspectos fundamentales de la recomendación, ya que las cuestiones de que esta se ocupa se tratan como parte del proceso de examen administrativo. En principio, en cualquier momento se puede suspender una decisión, si procede.

14. *Recomendación 3 de la DCI: cuando proceda y a más tardar a finales de 2025, las jefaturas ejecutivas de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían establecer mandatos o instrumentos similares para las Presidencias y los secretarios de sus órganos de revisión por pares en los que se establezcan la cualificación exigida, en particular los conocimientos jurídicos, las funciones y las relaciones jerárquicas, a fin de proporcionar las salvaguardias necesarias para su independencia estructural y su imparcialidad.* La Secretaría ha aplicado esta recomendación. En su informe, la DCI

cita a la OMS como una de las dos únicas organizaciones que «han profesionalizado sus mecanismos de revisión por pares mediante el empleo de Presidencias externas con formación jurídica, que además cuentan con el apoyo de secretarios o personal de secretaría a tiempo completo con formación jurídica».¹

15. *Recomendación 6 de la DCI: a más tardar a finales de 2025, las jefaturas ejecutivas de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que aún no lo hayan hecho deberían revisar las normas de procedimiento que regulan los mecanismos internos de apelación formales en lo que respecta a los plazos aplicables a las respuestas de las administraciones en las distintas fases de los procesos internos de apelación, y especificar las condiciones para prorrogar los plazos, con vistas a reducir los retrasos conexos y fomentar la seguridad jurídica y la rendición de cuentas.* La Secretaría ha aplicado esta recomendación. Los plazos aplicables a las respuestas de la Administración de la OMS en las distintas etapas del proceso interno de apelación se estipulan en el Reglamento de Personal y el Manual electrónico de la Organización. En 2022, la OMS encargó un examen independiente de la pertinencia, la eficiencia, la eficacia y la independencia de su sistema de justicia interna, en el que se constató que la duración media de los procedimientos se ajusta a los plazos procesales y se respetan los plazos para adoptar decisiones. La OMS considera necesario disponer de margen para ampliar esos plazos por motivos excepcionales cuando existan razones justificadas porque, en ocasiones, la resolución de asuntos de manera oficiosa requiere de una prórroga (o incluso la solicita un funcionario).

16. *Recomendación 7 de la DCI: a más tardar a finales de 2025, las jefaturas ejecutivas de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que aún no lo hayan hecho deberían ajustar los marcos regulatorios de sus organizaciones y eliminar todas las restricciones relativas a la representación letrada de su personal en los procesos de justicia interna, con el objetivo de permitirle que elija asesor jurídico libremente y sin restricciones.* La Secretaría ha aplicado esta recomendación. El marco regulatorio de la OMS no prevé «restricciones relativas a la representación letrada» del personal en el proceso interno de apelación.

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

17. *Recomendación 3 de la DCI: a partir de 2025, las jefaturas ejecutivas de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían presentar a sus órganos legislativos o rectores un informe periódico sobre la aplicación del marco de rendición de cuentas y sobre los costos de sus componentes básicos.* La Secretaría señala que informa a sus órganos legislativos mediante actualizaciones periódicas, según proceda, sobre los progresos realizados en el desempeño de sus funciones y su labor de rendición de cuentas y supervisión, acerca de la rendición de cuentas en general y de la de cada una de las oficinas de rendición de cuentas y supervisión. Actualmente, la Secretaría está estudiando el nuevo marco de rendición de cuentas de referencia de la DCI con vistas a actualizar su propio marco global de rendición de cuentas, que incluirá orientaciones claras sobre la presentación de informes.

18. *Recomendación 4 de la DCI: a más tardar a finales de 2024, las jefaturas ejecutivas de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían celebrar consultas mediante los mecanismos interinstitucionales apropiados para elaborar un modelo de madurez del marco de rendición de cuentas de referencia que sea aplicable a todo el sistema de las Naciones Unidas, teniendo en cuenta el marco de rendición de cuentas de referencia actualizado de la DCI.* La Secretaría celebra la oportunidad de trabajar en colaboración con otros organismos de las Naciones Unidas con miras a establecer «un modelo de madurez del marco de rendición de cuentas de referencia que sea aplicable a todo el sistema de las Naciones Unidas», pero recuerda que esta recomendación está bajo el control administrativo del

¹ Apartado a) del párrafo 195 del documento JIU/REP/2023/2.

