



Naciones Unidas

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

Informe de la Dependencia Común de Inspección

Preparado por *Gönke Roscher*

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

Informe de la Dependencia Común de Inspección

Preparado por *Gönke Roscher*



Resumen

Antecedentes

Mediante el presente examen se revisa la función de investigación en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, tema ya explorado en dos informes anteriores de la Dependencia Común de Inspección (DCI) de 2000 (JIU/REP/2000/9) y 2011 (JIU/REP/2011/7). Se constata que la situación ha mejorado considerablemente a lo largo de los dos últimos decenios en cuanto al establecimiento y la profesionalización de la función de investigación. No obstante los progresos realizados, en el presente examen se determina una serie de deficiencias y debilidades, en particular respecto de la persistente fragmentación de la responsabilidad de investigación y las actividades conexas, el grado de independencia de la función de investigación, su estructura institucional y el grado de profesionalización. Además, se analiza el entorno en el que actualmente debe operar la función de investigación y se determina si han surgido nuevas dificultades y exigencias y, de ser así, cuáles son, así como la manera de ocuparse de ellas.

La función de investigación es un componente esencial del mecanismo de supervisión y control internos del sistema de las Naciones Unidas, por lo que forma parte integral de los marcos de rendición de cuentas de las organizaciones. En vista de que estas exigen a su personal el máximo nivel de integridad en todo lo tocante a sus funciones oficiales y al interés de las Naciones Unidas, es indispensable una función de investigación eficaz para garantizar la integridad y la rendición de cuentas a título individual e institucional. En este contexto, sigue siendo válida la afirmación que aparece en el informe de la DCI de 2000 en el sentido de que “se necesita una función de investigación eficaz para impedir las infracciones, garantizar la debida rendición de cuentas y mantener la confianza de los Estados Miembros y demás participantes en la integridad de las organizaciones que apoyan”.

Al ser la función de investigación componente esencial de la rendición de cuentas y la integridad institucionales, cumple una importante función de apoyo a los jefes ejecutivos, así como a los Estados Miembros y los órganos legislativos, en el ejercicio de sus responsabilidades de supervisión. En última instancia, corresponde a los Estados Miembros la facultad de determinar lo que a su juicio constituye una función de investigación eficaz, en particular respecto de un nivel de independencia adecuado y una estructura apropiada, y de aportar los recursos necesarios al respecto. En vista de esta facultad, en el presente examen figuran varias recomendaciones dirigidas a los órganos legislativos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas con el objeto de mejorar la rendición de cuentas y la integridad a escala institucional fortaleciendo la función de investigación.

Objetivos del examen

Los objetivos del examen son los siguientes:

- a) Evaluar la idoneidad de las disposiciones institucionales, estructurales y operativas relativas a la función de investigación a la luz de los progresos realizados desde el examen de 2011 y de la cooperación y la coordinación en la totalidad del sistema;
- b) Determinar las deficiencias y dificultades y formular las recomendaciones necesarias sobre la base de la evaluación mencionada, teniendo en cuenta la evolución del entorno en el que actualmente debe operar la función de investigación; y
- c) Determinar las buenas prácticas y las enseñanzas extraídas en el ámbito del sistema de las Naciones Unidas en su totalidad, y explorar oportunidades de mejorar la cooperación, el intercambio de información y la coordinación de las funciones de investigación de las distintas organizaciones del sistema.

Principales constataciones y conclusiones

La función de investigación, que ha evolucionado considerablemente a lo largo de los dos últimos decenios, se ha acabado “generalizando”, especialmente durante el último decenio. Casi todas las organizaciones de las Naciones Unidas han establecido ya capacidad interna de investigación, en su mayor parte en su oficina de supervisión interna. Los motivos del fortalecimiento de la función de investigación durante los últimos años son, entre otros: el aumento de la importancia concedida en el sistema de las Naciones Unidas a los mecanismos sólidos de rendición de cuentas y supervisión, incluida la “cultura de rendición de cuentas e integridad”, junto con la “tolerancia cero” frente a las faltas de conducta; la necesidad de adoptar medidas institucionales adecuadas contra el fraude, la corrupción y el acoso, en particular el acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales, y la enorme ampliación del alcance y la complejidad de las actividades operacionales de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, con la consiguiente necesidad de disponer de mecanismos de supervisión sólidos, incluida una función de investigación sólida y eficaz con el objeto de garantizar la integridad y la rendición de cuentas a título individual e institucional.

