

Informes de la Dependencia Común de Inspección

Informe de la Secretaría

1. La Dependencia Común de Inspección del sistema de las Naciones Unidas (DCI) publicó en relación con su programa de trabajo para 2015 un total de seis informes, de los cuales dos no guardaban relación directa con la OMS¹ o no requerían la adopción de ninguna medida concreta por parte de la Organización. Los otros cuatro informes de 2015, de especial interés para la Organización, son: Evaluación de la incorporación del empleo pleno y productivo y el trabajo decente por las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas – Informe resumido (documento JIU/REP/2015/1); Políticas y prácticas de información pública y comunicaciones en el sistema de las Naciones Unidas (documento JIU/REP/2015/4); Examen de las actividades y los recursos dedicados a hacer frente al cambio climático en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas (documento JIU/REP/2015/5); y Examen de los servicios del Ombudsman institucional a nivel de todo el sistema de las Naciones Unidas (documento JIU/REP/2015/6).

2. Para febrero de 2017, la DCI había emitido 11 informes incluidos en su programa de trabajo para el año 2016, cuatro de los cuales no guardaban relación directa con la OMS,² o no requerían la adopción de ninguna medida concreta por parte de la Organización en esta etapa. Los otros siete informes son: *a*) Planificación de la sucesión en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas (documento JIU/REP/2016/2); *b*) Prevención y detección del fraude y respuesta a él en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas (documento JIU/REP/2016/4); *c*) Examen exhaustivo del apoyo que brinda el sistema de las Naciones Unidas a los pequeños Estados insulares en desarrollo: conclusiones finales (documento JIU/REP/2016/7); *d*) Estado de la función de auditoría interna en el sistema de las Naciones Unidas (documento JIU/REP/2016/8); *e*) La protección y la seguridad en el sistema de las Naciones Unidas (documento JIU/REP/2016/9); *f*) Gestión de los conocimientos en el sistema de las Naciones Unidas (documento JIU/REP/2016/10); y *g*) Servicios de apoyo administrativo: papel de los centros de servicios en la reestructuración de la prestación de servicios administrativos (documento JIU/REP/2016/11). La DCI también emitió una carta sobre asuntos de gestión relativa al

¹ Recomendaciones a la Asamblea General para la determinación de los parámetros de un examen exhaustivo del apoyo que brinda el sistema de las Naciones Unidas a los pequeños Estados insulares en desarrollo (documento JIU/REP/2015/2) y Cooperación entre las comisiones regionales de las Naciones Unidas (documento JIU/REP/2015/3).

² Examen de la gestión y administración en la Unión Internacional de Telecomunicaciones (UIT) (documento JIU/REP/2016/1); Examen exhaustivo del apoyo que brinda el sistema de las Naciones Unidas a los pequeños Estados insulares en desarrollo: conclusiones iniciales: (documento JIU/REP/2016/3); Evaluación de la contribución del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo al fortalecimiento de la capacidad nacional de análisis estadístico y recopilación de datos en apoyo de los Objetivos de Desarrollo del Milenio y otros objetivos de desarrollo internacionalmente acordados (documento JIU/REP/2016/5); y Metaevaluación y síntesis de las evaluaciones del Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo, con particular atención a la erradicación de la pobreza (documento JIU/REP/2016/6).

examen de la aceptación y aplicación por la Organización Mundial de la Salud de las recomendaciones de la DCI (documento JIU/ML/2016/18).

3. Las observaciones presentadas por la Secretaría a la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación en relación con los informes de la DCI están disponibles en el sitio web de esta última (www.unjiu.org).

APLICACIÓN DE LAS RECOMENDACIONES QUE FIGURAN EN INFORMES ANTERIORES

4. En los párrafos 5 a 10 *infra*, se describen sucintamente los progresos realizados en la aplicación de las recomendaciones a los jefes ejecutivos de las organizaciones de las Naciones Unidas contenidas en los informes de la DCI publicados durante el periodo comprendido entre enero de 2015 y septiembre de 2016 que guardan relación directa con la OMS y requieren la adopción de medidas concretas en esta etapa.

