



Panorama general de la rendición de cuentas

Informe del Director General

1. En su 36.ª reunión, celebrada en mayo de 2022, el Comité de Programa, Presupuesto y Administración del Consejo Ejecutivo tomó nota de un informe que ofrecía un panorama general de alto nivel de la rendición de cuentas institucional de la OMS.¹

2. En el presente informe se ofrece información actualizada sobre los progresos realizados desde entonces en el ámbito de la rendición de cuentas institucional, incluso mediante cambios normativos, estructurales y operacionales encaminados a lograr más coordinación, eficiencia, transparencia e impacto. En este informe se pone de relieve el carácter transversal de las funciones de rendición de cuentas y la necesidad de que haya coordinación y coherencia en toda la Organización para que todas las unidades responsables colaboren estrechamente. No obstante, no se presenta aquí un examen exhaustivo de todas las funciones de rendición de cuentas de la OMS, sino que se destacan una serie de actividades para ilustrar los esfuerzos de integración y coordinación en curso y la mayor atención prestada a los países, por ejemplo en: la elaboración de políticas, estrategias y procedimientos para hacer frente a las conductas abusivas; la optimización del proceso integral de tramitación de las denuncias de conductas sexuales indebidas; la adaptación a un entorno de riesgos cambiantes; la evolución hacia un sistema de evaluación descentralizado; y el fortalecimiento de la capacidad y las estructuras de la Secretaría para desempeñar con eficiencia sus funciones de rendición de cuentas con la calidad necesaria. Por último, el informe resume los progresos realizados por la Secretaría para aplicar las recomendaciones formuladas por los órganos deliberantes de la OMS, las oficinas de supervisión independientes y los grupos consultivos. El informe complementa: *i*) varios informes presentados a la 38.ª reunión del Comité de Programa, Presupuesto y Administración y a la 76.ª Asamblea Mundial de la Salud sobre distintas funciones de rendición de cuentas, incluidos: el informe anual sobre conformidad, gestión de riesgos y ética; el informe de evaluación anual; el informe del Auditor Interno; el informe del Comisario de Cuentas; el informe sobre los informes de la Dependencia Común de Inspección; el informe anual sobre los recursos humanos;² y *ii*) el informe presentado al Consejo Ejecutivo en su 152.ª reunión sobre la prevención de la explotación, el abuso y el acoso sexuales.³

MARCO PARA PREVENIR Y LUCHAR CONTRA LAS CONDUCTAS INDEBIDAS

3. La Secretaría sigue elaborando un marco amplio y un enfoque integrado de prevención y lucha contra todas las formas de conducta indebida. Tras centrarse inicialmente en la prevención y la lucha

¹ Documento EBPBAC36/3; véase también el documento EB151/2.

² Documentos EBPBAC38/5, EB153/6, A76/23, A76/22, EBPBAC38/6, A76/26, respectivamente.

³ Documento EB152/31.

contra las conductas sexuales indebidas¹ y las conductas abusivas,² las estrategias y políticas relacionadas con este asunto, incluidas las relativas al cumplimiento y a la diligencia debida, se examinan y actualizan y consolidan sistemáticamente para garantizar su compatibilidad, su coherencia y su claridad, y lo mismo se hace con las prácticas basadas en la evidencia. En los casos en que se han encontrado lagunas, se están elaborando estrategias y políticas, herramientas operativas y materiales formativos renovados para maximizar su aplicación y hacer un seguimiento de la medida en que se utilizan. Se han establecido grupos de trabajo interdepartamentales para orientar y elaborar las estrategias, políticas, procedimientos y herramientas de aplicación pertinentes, y a fin de aplicar un enfoque unificado en toda la Organización. También se está desarrollando una plataforma electrónica interactiva para que todo el personal de la OMS acceda a ellos fácilmente.

4. El 28 de febrero de 2023, la Secretaría puso en marcha la estrategia trienal de la OMS 2023-2025 titulada *Prevención y respuesta a las conductas sexuales indebidas*.³ Esta estrategia se basa en las principales medidas y productos descritos en el Plan de Respuesta de la Administración de la OMS al informe de la Comisión Independiente sobre las denuncias de explotación y abusos sexuales durante la respuesta al décimo brote de ébola en la República Democrática del Congo, así como en las enseñanzas extraídas de la aplicación del Plan. La estrategia da prioridad al fortalecimiento de la transparencia y la rendición de cuentas de la Organización y de su equipo directivo, así como a la institucionalización de la protección contra las conductas sexuales indebidas en todas las políticas, procedimientos y prácticas pertinentes. De ese modo, promueve un marco integral de políticas con referencias cruzadas y vinculadas entre sí relacionadas con la seguridad y el respeto en el lugar de trabajo, la ética, la justicia interna y la gestión de los recursos humanos.