órgano competente del sistema de las Naciones Unidas (ya sea la JJE, su Comité de Alto Nivel sobre Gestión u otro organismo).

19. *Recomendación 5 de la DCI: a más tardar a finales de 2025, las jefaturas ejecutivas de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían evaluar la madurez de sus propios marcos de rendición de cuentas comparándolos con el modelo de madurez del marco de rendición de cuentas de referencia aplicable a todo el sistema de las Naciones Unidas y presentar los resultados de la evaluación a sus respectivos órganos legislativos o rectores, a título informativo.* Como se menciona en el párrafo 18 *supra*, la Secretaría celebra la oportunidad de trabajar en colaboración con otros organismos de las Naciones Unidas para establecer «un modelo de madurez del marco de rendición de cuentas de referencia que sea aplicable a todo el sistema de las Naciones Unidas», pero señala que la aplicación de esta recomendación dependerá enteramente del resultado de la labor que se lleve a cabo sobre la recomendación 4 relativa a un modelo acordado. Entre tanto, la Organización examinará su actual marco global de rendición de cuentas cotejándolo con el nuevo marco de rendición de cuentas de referencia de la DCI.

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

20. *Recomendación 1 de la DCI: las jefaturas ejecutivas de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que aún no participen en la Junta de Aplicación de la Estrategia del Sistema de las Naciones Unidas sobre Salud Mental y Bienestar deberán designar a un representante para que forme parte de ella antes de su primera reunión prevista para 2024.* La Secretaría señala que ha aplicado esta recomendación. La OMS ha participado en varios equipos de tareas sobre salud mental de todo el sistema de las Naciones Unidas, incluida la Junta de Aplicación de la Estrategia del Sistema de las Naciones Unidas sobre Salud Mental y Bienestar, en la que, en cumplimiento de su mandato, ha sido la organización que más apoyo técnico ha aportado. Por ejemplo, ese apoyo se ha materializado en las directrices y el documento de información normativa sobre salud mental y bienestar en el lugar de trabajo, en la que se basó la citada Estrategia de las Naciones Unidas. La OMS ya tiene un representante en dicha Junta de Aplicación.

21. *Recomendación 2 de la DCI: a más tardar a finales de 2025, las jefaturas ejecutivas de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que aún no lo hayan hecho deberían formular un enfoque institucional basado en la evidencia y los datos de la salud mental y el bienestar de su personal, elaborar un plan de acción para el lugar de trabajo y reflejar sus principios en su proceso de gestión de los riesgos institucionales, su marco de salud y seguridad ocupacional y sus estrategias de recursos humanos.* La Secretaría ha elaborado un plan de aplicación de su Estrategia de Salud Mental y Bienestar del Personal, cuya plena aplicación dependerá de que se obtengan los recursos internos necesarios, entre otras cosas para elaborar un plan global de evaluación y mitigación de los riesgos psicosociales.

22. *Recomendación 4 de la DCI: a más tardar a finales de 2024, las jefaturas ejecutivas de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían examinar las normas que rigen la reincorporación del personal al trabajo, incluidas las disposiciones relativas a la concesión de alojamiento para facilitar ese proceso, a fin de incluir en ellas cuestiones relacionadas con la salud mental, y establecer procedimientos operativos normalizados en los que se determinen claramente las funciones y responsabilidades a ese respecto, incluso en lo que se refiere a la adopción de decisiones.* La Secretaría ha aplicado esta recomendación y cuenta con procedimientos operativos normalizados que actualiza y revisa de continuo para asegurarse de que se realizan las modificaciones necesarias.