5. **Evaluación de la incorporación del empleo pleno y productivo y trabajo decente de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas — Informe resumido (documento JIU/REP/2015/1).**¹ En lo que atañe a la recomendación 6 de la DCI (Los jefes ejecutivos deben impartir instrucciones a sus respectivas dependencias técnicas para que reexaminen su labor a los efectos de determinar si hay ámbitos en que el programa de trabajo decente puede vincularse a sus actividades y lograr que los vínculos existentes sean más claros), la OMS ha iniciado, conjuntamente con la OIT y la OCDE, la elaboración de un Plan de Acción Quinquenal sobre el Empleo en el Ámbito de la Salud y el Crecimiento Económico,² con miras a dar cumplimiento a las recomendaciones de la Comisión de Alto Nivel sobre Empleo en el Ámbito de la Salud y Crecimiento Económico de crear 40 millones de empleos decentes relacionados con la salud y los servicios sociales y mejorar la igualdad de género y las condiciones laborales en los establecimientos de atención sanitaria. Se observan asimismo nuevos avances en la colaboración emprendida con la OIT para aplicar el Plan de acción mundial sobre la salud de los trabajadores (resolución WHA60.26 (2007): Salud de los trabajadores: plan de acción mundial),³ en particular en lo que respecta a la seguridad y salud en el trabajo para el personal sanitario y a la elaboración de una metodología conjunta para el seguimiento de la salud de los trabajadores del sector. Los avances relacionados con la salud de los trabajadores sanitarios serán notificados a los órganos deliberantes de la OMS en 2018; la Secretaría, por su parte, está elaborando una hoja de ruta para orientar los esfuerzos de los sistemas de salud destinados a aplicar el Objetivo de Desarrollo Sostenible 8 (Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos). La política de la OMS sobre igualdad de género en la dotación de personal, en vigor desde enero de 2017,⁴ se aplica a los funcionarios internacionales con nombramientos de plazo fijo y nombramientos continuos del cuadro orgánico y categorías superiores. En ella se exige a la Secretaría que vele por que el porcentaje de funcionarias con nombramientos de plazo fijo y nombramientos continuos que ocupan cargos de categoría P4 o superiores dentro de la Organización aumente anualmente un 1,5% durante los próximos cinco años, teniendo en cuenta y siguiendo

¹ https://www.unjiu.org/es/reports-notes/JIU%20Products/JIU_REP_2015_1_Spanish.pdf (consultado el 17 de marzo de 2017).

² http://www.who.int/hrh/com-heeg/hrh_heeg_3rdcall/es/ (consultado el 17 de marzo de 2017).

³ http://www.who.int/occupational_health/publications/global_plan/en/ (consultado el 17 de marzo de 2017).

⁴ https://manual.who.int/eM_RelCont_Lib/03_2017_en_Annex%201_WHO%20Policy%20on%20Gender%20Equality%20in%20Staffing%20Policy%20final%20format%204Jan17.pdf (consultado el 27 de marzo de 2017).

do de cerca los diferentes niveles de progreso alcanzados en la Sede y las oficinas regionales. La citada política se someterá a evaluación transcurridos los dos primeros años.

6. Políticas y prácticas de información pública y comunicaciones en el sistema de las Naciones Unidas (documento JIU/REP/2015/4).¹ En lo que respecta a la recomendación 2 de la DCI, que prevé reforzar de manera sostenible el carácter estratégico de la función de información pública y comunicaciones dentro de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, la OMS ha adoptado las nueve pautas de referencia propuestas en el informe, asignando recursos humanos y financieros para mantener las medidas pertinentes. Se han realizado algunos progresos con respecto a la recomendación 3 de la DCI, que propone cultivar fuertes complementariedades y sinergias entre los representantes de la OMS en el Grupo de Comunicaciones de las Naciones Unidas formado por los funcionarios principales en este ámbito y en el Grupo de Trabajo sobre Comunicaciones y Promoción del GNUD (Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo), con miras a seguir reforzando la capacidad de información pública y comunicaciones en el sistema de las Naciones Unidas. La Secretaría mantiene un contacto regular con el Grupo de Trabajo sobre Comunicaciones de las Naciones Unidas a través de las reuniones para el mantenimiento de la comunicación en situaciones de emergencia convocadas por el PNUD, así como mediante la asistencia de un responsable de comunicaciones de la Organización destinados en Nueva York a las reuniones semanales del citado grupo de trabajo. En cuanto a la recomendación 4 de la DCI, relativa al fortalecimiento sobre el terreno de la capacidad de información pública y comunicaciones dentro de cada organización, se mantiene una colaboración activa entre los responsables de comunicación de la Sede, de todas las oficinas regionales y de una tercera parte de las oficinas de país que cuentan con funcionarios específicamente designados al efecto. Se están adoptando medidas encaminadas a reforzar las capacidades en esta esfera por medio de un programa de formación proactiva a nivel de las regiones y los países. Por cuanto respecta a las recomendaciones 5 y 6 de la DCI, sobre la elaboración de estrategias efectivas en relación con los medios sociales y el fortalecimiento de la capacidad interna de gestión de estos últimos, la OMS está integrando los medios sociales en sus campañas de comunicación, iniciativas y demás actividades; ha empezado a impartir módulos formativos sobre control de calidad en el uso de los medios sociales; y acaba de someter a revisión su política en materia de medios sociales.