5. La Política de la OMS de Prevención y Lucha contra las Conductas Sexuales Indebidas, que entró en vigor el 8 de marzo de 2023, reúne todas las conductas indebidas de carácter sexual en una sola política, gracias a lo cual mejora los marcos jurídicos y de rendición de cuentas de la OMS para que no se tolere ningún tipo de explotación, abuso, acoso o violencia sexuales ni la inacción frente a estas conductas. El objetivo de esta Política es subsanar las lagunas, las deficiencias y la falta de claridad de los documentos estratégicos anteriores. Se trata de una política coherente con los requisitos y protocolos internacionales y de las Naciones Unidas y que define las responsabilidades del personal, los colaboradores, los directivos, los supervisores y la Organización en general.

6. Se está elaborando también una nueva política de prevención de las represalias y de actuación frente a ellas que abarca todas las formas de represalia que sustituirá a la política y los procedimientos sobre denuncia de irregularidades y protección contra represalias establecida en 2015. Los objetivos de la política son: alentar a las personas a denunciar conductas indebidas y a participar en auditorías e investigaciones sin temor a represalias, ayudar a la Secretaría a tramitar las denuncias de represalias, gestionar los riesgos y proteger a las personas de las represalias, y fomentar un entorno en el que la OMS funcione de manera transparente y responsable.

7. Además, la Secretaría está elaborando un nuevo Código de Ética de la OMS en el que se exponen las normas de conducta ética que se esperan de todo el personal de la OMS, así como los compromisos institucionales de la Organización. El nuevo código englobará los temas siguientes: el respeto de la legislación, la conducta personal y la vida privada, la gestión de los conflictos de intereses, la protección

¹ Según se define en la Política de la OMS de Prevención y Lucha contra las Conductas Sexuales Indebidas (<https://www.who.int/es/publications/m/item/WHO-DGO-PRS-2023.4>), las conductas sexuales indebidas incluyen la explotación sexual, los abusos sexuales, el acoso sexual y todas las formas de comportamiento sexual prohibido.

² Según se define en la Política de la OMS de Prevención y Lucha contra las Conductas Abusivas, las conductas abusivas incluyen el abuso de autoridad, la discriminación y el acoso.

³ *Preventing and responding to sexual misconduct: WHO's three-year strategy 2023-2025*. Ginebra, Organización Mundial de la Salud, 2023 (<https://www.who.int/publications/i/item/9789240069039>), consultado en 31 de marzo de 2023.

de los recursos de la OMS, los intereses y la reputación de la OMS, y las obligaciones después de la separación del servicio.

8. En consonancia con la recomendación formulada por el Comité de Programa, Presupuesto y Administración en su 37.^a reunión,¹ la Secretaría ha emprendido un examen de la aplicación adecuada de los procedimientos de investigación establecidos con el fin de racionalizar las investigaciones. Ello se inscribe en la elaboración de un proceso amplio e integral para tramitar las denuncias, desde su presentación inicial hasta la resolución del caso y la aplicación de medidas disciplinarias, si procede.

9. Con ese fin, se han recogido aportaciones del Comité Consultivo de Expertos Independientes en materia de Supervisión a fin de elaborar un proceso normalizado independiente para tramitar posibles denuncias contra el jefe ejecutivo, así como el proceso que debe aplicarse para tramitar posibles denuncias contra el Director de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna. Se pretende que esos procesos sean conformes con las prácticas óptimas que se siguen en el sistema de las Naciones Unidas y reflejen las aportaciones presentadas por los Estados Miembros en la 37.^a reunión del Comité de Programa, Presupuesto y Administración celebrada en enero de 2023.

MARCO DE RENDICIÓN DE CUENTAS PARA LA PREVENCIÓN Y LA LUCHA CONTRA LAS CONDUCTAS SEXUALES INDEBIDAS

10. La Secretaría está planificando los principales procesos integrales relacionados con las funciones de rendición de cuentas por conductas sexuales indebidas, a fin de determinar cuándo y dónde deben aplicarse específicamente el Reglamento del Personal y los procedimientos, así como la oficina responsable de dirigir y coordinarse con otras funciones durante cada etapa del proceso.