Pese a los progresos realizados en el fomento de la independencia de la función de investigación, la corrección de la fragmentación de la función y el establecimiento de capacidades de investigación profesionales, la función de investigación sigue haciendo frente a problemas considerables, entre ellos:

- La persistencia de un grado generalizado e inaceptable de fragmentación de la responsabilidad en materia de investigación en muchas organizaciones, en el marco de lo cual las investigaciones y las labores conexas (es decir, la recepción de las denuncias y la evaluación preliminar) están a cargo de otras oficinas y funciones diversas. Los riesgos resultantes de esta fragmentación son, entre otros, la falta de garantías de independencia, imparcialidad y objetividad de la función de investigación y las actividades ligadas a ella; el riesgo inherente de situaciones de conflicto de intereses, y las consecuencias negativas para la calidad, la rendición de cuentas y la confianza. Otra deficiencia es la falta de procedimientos y normas comunes para la investigación en algunas organizaciones y, aunque la competencia profesional de los investigadores es un factor decisivo para las investigaciones, la ausencia de investigadores profesionales en algunas organizaciones, aunque no en todas. Con respecto a esto último, desde 2011 no se han registrado avances en seis organizaciones.
- Un grado todavía insuficiente de autonomía estructural e independencia operacional de la función de investigación, con la consiguiente falta de salvaguardias adecuadas frente a las injerencias de la administración. La independencia es una condición previa indispensable para el ejercicio efectivo del mandato de investigación y para el ejercicio imparcial, objetivo y efectivo de las funciones de investigación. En el marco del presente examen se evaluó el grado de independencia a la luz de 14 indicadores. A raíz de ello se determinó que varias organizaciones aún deben fortalecer la independencia de la función de investigación.
- Un entorno en evolución de las investigaciones en el marco del cual la función de investigación encuentra exigencias y dificultades nuevas, en particular respecto del aumento considerable del número de denuncias y de casos de investigación. La capacidad y los recursos (financieros y humanos) de la función de investigación no han seguido el ritmo de este incremento de las exigencias en la mayoría de las organizaciones, lo cual plantea dificultades permanentes para gestionar una cartera de investigaciones que no deja de crecer. Aunque algunas organizaciones han adoptado con éxito medidas correctivas, las limitaciones de recursos tienen como consecuencia un mayor número de casos atrasados y la prolongación de la duración media de las investigaciones. Esta situación no solo impide intervenir con rapidez para hacer que los responsables rindan cuentas de sus infracciones, sino que puede que también tenga efectos negativos en las percepciones del personal en general, por ejemplo en el sentido de que las faltas de conducta no se sancionan. Esas percepciones dificultan el mantenimiento en las organizaciones de una cultura de ética e integridad.

- En algunos casos, los marcos generales de políticas en los que se definen las normas éticas, como los códigos de conducta, las disposiciones sobre conflictos de intereses y las políticas en materia de lucha contra el fraude y la corrupción, protección de los denunciantes de irregularidades y prevención del acoso, incluido el acoso sexual, así como las cartas de supervisión interna y la orientación específica para la investigación, necesitan nuevas actualizaciones al objeto de fortalecer la coherencia y un entorno propicio en el que opera la función de investigación.
- Pese a los progresos realizados, queda margen de mejora en cuanto a la cooperación y la coordinación interinstitucionales, por ejemplo por lo que se refiere a la preparación de terminología común en materia de investigación y la categorización de los casos, así como por lo que se refiere a la generación de estadísticas, el mantenimiento de registros y las prácticas de presentación de informes. La falta de cualquiera de estos elementos obstaculiza la comparabilidad y, con ello, dificulta la evaluación del estado de la función en todo el sistema.

Por último, la función de investigación hace frente a exigencias nuevas y dificultades concretas, como las siguientes:

- El mantenimiento de la confianza del personal, así como de los Estados Miembros, los asociados y otros interesados, en la capacidad de las organizaciones de ocuparse debidamente y de forma eficaz de las faltas de conducta y de respetar las normas éticas necesarias más estrictas y la cultura de rendición de cuentas e integridad.
- La investigación de las denuncias de acoso sexual y explotación y abusos sexuales, que necesita de un conjunto de aptitudes y competencias especiales por parte de los investigadores y una capacidad de investigación apropiada.
- Las exigencias en auge de información relacionada con la investigación por parte de los Estados Miembros, los donantes y otros interesados, en relación con lo cual deben elaborarse estrategias e instrumentos de comunicación apropiados.

En vista de lo señalado, y sobre la base de un análisis en profundidad de la actual situación en todas las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, en el presente informe figuran diez recomendaciones formales con fines de adopción de medidas. De estas recomendaciones formales, nueve van dirigidas a los órganos legislativos.

Recomendaciones

Recomendación 1

Los órganos legislativos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían pedir a las organizaciones que no lo hayan hecho todavía que incorporen en su carta de supervisión interna una disposición a efectos de revisar periódicamente y, de ser necesario, actualizar la carta, y la obligación de que el órgano legislativo la apruebe. Las cartas actualizadas deberían presentarse a fines de 2021 al objeto de que los órganos legislativos las aprueben.