7. Examen de las actividades y los recursos dedicados a hacer frente al cambio climático en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas (documento JIU/REP/2015/5).² La aplicación de la recomendación 1 de la DCI (según la cual los jefes ejecutivos deben presentar a los órganos rectores de sus organizaciones una estrategia sobre el cambio climático de largo plazo a nivel de todo el sistema de las Naciones Unidas que tenga en cuenta los resultados del 21. periodo de sesiones de la Conferencia de las Partes en la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (celebrada en París los días 30 de noviembre y 1 de diciembre de 2015), y pedir su aprobación y el apoyo necesario para su aplicación eficaz), está pendiente de aplicación, a la espera de que la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación y su Comité de Alto Nivel sobre Programas elaboren una estrategia única de las Naciones Unidas sobre el cambio climático, para seguidamente someterla a la consideración de los órganos deliberantes, si los Estados Miembros así lo acuerdan. Respecto de las recomendaciones 3 y 4 de la DCI (sobre una metodología común para establecer criterios destinados a garantizar financiación específica para la adaptación al cambio climático y su mitigación, y sobre la creación de un sistema común de intercambio de información), la OMS, por un lado, está preparando una propuesta para asumir la función de organismo ejecutor

¹ https://www.unjiu.org/es/reports-notes/JIU%20Products/JIU_REP_2015_4_Spanish.pdf (consultado el 17 de marzo de 2017).

² https://www.unjiu.org/es/reports-notes/JIU%20Products/JIU_REP_2015_5_Spanish.pdf (consultado el 17 de marzo de 2017).

del Fondo Verde para el Clima y, por otro, colabora con la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático en la creación de una plataforma mundial para el seguimiento de los avances nacionales en materia de respuesta normativa y ejecución basada en la aportación de información sucinta —específica para cada país y basada en datos probatorios— sobre las amenazas y los riesgos para la salud que afrontan los países. Por último, en cuanto a la recomendación 6 de la DCI (según la cual, los jefes ejecutivos deben velar por que sus organizaciones se ajusten a las directrices del GNUD sobre la integración del cambio climático en el Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo (MANUD) y se basen en las buenas prácticas existentes de colaboración con los órganos pertinentes de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático para la asistencia relativa al cambio climático a nivel nacional y regional), la OMS está participando activamente en la elaboración de orientaciones y otros recursos complementarios relacionados con el Marco de Asistencia de las Naciones Unidas. Cabe destacar asimismo la Guía de la OMS para elaborar una estrategia de cooperación en los países, publicada en 2016, que contribuye a reforzar la vinculación de las estrategias de cooperación en los países con el Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo y con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