23. *Recomendación 5 de la DCI: a más tardar a finales de 2024, las jefaturas ejecutivas de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían detectar y evaluar las lagunas y las esferas en que puedan mejorar su función de asesoramiento en el seno de su organización, basándose en las*

orientaciones sobre las normas profesionales para los asesores preparadas por el Grupo de Consejeros del Personal y Asesores sobre Estrés de las Naciones Unidas y Especialistas en Situaciones Estresantes y aprobadas por la Red de Recursos Humanos de la JJE, así como los elementos esenciales destacados por la DCI en el presente informe. La Secretaría ha aplicado esta recomendación. La OMS ha participado y participa activamente en ambas redes y presta apoyo técnico básico, gracias a sus conocimientos especializados y en cumplimiento de su mandato.

24. *Recomendación 8 de la DCI: las jefaturas ejecutivas de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían velar por que sus organizaciones colaboren para localizar la capacidad de apoyo psicosocial disponible en todos los lugares y tengan en cuenta la capacidad de todo el sistema al formular sus planes de acción sobre el lugar de trabajo, aprovechando los servicios compartidos, la repartición de costos y otros modelos de prestación rentable y eficiente.* La Secretaría está examinando esta recomendación. La OMS señala que se trata de un ámbito importante y en evolución, en el que las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas pueden colaborar para intercambiar las experiencias adquiridas en la planificación del trabajo y la prestación de asesoramiento al personal. Sin embargo, parece que en el texto de la recomendación se da por supuesto que en los países ya se comparten servicios y se reparten costos. Se trata de una cuestión importante para la planificación futura, pero ni en el informe de la DCI ni en la recomendación se explica el modo en que las entidades llevarán a la práctica la compartición de servicios y costos. Hay una serie de cuestiones sin resolver y subsisten dudas acerca de los servicios compartidos y la participación en la financiación de los costos, en particular con respecto a la detección de diferencias en las modalidades de funcionamiento entre los fondos y programas de las Naciones Unidas y los organismos especializados a nivel de los países. La OMS mantiene dudas con respecto a la participación en los costos a nivel de todo el sistema en esta esfera de trabajo, habida cuenta del sustancial apoyo técnico en especie que presta a los organismos de las Naciones Unidas y de cuestiones más amplias relativas al proceso de elaboración del presupuesto para esos costos compartidos.

25. *Recomendación 9 de la DCI: las jefaturas ejecutivas de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían asegurarse de que sus planes de acción en el lugar de trabajo sobre la salud mental y el bienestar de su personal, que deberán estar listos a finales de 2025, a más tardar, señalen los obstáculos que dificultan el acceso a los servicios de apoyo psicosocial y prioricen la reducción de la estigmatización mediante iniciativas de formación en salud mental y medidas de divulgación y promoción de la salud.* La Secretaría señala que está avanzando en la aplicación de esta recomendación y que ha organizado seminarios en línea sobre formación en salud mental para su personal como parte del plan de trabajo de su Estrategia de Salud Mental y Bienestar.

26. *Recomendación 10 de la DCI: a más tardar en 2026, y para que sus inversiones rindan al máximo, las jefaturas ejecutivas de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían integrar sus programas y actividades relativos al bienestar en su enfoque basado en la evidencia y en los datos relativo a la salud mental y el bienestar, lo complementen y se supervisen y evalúen sistemáticamente.* La Secretaría ha incorporado los elementos incluidos en esta recomendación en su Estrategia de Salud Mental y Bienestar, y su plena aplicación dependerá de los recursos humanos disponibles.

27. *Recomendación 11 de la DCI: a más tardar a finales de 2024, las jefaturas ejecutivas de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían estudiar la posibilidad de integrar cuestiones relativas a la salud mental y el bienestar en sus programas de formación, en particular para el personal directivo, como forma de brindar ocasiones para entablar debates y mejorar el aprendizaje, así como de prestar apoyo a los empleados con problemas de salud mental.* La Secretaría está estudiando esta recomendación y ha incorporado los elementos que incluye en el plan de trabajo de aplicación de su Estrategia de Salud Mental y Bienestar. No se prevé aplicar esta recomendación en 2024 debido a la falta de recursos.