11. El proceso integral de prevención de las conductas sexuales indebidas y de respuesta a ellas es un ejemplo del trabajo conjunto de varias oficinas de la Organización para examinar procedimientos, perfeccionar sistemas, proporcionar orientaciones normativas y procedimientos operativos normalizados, aplicar un enfoque basado en la evidencia, promover la transparencia en relación con las denuncias y fomentar una cultura de tolerancia cero en el seno de la Organización. Las responsabilidades en materia de prevención y lucha contra las conductas sexuales indebidas se definirán para incluir las funciones y responsabilidades de las diferentes categorías de personal de la OMS y el nivel en que deben rendir cuentas. Se asignan distintos niveles de responsabilidad a los funcionarios y los colaboradores, los funcionarios que ocupan puestos directivos, los representantes en los países, los cargos directivos con responsabilidades específicas relacionadas con la gestión de las conductas sexuales indebidas, los directores regionales, el Director General y los asociados en la ejecución. Estas responsabilidades se incluirán en un marco más amplio e integrado para todas las formas de conductas indebidas en el que se define la cadena de rendición de cuentas dentro de la Organización, incluido el flujo de autoridad (de quién, a quién y con qué fin) y la forma en que se ejerce dicha autoridad.

ADAPTACIÓN A UN ENTORNO DE RIESGOS CAMBIANTES

12. Los riesgos a escala mundial evolucionan continuamente, y la Secretaría y los Estados Miembros se enfrentan a problemas socioeconómicos, políticos y ambientales nuevos, antiguos y prolongados, entre ellos un número sin precedentes de emergencias sanitarias que afectan a todas las regiones. Paralelamente se plantean a la Secretaría nuevas exigencias que derivan de la mayor complejidad de la labor de la OMS y se ven influenciadas por: la evolución de las estructuras mundiales del ámbito de la salud, las emergencias y el desarrollo; los llamamientos formulados por los Estados Miembros, los donantes y los asociados al aumento de la transparencia y la rendición de cuentas por parte de la Secretaría; y las

¹ Véase el documento EB152/4.

expectativas internas y externas de que la Secretaría actúe de forma más práctica, sobre todo en los países durante las emergencias. Asimismo, la concepción y la introducción de nuevas tecnologías en la esfera de la salud y de nuevos modelos de alianzas y prestación de servicios ofrecen la posibilidad de hacer progresar la labor de la OMS pero, al mismo tiempo, exponen a la Secretaría a nuevos riesgos. Además, el nivel de riesgo asumible por la Secretaría está cambiando, ya que se está pasando de un enfoque refractario a asumir riesgos a otro planteamiento basado en evaluar y gestionar los riesgos y en distribuirlos en los tres niveles de la Organización. Habida cuenta del aumento de los riesgos operacionales y de la evolución del nivel de riesgo asumible, la Secretaría se ha de plantear la gestión de los riesgos de forma flexible, con vistas al futuro y con un enfoque plenamente integrado en las operaciones institucionales en los tres niveles de la Organización.

13. Durante el pasado año, el Comité Mundial de Gestión de Riesgos, que reúne al personal directivo superior de todos los niveles de la Organización, supervisó la actualización de los principales riesgos que afectan a la OMS y la elaboración de un nuevo marco de riesgo asumible y un proyecto de estrategia de gestión de riesgos institucionales, a fin de adoptar un enfoque más institucional para gestionar los principales riesgos. En el documento *Conformidad, gestión de riesgos y ética: informe anual*¹ se explican más pormenorizadamente el proyecto de estrategia de gestión de riesgos institucionales y los principales riesgos.

14. En la nueva estrategia se tiene en cuenta que la Secretaría debe trabajar de forma más práctica y priorizar la prestación en los países, y se subraya la necesidad de aumentar la rendición de cuentas en las actividades de primera línea, lo cual incluye a los directores y los representantes de la OMS en los países. El aumento de las actividades y la presencia de la OMS a nivel nacional repercute en la dotación de personal de las oficinas regionales y en los países y en la creación de capacidad en ellas; a este respecto, se hace necesario brindar instrumentos y formación, sobre todo en relación con la gestión de riesgos, la toma de decisiones y la integración de la gestión de riesgos en la planificación de los programas.

15. Para concretizar el marco y la estrategia se han empezado a elaborar instrumentos de apoyo a las oficinas nacionales y regionales en áreas programáticas específicas, como la prevención de las conductas sexuales indebidas y la higiene del entorno, y en adelante se ampliarán a otros riesgos importantes.