8. **Examen de los servicios del Ombudsman institucional a nivel de todo el sistema de las Naciones Unidas (documento JIU/REP/2015/6).**¹ En lo referente a la recomendación 1 de la DCI (sobre el examen, la actualización y la divulgación en el conjunto de la Organización de los mandatos del Ombudsman, teniendo debidamente en cuenta la orientación que se facilita en el informe y utilizando un mecanismo que facilite las consultas entre el personal y la administración), la Secretaría ha preparado un mandato revisado, que en estos momentos está siendo examinado por las instancias pertinentes de la OMS. En lo tocante a la recomendación 2 de la DCI (sobre la inclusión en las encuestas dirigidas al personal de preguntas sobre los servicios prestados por el Ombudsman para fomentar la concienciación del personal y promover una mejor comprensión de la función que desempeña), se están celebrando conversaciones con todas las instancias responsables de las encuestas del personal —a saber: el Departamento de Comunicaciones, las asociaciones del personal y los participantes en la iniciativa de la Secretaría en pro de un entorno de trabajo respetuoso— para asegurar su aplicación. La recomendación 3 de la DCI (sobre la necesidad de velar por que el personal sobre el terreno tenga la posibilidad de consultar en persona con el Ombudsman de otra organización que se encuentre en la misma ubicación) está en proceso de examen ya que su aplicación podría tener consecuencias financieras imprevisibles. Con respecto a las recomendaciones 6 y 7 de la DCI (sobre el establecimiento de un sistema de rendición de cuentas y de evaluación de los servicios del Ombudsman, acompañado de la inclusión de las disposiciones pertinentes en el mandato de este, y la necesidad de solicitar a los Ombudsman que incluyan en los planes estratégicos de sus oficinas la certificación y la formación continua de quienes desempeñen esa función), se estima que ambas han sido puestas en práctica. La Organización, reconociendo la naturaleza específica de la función del Ombudsman institucional y teniendo presentes los principios fundamentales que rigen su labor, en particular los principios de independencia y neutralidad, somete la actuación de la Oficina del Mediador de la OMS anualmente a evaluación, con arreglo a un marco de rendición de cuentas que exige el cumplimiento de una serie de objetivos predefinidos; los resultados de esa evaluación se ponen a disposición de todo el personal. El citado marco incluye también la formación y certificación de quienes desempeñan la función en cuestión. A raíz de las deliberaciones sobre las conclusiones y recomendaciones del informe de la DCI sobre este particular celebradas en el marco de la 14.ª reunión de la Red de Ombudsman y Mediadores de las Naciones Unidas y Organizaciones Internacionales Conexas (Viena, 4 y 5 de julio de 2016), se estableció un grupo de trabajo encargado de elaborar el borrador de un manual para la tramitación de casos, dando así cumplimiento a las recomendaciones 4 y 8 de la DCI.

¹ https://www.unjiu.org/es/reports-notes/JIU%20Products/JIU_REP_2015_6_Spanish.pdf (consultado el 17 de marzo de 2017).

9. **Planificación de la sucesión en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas (documento JIU/REP/2016/2).**¹ En lo referente a las recomendaciones 2 y 3 de la DCI (sobre la elaboración y aplicación de marcos apropiados de estrategias de planificación de la sucesión, junto con la formulación de directrices sobre el pertinente proceso, y la adopción de los criterios establecidos para la planificación de la sucesión), la Organización está elaborando una estrategia de planificación de la sucesión, acompañada de los instrumentos de apoyo pertinentes (perspectivas de carrera, talleres sobre promoción profesional, inventario de aptitudes y capacitación del personal). La sucesión de los jefes de las oficinas de la OMS en los países, territorios y zonas ya es objeto de planificación desde 2009 y se basa en el empleo de una lista de candidatos precalificados. Desde 2014 se aplica a nivel de toda la Organización un ejercicio de análisis para la sustitución de los funcionarios que se jubilan. La planificación de la sucesión en los cargos mejorará cuando la política de movilidad geográfica pase a ser de aplicación obligatoria, en 2019.

10. **Prevención y detección del fraude y respuesta a él en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas (documento JIU/REP/2016/4).**² Este informe contiene 14 recomendaciones dirigidas a los jefes ejecutivos, de las cuales un total de 10 ya han sido aplicadas, o ya fueron aplicadas anteriormente, por la Organización. La OMS estableció en abril de 2005 su política de prevención de fraudes, acompañada de un conjunto de directrices para su detección. La responsabilidad general en materia de prevención y detección de casos de fraude o apropiación indebida y otras conductas irregulares recae sobre el Director General de la Organización. Dentro de los módulos formativos impartidos anualmente a los funcionarios que acaban de ser nombrados jefes de las oficinas de la OMS en los países, territorios y zonas, así como al conjunto del personal de la Sede, se facilita información sobre comportamiento ético, denuncia de irregularidades, protección contra las represalias y riesgo de fraude. Los riesgos de fraude son objeto, por un lado, de un componente específico del ejercicio anual de gestión del riesgo implantado en 2014 y, por otro, de la presentación de informes anuales a los órganos deliberantes de la OMS. Los citados riesgos son examinados también dentro del marco de control interno,³ y forman parte de la lista de verificación para la autoevaluación que lo acompaña; por otra parte, el estado financiero anual incluye una declaración de control financiero, en forma de apéndice. Además, la evaluación del riesgo de fraude forma parte integrante del proceso normalizado de planificación aplicado en relación con todos los ejercicios de comprobación de la observancia y de auditoría integrada. El Marco para la colaboración con agentes no estatales⁴ constituye el instrumento institucional de referencia para la colaboración con los agentes no estatales, incluidos los proveedores y los asociados en la ejecución. En la política de la OMS sobre denuncia de irregularidades y protección contra las represalias se hace referencia expresa a la denuncia de los casos de fraude; se ha puesto en funcionamiento una «línea directa en favor de la integridad» que hace las veces de mecanismo centralizado para la denuncia de presuntas faltas de conducta.⁵ La Organización cuenta con directrices y procedimientos normalizados para realizar las investigaciones pertinentes. La observancia operacional de esos procedimientos es objeto de evaluación externa durante el año en curso. La información sobre las denuncias de supuestas irregularidades y el curso de las investigaciones están sujetos a seguimiento, presentándose los datos estadísticos pertinentes periódicamente al Comité Consultivo de Expertos Independientes en materia de Supervisión. Por otro lado, se presentan a los Estados Miembros infor-