Recomendación 2

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que todavía no lo hayan hecho deberían velar por que los jefes de las oficinas de supervisión interna revisen y, cuando sea necesario, actualicen sus políticas y orientaciones en materia de investigación a partir de la evolución reciente, la competencia de los tribunales administrativos, las enseñanzas extraídas y las buenas prácticas. Al respecto, debería prestarse debida atención a la coherencia mediante disposiciones aplicables de otras normas, reglamentos y políticas pertinentes existentes.

Recomendación 3

Los órganos legislativos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían pedir a las organizaciones que todavía no lo hayan hecho que para fines de 2022 unifiquen todas las investigaciones y las actividades conexas (a saber,

la recepción, la evaluación de información y la decisión de abrir una investigación), con independencia del tipo de falta de conducta, en la oficina de supervisión interna de cada organización.

Recomendación 4

Los órganos legislativos del sistema de las Naciones Unidas que todavía no lo hayan hecho deberían velar por que para fines de 2021 los jefes de las oficinas de supervisión interna o funciones de investigación estén facultados para abrir investigaciones sin la aprobación de los jefes ejecutivos.

Recomendación 5

Los órganos legislativos del sistema de las Naciones Unidas deberían pedir a las organizaciones que todavía no lo hayan hecho que para fines de 2021 incorporen en su carta de supervisión disposiciones a efectos de:

- a) Supeditar el nombramiento y el cese o destitución de los jefes de sus oficinas de supervisión interna a la celebración de consultas con los órganos legislativos y la aprobación por estos;
- b) Establecer límites de duración de cinco a siete años para los cargos de jefe de oficina de supervisión interna, preferiblemente disponiendo que el mandato no pueda renovarse e imponiendo restricciones al posterior empleo dentro de la misma organización, y
- c) Permitir a los jefes de sus oficinas de supervisión interna el acceso sin trabas a los órganos legislativos y a los respectivos comités de auditoría y supervisión.

Recomendación 6

Los órganos legislativos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que todavía no lo hayan hecho deberían pedir a las organizaciones que actualicen para fines de 2021 el mandato de sus respectivos comités de auditoría y supervisión a fin de incorporar, cuando proceda, disposiciones apropiadas a efectos de:

- a) Examinar la independencia y el mandato de la oficina de supervisión interna o función de investigación;
- b) Examinar sus necesidades presupuestarias y de personal;
- c) Examinar su desempeño general, y
- d) Formular recomendaciones conexas.

Recomendación 7

Los órganos legislativos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que todavía no lo hayan hecho deberían elaborar y adoptar procedimientos formales apropiados para la investigación por los jefes ejecutivos de las denuncias de falta de conducta y adoptar políticas apropiadas para fines de 2021.

Recomendación 8

Los órganos legislativos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que todavía no lo hayan hecho deberían pedir a las organizaciones que establezcan para fines de 2021 procedimientos formales para tramitar las alegaciones de falta de conducta contra los jefes y el personal de sus oficinas de supervisión interna a fin de evitar situaciones de conflicto de intereses.

Recomendación 9

Los órganos legislativos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que todavía no lo hayan hecho deberían pedir que en los informes anuales de las actividades de supervisión interna de su respectiva organización figure información tanto sobre las denuncias como sobre las investigaciones, incluidos detalles relativos al número, al tipo y al carácter de las denuncias y las investigaciones y las tendencias al respecto.

Recomendación 10

Los órganos legislativos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían examinar la idoneidad de los recursos y la plantilla de la función de investigación teniendo en cuenta las recomendaciones de los respectivos comités de auditoría y supervisión, cuando se disponga de ellos.

Estas recomendaciones formales se acompañan de 27 recomendaciones informales o “indicativas”, expresadas en negrita, como sugerencias adicionales a los órganos legislativos y los jefes ejecutivos a efectos de mejorar la función de investigación, en particular por lo que se refiere a su consolidación e independencia. Las recomendaciones indicativas figuran en los párrafos siguientes: 51, 70, 75, 103, 104, 105, 112, 134, 139, 143, 147, 182, 186, 208, 214, 224, 250, 298, 303, 304, 319, 320, 325, 339, 348, 369 y 373.