FORTALECIMIENTO DE LA CAPACIDAD Y LAS ESTRUCTURAS DE LA SECRETARÍA

16. Un grupo oficioso de personas que desempeñan funciones en materia de rendición de cuentas en la OMS,² presidido por el Director General, supervisa los esfuerzos para fortalecer la rendición de cuentas y la transparencia generales de la Organización. El grupo se reúne semanalmente con estos fines: coordinar las actividades de todos los departamentos pertinentes, hacer un seguimiento de los progresos realizados en la ejecución de las principales funciones de rendición de cuentas, solventar los obstáculos a la aplicación, promover un enfoque de equipo para gestionar problemas complejos, definir las cuestiones sistémicas que requieren adoptar medidas y establecer criterios de referencia basándose en las mejores prácticas de otras organizaciones. Este enfoque ha facilitado que se adopte un planteamiento colaborativo que engloba varias unidades para las actividades de examen, elaboración, armonización, consolidación y ejecución de las políticas, los procedimientos, las prácticas, las orientaciones y los instrumentos de la OMS. Durante 2022, este grupo se centró en gran medida en temas relacionados con las conductas sexuales indebidas, pero en 2023 ha ampliado su alcance para abordar otras áreas.

¹ Documento EBPBAC38/5.

² Los asistentes a cada reunión varían, pues ello depende de los temas incluidos en el orden del día.

17. Se han encontrado deficiencias de capacidad en todas las funciones de rendición de cuentas y niveles de la Organización. En este sentido, es necesario adoptar un enfoque coordinado para fortalecer las funciones que refuerce las tres líneas de defensa de la Organización: aquellas a las que se ha delegado responsabilidad para gestionar riesgos; las que tienen funciones especializadas que establecen políticas, procedimientos y medidas de supervisión a fin de velar por el cumplimiento, y las que proporcionan funciones de auditoría tanto externa como interna.

18. Se están examinando las distintas unidades y funciones relativas a la rendición de cuentas a fin de aportar información de utilidad para seguir concibiendo sistemas y planificando los recursos humanos con objeto de contar con una dotación óptima de personal necesario, definir claramente funciones y responsabilidades, disponer en cada lugar de personas adecuadas con las competencias necesarias y ofrecer la formación apropiada, según sea necesario, y desarrollar sistemas integrados de apoyo. Para que la OMS sea más operativa y destine más inversión a su presencia en los países es necesario hacer más hincapié en velar por que se desarrollen e implementen las funciones de rendición de cuentas y se les preste apoyo a nivel nacional y regional. En el pasado año se hizo énfasis específicamente en el examen y el fortalecimiento de la capacidad de la Organización para hacer frente a las conductas sexuales indebidas y para racionalizar las investigaciones sobre esta cuestión.

19. En varios exámenes independientes, incluidos los de la Comisión Independiente sobre las denuncias de explotación y abusos sexuales durante la respuesta al décimo brote de ébola en la República Democrática del Congo, el Comité Independiente de Asesoramiento y Supervisión para el Programa de Emergencias Sanitarias de la OMS y la auditoría independiente sobre los sistemas y los procedimientos para la gestión de casos, incluido un examen de las denuncias de explotación, abuso y acoso sexuales recibidas por la Oficina de Servicios de Supervisión Interna y la Oficina de Conformidad, Gestión de Riesgos y Ética, se han detectado fallos estructurales en la Secretaría, en particular en la denuncia y la tramitación de denuncias e investigaciones, y se han formulado recomendaciones para aplicar reformas.

20. Como respuesta a ello, se han adoptado varias medidas para reforzar la capacidad de investigación de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna para agilizar las investigaciones.¹ La estructura y las funciones de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna se compararon con las de oficinas similares de otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y en la 37.ª reunión del Comité de Programa, Presupuesto y Administración se propuso una nueva estructura para dicha oficina, que incluye una unidad de investigación integrada por tres equipos distintos que se encargan, respectivamente, de la investigación de prácticas prohibidas, entre ellas el fraude y los delitos económicos; de la investigación de abusos en el lugar de trabajo, entre ellos las conductas sexuales indebidas y el abuso de autoridad; y del apoyo operacional, que incluye la recepción, la formulación de políticas, la garantía de la calidad y el análisis forense de los datos. Se ha nombrado a una nueva jefa de investigaciones, junto con un asesor superior del Director General, para que asesore sobre las investigaciones de las conductas sexuales indebidas. De conformidad con las prácticas óptimas establecidas en el sistema de las Naciones Unidas, se aplicará un plazo no renovable de siete años para contratar al próximo Director de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna.