¹ https://www.unjiu.org/es/reports-notes/JIU%20Products/JIU_REP_2016_2_Spanish.pdf (consultado el 17 de marzo de 2017).

² https://www.unjiu.org/es/reports-notes/JIU%20Products/JIU_REP_2016_4_Spanish.pdf (consultado el 17 de marzo de 2017).

³ http://www.who.int/about/who_reform/who-internal-control-framework.pdf (consultado el 17 de marzo de 2017).

⁴ http://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/WHA69/A69_R10-sp.pdf, anexo (consultado el 17 de marzo de 2017).

⁵ Véase también el documento EBPBAC26/3.

mes que incluyen un resumen de todos los documentos de investigación, con estimaciones de las pérdidas conexas, recomendaciones para su recuperación y una descripción de las medidas disciplinarias aplicadas en cada caso, según proceda. La Secretaría se esfuerza sistemáticamente por recuperar los recursos defraudados y vela por que en caso de remisión a otras autoridades competentes, o de solicitud de asistencia por otras instancias, se proceda de manera eficiente y dentro de los plazos oportunos, atendiendo a las circunstancias de cada caso. Se ha iniciado la elaboración de indicadores básicos de los resultados en relación con la tramitación y conclusión de las investigaciones; también se está poniendo gran empeño en asegurar la disponibilidad de medios proporcionalmente adecuados para la prevención y detección del fraude que estén integrados dentro de mecanismos de control automatizado. La política de prevención de fraudes de la OMS y las directrices conexas para su detección probablemente tendrán que actualizarse una vez que la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación haya establecido una definición común para el término «fraude», que quede claro qué se entiende por «asociados en la aplicación», y que se haya acordado la formulación de los indicadores básicos de resultados, al término de las deliberaciones de la Quinta Comisión de la Asamblea General de las Naciones Unidas en la continuación de su 71.º período de sesiones, en marzo de 2017.

TASAS DE ACEPTACIÓN Y EJECUCIÓN DE LAS RECOMENDACIONES DE LA DCI

11. La OMS sigue esforzándose por aplicar todas las recomendaciones de la DCI de pertinencia para ella. En los gráficos que figuran en el anexo de este informe, se indican las tasas de aceptación y ejecución correspondientes a las recomendaciones emitidas entre 2013 y 2016.

ACTUACIÓN DE LOS ÓRGANOS LEGISLATIVOS/RECTORES

12. Las siguientes recomendaciones de la DCI contenidas en los informes publicados durante el período comprendido entre enero de 2015 y septiembre de 2016 van dirigidas a los órganos legislativos/rectores.

13. **Políticas y prácticas de información pública y comunicaciones en el sistema de las Naciones Unidas (documento JIU/REP/2015/4).** En la recomendación 1 de la DCI, se propone que los órganos legislativos/rectores pidan a los jefes ejecutivos que asuman las nueve pautas de referencia propuestas en el informe para reforzar la contribución estratégica de la función de información pública y comunicaciones a la consecución de los objetivos y la aplicación de las prioridades de sus organizaciones, lo que permitiría ampliar el apoyo que estas tienen en el mundo. La Secretaría de la OMS ya ha adoptado las nueve pautas de referencia, asignando recursos humanos y financieros para mantener las medidas pertinentes.

14. **Examen de las actividades y los recursos dedicados a hacer frente al cambio climático en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas (documento JIU/REP/2015/5).** En la recomendación 2 de la DCI, se propone que los órganos rectores apoyen y respalden la participación de sus respectivas organizaciones que se ocupan de esferas transversales directa o indirectamente relacionadas con el cambio climático en una estrategia a nivel de todo el sistema de las Naciones Unidas para luchar contra el cambio climático, de forma compatible con los resultados del 21.º período de sesiones de la Conferencia de las Partes en la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (París, 30 de noviembre y 1 de diciembre 2015).