TASAS DE ACEPTACIÓN Y APLICACIÓN DE LAS RECOMENDACIONES DE LA DCI

28. Los informes de la DCI son una síntesis valiosa de las prácticas correctas y una evaluación comparativa que abarca todo el sistema de las Naciones Unidas sobre los temas abarcados por sus exámenes. En reuniones anteriores, el Comité de Programa, Presupuesto y Administración pidió a la Secretaría que informara más en detalle sobre los progresos realizados en aplicación de las recomendaciones formuladas en informes previos de la DCI y que siguiera prestando especial atención a la aplicación de esas recomendaciones.¹ La Secretaría sigue haciendo lo posible por aplicar todas las recomendaciones pertinentes de la DCI.

29. La Secretaría registra las actualizaciones sobre el estado de las recomendaciones de los respectivos informes de la DCI en la plataforma electrónica del sistema de seguimiento en línea de la DCI, así como en la plataforma interna consolidada de la OMS de seguimiento y gestión de las recomendaciones y en el panel de información conexas. La lista completa de las recomendaciones de la DCI pertinentes para la OMS, la situación relativa a su aplicación y las medidas adoptadas por la Secretaría se pueden consultar en el cuadro consolidado de recomendaciones del Portal del sitio en línea de la OMS para los Estados Miembros.²

30. En el último año, la OMS ha avanzado considerablemente en la aplicación de las recomendaciones formuladas en los informes de la DCI publicados entre 2017 y 2023. Las tasas de aceptación y aplicación de las recomendaciones se pueden consultar en los gráficos que figuran en el anexo del presente informe.

31. A 5 de marzo de 2024, la OMS ha aplicado el 90% de las recomendaciones aceptadas que la DCI había formulado entre 2017 y 2023,³ un porcentaje superior al 76% correspondiente al total de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas.⁴ Durante el mismo periodo, la OMS mantuvo un alto nivel de adopción de las recomendaciones de la DCI (un 86%), mientras que el promedio de los organismos de las Naciones Unidas fue del 70%. Además, el pasado año, la OMS aplicó por completo y cerró seis informes de la DCI publicados entre 2016 y 2021.⁵ En el momento en que se redacta el presente informe, la OMS ha cerrado por completo todas las recomendaciones pendientes de los informes de la DCI publicados hasta finales de 2017 y en 2019. En el cuadro 1 se presenta una lista de informes publicados hace más de dos años que contienen recomendaciones abiertas que son pertinentes para la OMS y cuya aplicación se está poniendo en marcha.

¹ Véanse los documentos EB147/2, párrafo 24; EB151/2, párrafo 29; y EB153/2, párrafo 24.

² <https://www.who.int/about/governance/member-states-portal> (consultado el 25 de marzo de 2024).

³ El porcentaje de recomendaciones contenidas en los informes de la DCI que la OMS ha aplicado plenamente es del 100% para los informes de 2017 y 2019, el 97% para los de 2018, el 90% para los de 2020, el 88% para los de 2021 y el 60% para los de 2023. En 2022 no se emitieron informes pertinentes para la OMS, salvo la nota de la DCI sobre el racismo y la discriminación racial (el documento JIU/NOTE/2022/1/Rev.1, que se publicó en 2023). Las iniciativas encaminadas a aplicar las recomendaciones formuladas en esta nota se están poniendo en marcha o todavía no se han iniciado.

⁴ La tasa actual de aplicación notificada por la OMS del 90% es superior al 82% correspondiente a las recomendaciones de los informes de la DCI publicados entre 2017 y 2022, como se señala en el documento EBPBAC38/6.