21. En 2023, la Secretaría se compromete a efectuar las evaluaciones externas de la calidad (cada cinco años) con arreglo a los requisitos de las normas profesionales respectivas, incluidos: *a*) el proceso de examen de la evaluación externa de la calidad del Instituto de Auditores Internos, que se llevó a cabo por última vez en 2018 y que está previsto realizar en el tercer trimestre de 2023; y *b*) una evaluación externa de la calidad del examen de la función de investigación, tal como exigen los Principios y Directrices Uniformes para las Investigaciones de la Conferencia de Investigadores Internacionales, que se

¹ Incluida, por ejemplo, la suspensión temporal, en parte, del párrafo 112.1 del artículo XII de las Normas de Gestión Financiera ordenada por el Consejo Ejecutivo en virtud de las decisiones EB150(23) (2022), EB151(12) (2022) y EB152(1) (2023), lo que ha contribuido a agilizar las investigaciones sobre conductas sexuales indebidas.

realizó por última vez a finales de 2017 y que está prevista para el cuarto trimestre de 2023. Estos exámenes, que abarcan tanto las funciones de auditoría como las de investigación de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna, ayudarán a efectuar un examen más amplio e integral de todas las funciones de dicha oficina, incluido su marco regulador, las Normas de Gestión Financiera de la OMS y el proceso para gestionar las investigaciones, como se solicitó en la 37.^a reunión del Comité de Programa, Presupuesto y Administración.¹

HACIA UN SISTEMA DESCENTRALIZADO DE EVALUACIÓN QUE ABARQUE TODA LA ORGANIZACIÓN

22. Si bien se ha avanzado razonablemente para ejecutar las evaluaciones institucionales y centralizadas de la Política de Evaluación de la OMS de 2018, la ejecución de las evaluaciones descentralizadas, incluidos el encargo de realizar las evaluaciones y la notificación sobre estas, ha variado. En 2022 se elaboró un marco de ejecución de la Política de Evaluación de la OMS para solventar estas deficiencias y concretizar la política en los tres niveles de la Organización. Este marco brinda orientaciones sobre instrumentos y enfoques que pueden ayudar a realizar los distintos tipos de evaluaciones, entre ellas: evaluaciones temáticas de toda la Organización; evaluaciones de la contribución de la OMS en los países y evaluaciones descentralizadas.

23. A raíz del creciente enfoque que está adoptando la Organización en la presencia y el impacto a nivel nacional y de la necesidad de reforzar el aprendizaje en los países, se ha elaborado un marco independiente para evaluar la contribución de la OMS a nivel de los países en el que se hace hincapié en la coordinación y la responsabilización en tres niveles, puesto que son la Oficina de Evaluación y la oficina regional en cuestión, en colaboración con la oficina en el país pertinente, quienes se ocupan de encargar y gestionar las evaluaciones a nivel de los países.

24. La aplicación general de la política de evaluación de la OMS está respaldada por una serie de medidas: la ampliación de la lista de expertos en evaluación precalificados, el establecimiento de una lista de asesores en control de calidad, el establecimiento de un repositorio de informes y planes de evaluación para toda la Organización, el restablecimiento de la Red Mundial de Evaluación y la puesta en marcha de un programa de aprendizaje para el personal de evaluación de la Organización.

25. Se están elaborando instrumentos específicos para poner al día el manual de prácticas de evaluación de la OMS a fin de prestar apoyo a la labor de los directores de evaluación. Ya se han elaborado dos guías: las directrices sobre la integración de la igualdad de género, la equidad en materia de salud, los derechos humanos y la inclusión de la discapacidad en las evaluaciones; y la guía práctica de evaluación para los directores de programas y el personal de evaluación.

26. Es necesario trabajar para establecer un sistema descentralizado de evaluación que recoja sistemáticamente todas las evaluaciones descentralizadas de la Organización, permita hacer un seguimiento de las respuestas de la Administración y de la aplicación de las recomendaciones que resulten de dichas evaluaciones, defina las funciones y las responsabilidades del personal directivo para encargar evaluaciones dentro de sus esferas de trabajo respectivas y vele por que se disponga de suficientes recursos humanos y económicos para efectuar las evaluaciones descentralizadas.