15. **Examen de los servicios del Ombudsman institucional a nivel de todo el sistema de las Naciones Unidas (documento JIU/REP/2015/6).** En la recomendación 5 de la DCI, se propone que los órganos legislativos faciliten que el Ombudsman les informe periódicamente sobre los problemas sistémicos que haya podido detectar.

16. **Planificación de la sucesión en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas (documento JIU/REP/2016/2).** En la recomendación 1 de la DCI, se propone que los órganos legislativos/rectores ejerzan su función de supervisión y examinen las causas de la falta de planificación formal de la sucesión y/o de las demoras de su introducción en las respectivas organizaciones, incluida la verificación de si los fondos actuales son suficientes.

17. **Prevención y detección del fraude y respuesta a él en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas (documento JIU/REP/2016/4).** En la recomendación 16 de la DCI, se propone que los órganos legislativos y rectores incluyan en sus programas respectivos un tema permanente relacionado con la prevención y la detección del fraude y la respuesta a él; examinen anualmente el informe de gestión consolidado y exhaustivo presentado por el jefe ejecutivo sobre políticas y actividades de lucha contra el fraude; y proporcionen orientación y supervisión de alto nivel sobre cuestiones relacionadas con el fraude. Dentro del ejercicio de presentación de informes a los órganos deliberantes de la OMS, se facilita la información pertinente para estos efectos por medio del informe anual del Comité Consultivo de Expertos Independientes en materia de Supervisión, que constituye un punto permanente del orden del día de este Comité.

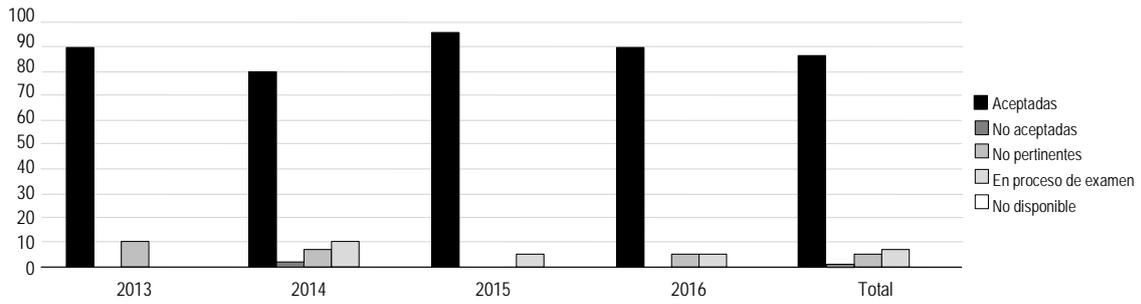
INTERVENCIÓN DEL COMITÉ DE PROGRAMA, PRESUPUESTO Y ADMINISTRACIÓN

18. Se invita al Comité a tomar nota del presente informe y a examinar las recomendaciones contenidas en los informes de la DCI que requieren la intervención de los órganos legislativos/rectores de la Organización.

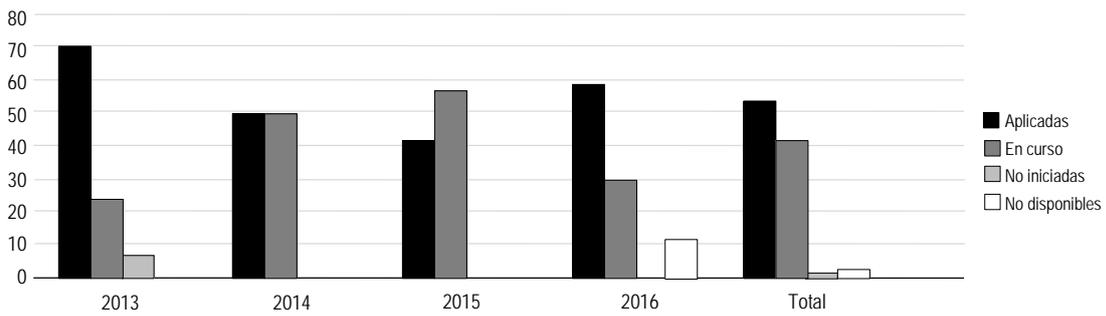
ANEXO

TASAS DE ACEPTACIÓN Y EJECUCIÓN DE LAS RECOMENDACIONES POR PERIODO (EN PORCENTAJES)¹

Aceptación



Ejecución



= = =

¹ Información extraída del sistema de seguimiento en línea de la DCI (consultado el 23 de febrero de 2017)