⁵ Documentos JIU/REP/2016/10 (Gestión de los conocimientos en el sistema de las Naciones Unidas), JIU/REP/2019/8 (Examen del intercambio de personal y otras medidas similares de movilidad interinstitucional en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas), JIU/REP/2019/9 (Examen de las prácticas contemporáneas de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas en materia de externalización de servicios a proveedores de servicios comerciales), JIU/REP/2020/3 (Locales comunes de las Naciones Unidas: prácticas actuales y perspectivas futuras), JIU/REP/2020/6 (El multilingüismo en el sistema de las Naciones Unidas) y JIU/REP/2020/7 (Aplicaciones de las cadenas de bloques en el sistema de las Naciones Unidas: hacia un estado de disponibilidad operacional).

Cuadro 1. Lista de recomendaciones abiertas contenidas en los informes de la DCI entre 2018 y 2021

Año	Informe	Número de recomendaciones abiertas (del total de recomendaciones pertinentes para la OMS)
2018	JIU/REP/2018/6: Mejora de la accesibilidad de las conferencias y reuniones del sistema de las Naciones Unidas para las personas con discapacidad	1 (de 10)
2020	JIU/REP/2020/8: Examen de la integración de la sostenibilidad ambiental en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas	4 (de 10)
2021	JIU/REP/2021/4: Examen de la gestión de los asociados en la ejecución en las organizaciones del Sistema de las Naciones Unidas	1 (de 9)
2021	JIU/REP/2021/5: Examen de la función de ética en el sistema de las Naciones Unidas	1 (de 4)
2021	JIU/REP/2021/6: Gestión de la continuidad de las operaciones en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas	1 (de 6)

32. Dado que las recomendaciones de la DCI tienen un carácter general y se dirigen a todas las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, la Secretaría interpreta el sentido y la pertinencia para la OMS de cada una de ellas con miras a aplicarlas. Cabe señalar que las tasas de aplicación de las recomendaciones contenidas en informes publicados recientemente son siempre más bajas y que varias recomendaciones de la DCI están fuera del ámbito de competencia o del control administrativo de la OMS (ya que las medidas pertinentes suelen estar sujetas al control administrativo del Comité de Alto Nivel sobre Gestión), por lo que, en esos casos, la Secretaría podría considerar que alguna de ellas no es pertinente para la OMS. Por otro lado, la Secretaría asigna fechas límite de aplicación a las recomendaciones de la DCI, en consonancia con el procedimiento aplicado a las recomendaciones sobre supervisión emitidas por otras oficinas. De este modo se hace un seguimiento eficaz de las recomendaciones de la DCI, se informa al respecto y se facilita la evaluación de las que están atrasadas.

33. La recomendación abierta relativa a la mejora de la accesibilidad de las conferencias y reuniones para las personas con discapacidad, que figura en el cuadro 1, se está atendiendo mediante la elaboración de un nuevo módulo de actos y reuniones en el marco del sistema de gestión institucional, que incluirá requisitos de accesibilidad normalizados. Por lo que respecta a la necesidad de incorporar la sostenibilidad medioambiental mediante la formulación de un plan orientado a lograr que la OMS alcance la neutralidad de carbono para 2030, la Secretaría y los órganos deliberantes están trabajando en ello: esta cuestión se examinó en la 154.^a reunión del Consejo Ejecutivo y se prevé que la 77.^a Asamblea Mundial de la Salud adopte una resolución a este respecto.¹ En cuanto a la recomendación abierta relativa al examen de la gestión de los asociados en la ejecución que queda pendiente, la Secretaría continúa examinando en 2024 algunos aspectos de sus políticas y revisándolas si es necesario, y se ha adherido al Portal de Socios de las Naciones Unidas. En relación con el informe de la DCI sobre la función de ética y su recomendación de que se realice un estudio sobre la relación calidad-precio en los programas de declaración de intereses y de la situación financiera, la Secretaría ha logrado progresos significativos en cuanto a la realización de análisis y a la mejora de su programa interno de declaración de intereses para ponerlo al día y ajustarlo al mandato de la OMS. Asimismo, la Secretaría sigue desarrollando su sistema

¹ Véanse los documentos EB154/25 y EB154/CONF./12.

de gestión de la resiliencia institucional y sus indicadores del desempeño revisados, de conformidad con su marco aprobado de gestión de la continuidad de las actividades, con el fin de cerrar la única recomendación pendiente del informe de la DCI sobre la gestión de la continuidad de las operaciones. La Secretaría prevé concluir dicho sistema a finales de 2024.