¹ Véase el documento EB152/4.

FUNCIÓN DE LA OFICINA DEL ÓMBUDSMAN Y LOS SERVICIOS DE MEDIACIÓN EN EL FORTALECIMIENTO DE LA RENDICIÓN DE CUENTAS

27. La Oficina del Ómbudsman es fundamental para reforzar la rendición de cuentas general en la Organización y para prestar apoyo a su personal a medida que la Organización se adapta a un entorno cambiante. El pasado año, la Oficina del Ómbudsman destacó tres cuestiones sistémicas que requieren atención específica: la promoción de la función de la resolución oficiosa de controversias laborales dentro del sistema de justicia interna de la OMS; el examen de las modalidades de contratación para que todos los miembros del personal, incluidos los que no son funcionarios, tengan contratos adecuados, idóneos y que se ajusten al principio de que hay «una sola OMS»; y prestar apoyo al personal de la OMS para adaptarse a una nueva modalidad de trabajo «híbrida» y en evolución que se rige por la política sobre modalidades de trabajo flexible.

SEGUIMIENTO DE LA APLICACIÓN DE RESOLUCIONES, RECOMENDACIONES Y DECISIONES RELACIONADAS CON LAS FUNCIONES DE RENDICIÓN DE CUENTAS DE LA OMS

28. Los Estados Miembros supervisan y orientan los sistemas de rendición de cuentas de la Secretaría mediante exámenes y recomendaciones emitidos por diversos órganos deliberantes (el Comité Consultivo de Expertos Independientes en materia de Supervisión; el Comité de Programa, Presupuesto y Administración; el Consejo Ejecutivo, y la Asamblea Mundial de la Salud), grupos consultivos (el Comité Independiente de Asesoramiento y Supervisión) y, según sea necesario, a través de entidades externas y comisiones independientes de alto nivel, como la Dependencia Común de Inspección del sistema de las Naciones Unidas y la Comisión Independiente sobre el examen de los casos de explotación y abusos sexuales durante la respuesta a la décima epidemia de enfermedad por el virus del Ébola en la República Democrática del Congo.

29. La nueva plataforma consolidada de gestión y seguimiento de las recomendaciones permite que los responsables institucionales agreguen información actualizada sobre las recomendaciones y las solicitudes formuladas a la Secretaría y que hagan un seguimiento de ellas. Recientemente se ha puesto en marcha un panel específico con información pertinente para los Estados Miembros.

30. En el anexo A se presentan dos ejemplos de recomendaciones relacionadas con las funciones y los sistemas de rendición de cuentas en la Secretaría, y con la prevención y la lucha contra las conductas sexuales indebidas más concretamente, en los que se observan tendencias y duplicaciones. La información presentada se basa en las recomendaciones emitidas entre 2015 y principios de 2023 por: el Comité Consultivo de Expertos Independientes en materia de Supervisión; el Comité de Programa, Presupuesto y Administración; el Consejo Ejecutivo; la Comisión Independiente sobre las denuncias de explotación y abusos sexuales durante la respuesta al décimo brote de ébola en la República Democrática del Congo; la Auditoría Externa y la Dependencia Común de Inspección.

31. El siguiente paso inmediato para la Secretaría es seguir examinando las tendencias, las pautas y las posibles causas subyacentes de las deficiencias sistémicas que puedan existir, así como extraer enseñanzas de la aplicación satisfactoria que puedan difundirse en toda la Organización.

32. Además, las medidas contenidas en el plan de aplicación de la reforma de la Secretaría y las recomendaciones del Grupo de Tareas Versátil de los Estados Miembros sobre el Fortalecimiento de la Gobernanza Presupuestaria, Programática y Financiera de la OMS¹ son una base adicional sobre la cual realizar exámenes de síntesis de la rendición de cuentas y los sistemas conexos de la Organización. Cabe

¹ Documentos EB152/34 y EB152/33, respectivamente.

destacar en particular la elaboración de exámenes o síntesis de las mejores prácticas en el sistema de las Naciones Unidas y las organizaciones multilaterales en relación con: *a)* la gobernanza, la rendición de cuentas y la supervisión, y las opciones disponibles para que la gobernanza de la OMS y la rendición de cuentas/la supervisión sean más eficientes (medida 27 del plan de aplicación de la reforma de la Secretaría); y *b)* los sistemas de gestión basada en los resultados, incluida la evaluación del desempeño a nivel de toda la Organización y los mecanismos de rendición de cuentas pertinentes (recomendación T4 del Grupo de Tareas Versátil de los Estados Miembros).

INTERVENCIÓN DEL COMITÉ DE PROGRAMA, PRESUPUESTO Y ADMINISTRACIÓN

33. Se invita al Comité a que tome nota del informe y a que proporcione orientaciones sobre las siguientes preguntas.

- ¿De qué manera puede la Secretaría, en los tres niveles de la Organización, mejorar la aplicación de las recomendaciones actuales relativas a las funciones de rendición de cuentas de la OMS?
- De entre los riesgos para la Organización, ¿cuáles requieren que se les preste una atención específica y se fortalezca la coordinación y la coherencia en las funciones de rendición de cuentas de la Organización durante el próximo año?

ANEXO

PREVENCIÓN Y LUCHA CONTRA LAS CONDUCTAS SEXUALES INDEBIDAS

Desde 2019 se han formulado a la Secretaría 136 recomendaciones relacionadas específicamente con la prevención y la lucha contra la explotación, el abuso y el acoso sexuales (denominadas ahora en conjunto «conductas sexuales indebidas»), la gran mayoría (127) publicadas entre 2020 y 2022, si bien siete se formularon en 2014. Exceptuando las dos recomendaciones formuladas en 2019 y las recomendaciones recientes formuladas en 2023, la Secretaría había aplicado 111 de las 127 recomendaciones publicadas entre 2020 y 2022, es decir, el 86%.

Estas recomendaciones fueron formuladas por entidades de los órganos deliberantes, el Comité Independiente de Asesoramiento y Supervisión y la Comisión Independiente sobre las denuncias de explotación y abusos sexuales durante la respuesta al décimo brote de ébola en la República Democrática del Congo, y no incluyen medidas contenidas en el plan de aplicación de la OMS relativo al informe de la Comisión Independiente.¹ La Secretaría trata en todo momento de cotejar su seguimiento, los progresos realizados y la presentación de informes al respecto con todas las fuentes de recomendaciones y con el estado del plan de aplicación y del marco de seguimiento y evaluación de la nueva estrategia trienal de prevención y lucha contra las conductas sexuales indebidas, a fin de garantizar la coherencia.

Se pueden deducir una serie de conclusiones del conjunto de recomendaciones sobre la prevención y la lucha contra las conductas sexuales indebidas:

- la amplitud del desarrollo de los sistemas para la prevención y la lucha contra las conductas sexuales indebidas; las medidas conexas y el alto porcentaje de aplicación reflejan los considerables esfuerzos realizados y la sólida coordinación proporcionada por la Secretaría, que reposa en muchas de las funciones de rendición de cuentas de la Organización y se beneficia del compromiso y el liderazgo del Director General;
- hay muchas duplicaciones y repeticiones en las 136 recomendaciones, debidas a que fueron formuladas por distintas entidades de los órganos deliberantes, grupos consultivos o equipos que desconocían o no tenían en cuenta las recomendaciones presentadas por los demás;
- a pesar del valor que tienen las recomendaciones y el compromiso de la Secretaría con la presentación de informes a los Estados Miembros, para la Secretaría representa una carga hacer un seguimiento del conjunto de las 136 recomendaciones e informar sobre ellas, puesto que se formularon en su mayor parte durante un periodo de dos años.

¹ Plan de Aplicación de la respuesta de la Administración de la OMS al informe de la Comisión Independiente sobre Denuncias de Explotación y Abuso Sexuales durante el décimo brote de enfermedad por el virus del Ébola en las provincias de Kivu del Norte e Ituri de la República Democrática del Congo, a 29 de enero de 2023. Disponible en <https://www.who.int/publications/m/item/WHO-Implementation-Plan> (consultado el 3 de abril de 2023).

Cuadro 1. Resumen de las 127 recomendaciones sobre la prevención y la lucha contra las conductas sexuales indebidas, por distintos temas subcategorizados, formuladas entre 2020 y principios de 2022