34. Atendiendo a las solicitudes y a las observaciones formuladas por los Estados Miembros en las 34.^a y 36.^a reuniones, respectivamente, del Comité de Programa, Presupuesto y Administración,¹ y reconociendo el mandato revisado del Comité Consultivo de Expertos Independientes en materia de Supervisión aprobado por el Consejo Ejecutivo en su 150.^a reunión, el Comité Consultivo de Expertos Independientes en materia de Supervisión presentó, en la 38.^a reunión del Comité de Programa, Presupuesto y Administración, el proyecto final de proceso para gestionar posibles denuncias contra el Director General.² El Consejo Ejecutivo, en su 153.^a reunión, decidió pedir a los antiguos cofacilitadores del Grupo de Tareas Versátil de los Estados Miembros sobre el Fortalecimiento de la Gobernanza Presupuestaria, Programática y Financiera de la OMS que siguieran adelante con las consultas con los Estados Miembros a fin de finalizar el proceso.³ Los antiguos cofacilitadores presentaron un informe sobre la marcha de los trabajos al Consejo Ejecutivo en su 154.^a reunión.⁴

35. En las 36.^a y 38.^a reuniones del Comité de Programa, Presupuesto y Administración, el Comité pidió al Comité Consultivo de Expertos Independientes en materia de Supervisión que considerara también un posible proceso de tramitación de posibles denuncias contra el Director de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna,⁵ atendiendo a la recomendación 8 formulada en el informe de la DCI de 2020 relativo a la función de investigación en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas.⁶ El Comité Consultivo de Expertos Independientes en materia de Supervisión concluyó su labor, como se aprecia en su informe a la 39.^a reunión del Comité de Programa, Presupuesto y Administración, del que el Consejo Ejecutivo tomó nota en su 154.^a reunión;⁷ el Director General aprobó la versión enmendada de la Carta de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna en diciembre de 2023.⁸

ACTUACIÓN DE LOS ÓRGANOS LEGISLATIVOS O DELIBERANTES

36. Las siguientes recomendaciones formuladas en los informes de la DCI publicados durante el periodo comprendido entre octubre de 2022 y diciembre de 2023 van dirigidas a los órganos legislativos/rectores de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas.

¹ Véanse los documentos EB149/2, párrafo 25 c), y EB151/2, párrafo 26.

² Véase el documento EBPBAC38/2, párrafos 49-54 y anexo A.

³ Decisión EB153(1).

⁴ Véase el documento EB154/35.

⁵ Véanse los documentos EB152/4, párrafo 11, y EB153/2, párrafo 7.

⁶ Véase el documento JIU/REP/2020/1 (Examen del estado de la función de investigación: progresos realizados en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas en cuanto al fortalecimiento de la función de investigación).

⁷ Véanse los documentos EBPBAC39/2 y EB154/4, párrafo 8.

⁸ Disponible en <https://www.who.int/publications/m/item/ios-charter> (consultado el 25 de marzo de 2024).

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

37. *Recomendación 4 de la DCI: los órganos legislativos y rectores de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían pedir a sus jefaturas ejecutivas respectivas que aún no lo hayan hecho que lleven a cabo un examen exhaustivo de sus marcos regulatorios y prácticas en relación con los mecanismos internos de recurso especializados, con miras a evaluar si siguen siendo útiles y si su funcionamiento es adecuado en el marco general de los mecanismos internos de apelación, incluida la eliminación de las vías procesales duplicativas o ambiguas en aras de la eficacia del procedimiento, y que les informen al respecto, a más tardar en 2025.* La Secretaría observa que la OMS ya ha cumplido el requisito contenido en la recomendación. En 2022, la OMS encargó un examen independiente de su sistema de justicia interno, que concluyó que la reforma del sistema llevada a cabo en 2016 había sido «un éxito» y que «la OMS/ONUSIDA han incorporado los mecanismos esenciales de justicia interna para abordar los conflictos relacionados con el trabajo tanto a nivel formal como informal». ¹ El informe ofrece una lista de recomendaciones para mejorar el sistema en las áreas de resolución informal de controversias, la investigación y los procesos disciplinarios, el acceso a la justicia, la asistencia jurídica y la protección de los denunciantes. Actualmente, la OMS está implementando estas propuestas.

38. *Recomendación 5 de la DCI: los órganos legislativos y rectores de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían pedir a sus jefaturas ejecutivas respectivas 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.* La Secretaría informa anualmente a sus órganos deliberantes sobre el funcionamiento del sistema de justicia interno. La DCI cita el «tipo de información reunida por los órganos de revisión por pares» de cuatro organizaciones, entre ellas la OMS, como «ejemplos provechosos que podrían seguir otras organizaciones». ² A partir de 2024, la OMS también publicará un compendio anual en el que se esbozarán las tendencias generales dimanantes de las decisiones derivadas del examen administrativo y se resumirán, de manera anónima, las recomendaciones de su Junta Mundial de Apelación.

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

39. *Recomendación 1 de la DCI: los órganos legislativos y/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 ajustes que sean necesarios antes de finalizar el año 2024.* La Secretaría está examinando el nuevo marco de referencia de la DCI para la rendición de cuentas, junto con otros estudios recientes de evaluación comparativa de la función de rendición de cuentas y supervisión, y seguirá revisando el marco de rendición de cuentas de la Organización para 2015.

40. *Recomendación 2 de la DCI: a partir de 2025, los órganos legislativos y/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*

¹ Documento EB152/47, párrafo 52.

² Documento JIU/REP/2023/2, párrafo 319.

cuentas dentro de un plazo razonable y por que, si la cobertura es incompleta, se expliquen las razones pertinentes. La Secretaría está examinando el nuevo marco de referencia de la DCI para la rendición de cuentas, junto con otros estudios recientes de evaluación comparativa de la función de rendición de cuentas y supervisión, y seguirá revisando el marco de rendición de cuentas de la Organización para 2015.

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

41. *Recomendación 3 de la DCI: los órganos legislativos y/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.* La Secretaría señala que informará sobre su Plan de Acción sobre Salud Mental y Bienestar a los órganos deliberantes y al personal. Además, el plan de aplicación de la Estrategia de la OMS de Salud Mental y Bienestar del Personal está vinculado a los requisitos en materia de presentación de informes y a las hojas de puntuación de la Junta de Aplicación de la Estrategia de Salud Mental y Bienestar del sistema de las Naciones Unidas para cada actividad.