Subcategoría: tema de la recomendación	Recomendaciones formuladas	Recomendaciones aplicadas al 15 de marzo de 2023
Prevención y respuesta contra la explotación, el abuso y el acoso sexuales – Dotación de recursos para las funciones de rendición de cuentas	12	11
Investigaciones: por ejemplo, sistemas y retrasos	17	16
Medidas disciplinarias tras las investigaciones	3	2
Estrategias, políticas	13	12
Sistema de justicia interna	5	5
Responsabilidades relativas a la notificación (para las denuncias)	4	4
Ética	1	1
Requisitos de recursos humanos para la contratación, ClearCheck, contratos externos	11	5
Sistemas de prevención y respuesta contra la explotación, el abuso y el acoso sexuales en los programas de emergencias sanitarias	12	10
Formación del personal	8	7
Programas de apoyo a los supervivientes: divulgación a la colectividad	9	8
Extensión comunitaria y participación de la comunidad	5	2
Sistemas de gestión de riesgos	7	7
Cambio de cultura	6	5
Estructura de la OMS, estructuras jerárquicas y delegación de autoridad	4	4
Coordinación, armonización (con los asociados)	2	2
Notificación por los Estados Miembros, seguimiento de los progresos	8	8

Recomendaciones: funciones de rendición de cuentas (excepto la prevención y la lucha contra las conductas sexuales indebidas), 2015-2023

Más abajo se muestra, en el cuadro 2, una muestra de las 258 recomendaciones procedentes de diversas fuentes que se presentaron a la Secretaría entre 2015 y principios de 2023. En general, estas recomendaciones se han formulado de manera más uniforme a lo largo de los años, si bien desde 2020 se ha producido un marcado aumento anual, ya que se han formulado cerca de 80 recomendaciones por año, mientras que entre 2016 y 2019 se formularon unas 40 por año. Dentro de una subcategoría determinada, muchas recomendaciones se repiten a lo largo del tiempo, lo que puede indicar que existe una cuestión subyacente recurrente o que las distintas entidades que formulan las recomendaciones no son conscientes de que otras entidades están haciendo lo mismo. Cabe señalar también que 89 de las 258 recomendaciones procedían de informes de la Dependencia Común de Inspección sobre temas pertinentes.

De las 258 recomendaciones, 13 no estaban suficientemente definidas, y hasta la fecha se han aplicado 185, es decir, el 76% (excluyendo las recomendaciones que no estaban suficientemente definidas).

Se formularon las siguientes observaciones:

- Los Estados Miembros han solicitado reiteradamente que se refuercen los recursos y la capacidad de las funciones de rendición de cuentas, tal y como reflejan las 27 recomendaciones formuladas sobre esta cuestión. También se ha prestado atención continuada, en especial por parte del Comité Consultivo de Expertos Independientes en materia de Supervisión y del Comité de Programa, Presupuesto y Administración, a funciones esenciales como la auditoría,

las investigaciones, los controles internos, la prevención del fraude, la ética, los sistemas de gestión de riesgos, la evaluación, la justicia interna y la función del Ómbudsman.

- Dentro de cada subcategoría de recomendaciones mencionadas en el cuadro 2 se observó un patrón repetido de recomendaciones similares (y, en algunos casos, casi idéntica), lo cual resulta particularmente evidente cuando se trata de las declaraciones sobre la gestión del riesgo y sobre el riesgo asumible.

Cuadro 2. Resumen de las 258 recomendaciones sobre funciones relacionadas con la rendición de cuentas (excepto la prevención y la lucha contra las conductas sexuales indebidas), por distintos temas subcategorizados, formuladas entre 2015 y principios de 2023

Subcategoría: tema de la recomendación	Recomendaciones formuladas	Recomendaciones aplicadas al 15 de marzo de 2023	Indefinidas	Porcentaje de aplicación (con exclusión de las indefinidas)
Marcos de rendición de cuentas, coordinación entre funciones, referencia general	6	6		100%
Funciones de rendición de cuentas – Dotación de recursos, capacidad	32	22	2	69%
Función de auditoría – aspectos generales, estrategia	7	6		86%
Auditoría – seguimiento de las recomendaciones, aprendizaje institucional	11	5	1	50%
Auditoría externa – seguimiento de las recomendaciones	5	3		60%
Investigaciones (sistema)	12	6	1	55%
Justicia interna	17	10	3	71%
Controles internos	24	20	2	91%
Ética/conflictos de interés	14	11		79%
Protección de denunciantes	9	7		77%
Prevención del fraude	26	21	1	84%
Función de evaluación	16	11	1	73%
Aprendizaje institucional	3	1		33%
Función del Ómbudsman	10	9		90%
Sistema de gestión de riesgos	27	18	2	72%
Declaración de riesgos	8	0		0%
Marco para la Colaboración con Agentes No Estatales	28	28		100%
Recursos humanos – pacto de rendición de cuentas, delegación de autoridad	3	2		66%

= = =