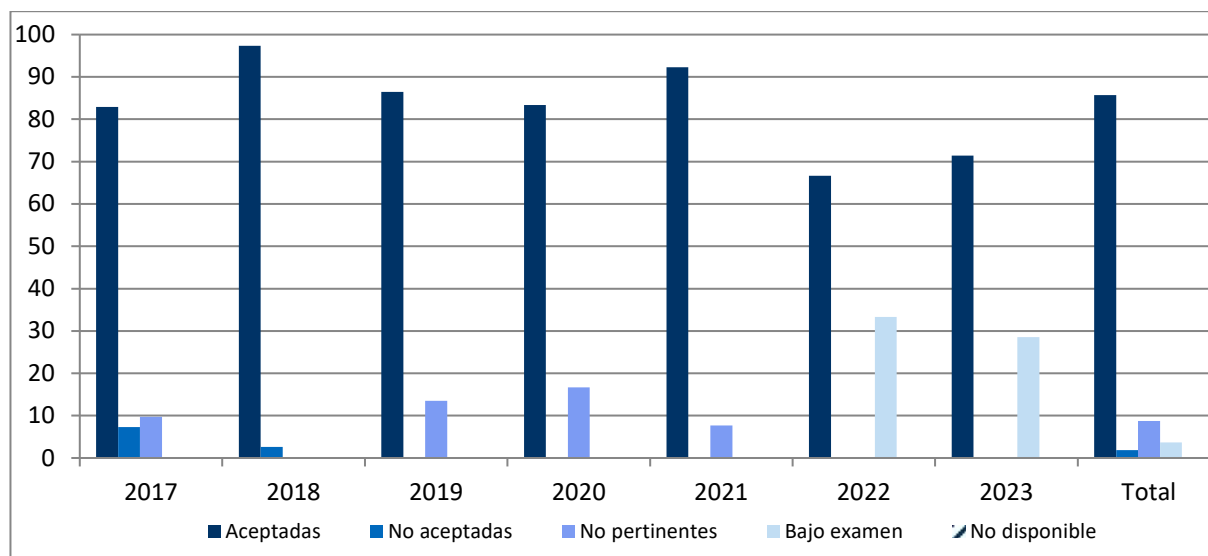
INTERVENCIÓN DEL COMITÉ DE PROGRAMA, PRESUPUESTO Y ADMINISTRACIÓN

42. Se invita al Comité a que tome nota del presente informe; se le invita además a que considere las recomendaciones contenidas en los informes de la DCI que requieren la intervención de los órganos normativos y deliberantes de la OMS, y a que proporcione orientaciones al respecto.

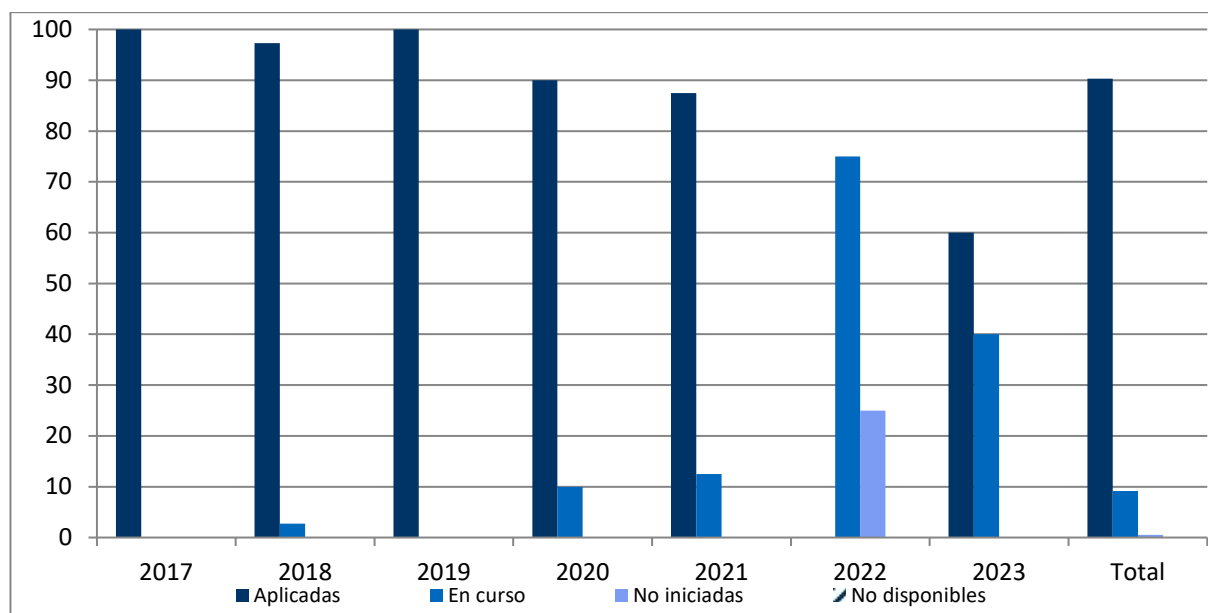
ANEXO

TASAS DE ACEPTACIÓN Y APLICACIÓN DE LAS RECOMENDACIONES POR PERIODO (EN PORCENTAJE)¹

Aceptación



Aplicación



= = =

¹ Información extraída del sistema de seguimiento en línea de la DCI, cerrado y protegido por contraseña (consultado el 8 de marzo de 2024).