Estas recomendaciones indicativas se refieren a la necesidad de: elaborar directrices y manuales de investigación y examinar y actualizar los que ya existen (párrafo 51); remediar la falta de claridad entre el personal y otros interesados con respecto a “adónde deben dirigirse las denuncias y qué debe denunciarse” (párrafo 70); establecer un mecanismo central de recepción de todas las alegaciones en las oficinas de supervisión interna (párrafo 75); seguir esforzándose por fomentar la profesionalización del personal de investigación (párrafo 143); tomar disposiciones para que el jefe de la oficina de supervisión interna participe en las reuniones de los órganos legislativos cuando se examine el informe anual sobre las actividades de supervisión interna (párrafo 182); incorporar una declaración de independencia en los informes anuales sobre las actividades de supervisión interna (párrafo 186); cambiar el período abarcado por los informes sobre las actividades de supervisión interna para que coincida con el año natural (párrafo 250); elaborar metodología de evaluación de las capacidades que conste, entre otras cosas, de indicadores clave del desempeño y una categorización de los riesgos para cada organización (párrafo 298); elaborar mecanismos y medidas de mitigación para controlar los repuntes del número de casos de investigación (párrafo 303); racionalizar los procedimientos de recepción y evaluación preliminar (párrafo 304); adoptar y aplicar los distintos resultados del equipo de tareas de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación (JJE) sobre la lucha contra el acoso sexual en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y el Comité Permanente entre Organismos (párrafo 319); aclarar las expectativas respecto de la información relacionada con las investigaciones incorporando disposiciones en los acuerdos con los donantes y adoptando un enfoque común a las distintas organizaciones (párrafo 325); adoptar y aplicar orientaciones elaboradas por los Representantes de los Servicios de Investigación de las Naciones Unidas (párrafo 339); e intercambiar de forma más sistemática información sobre investigaciones específicas, explorar la posibilidad de realizar investigaciones conjuntas o en paralelo y concertar memorandos de entendimiento sobre el intercambio de información (párrafo 348).

Además, se dirigen algunas recomendaciones indicativas a organizaciones concretas con el objeto de mejorar la condición de su función de investigación. Las de los párrafos 103 a 105 van dirigidas a la Secretaría de las Naciones Unidas, la del párrafo 112 va dirigida a la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos y el Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente, la del párrafo 134 a la Organización Mundial del Turismo, la del párrafo 139 a la Unión Postal Universal, la del párrafo 147 a la Organización Marítima Internacional y la Organización Meteorológica Mundial, y la del párrafo 214 al Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

Índice

	<i>Página</i>
Resumen.....	iii
Siglas.....	xi
Índice.....	xii
I. Introducción: razón de ser del presente examen de la función de investigación	1
A. Antecedentes.....	1
B. Objetivos.....	3
C. Alcance y limitaciones.....	3
D. Metodología.....	5
E. Terminología básica.....	6
II. La función de investigación en el contexto de la integridad y la rendición de cuentas	8
A. La función de investigación como elemento básico de los marcos de rendición de cuentas de las organizaciones	8
B. Marco regulatorio de las investigaciones.....	10
C. Necesidad de actualizar y aprobar las cartas de las oficinas de supervisión interna	11
D. Necesidad de fortalecer las políticas y el material de orientación con fines específicos de investigación.....	12
III. Las disposiciones institucionales relativas a la función de investigación se siguen caracterizando por la fragmentación.....	15
A. Estructura institucional de la función de investigación.....	15
B. Fundamento y disposiciones básicas en relación con las responsabilidades unificadas en materia de investigación.....	16
C. Multiplicidad de vías de denuncia de faltas de conducta y ausencia de un mecanismo central de recepción.....	17
D. Fragmentación de las responsabilidades de investigación en algunas organizaciones	19
E. Organismos de las Naciones Unidas que encuentran dificultades específicas, como falta de supervisión interna, capacidad interna y conocimientos especializados	32
F. Profesionalización de la función de investigación	34
G. Mandato de investigación de la Dependencia Común de Inspección	36
IV. Se debe seguir fortaleciendo la independencia de la función de investigación	37
A. La independencia como condición previa indispensable para el ejercicio efectivo del mandato de la función.....	37
B. Evaluación del grado de independencia de la función de investigación en relación con 14 indicadores.....	40
C. La independencia presupuestaria y operacional de la función sigue siendo insuficiente.....	48
D. Los organismos especializados siguen careciendo de un proceso satisfactorio de investigación de las alegaciones presentadas contra jefes ejecutivos	49
E. Tramitación de las alegaciones presentadas contra los jefes y el personal de las oficinas de supervisión interna	54

V.	Nuevas exigencias y dificultades	56
A.	Capacidad de investigación, volumen de casos y recursos	56
B.	La capacidad y los recursos de investigación no siguen el ritmo de las exigencias en auge en la mayoría de las organizaciones	62
C.	Dificultades en las investigaciones de denuncias de acoso sexual y explotación y abusos sexuales	70
D.	Aumento de las exigencias de información relacionada con las investigaciones por parte de los Estados Miembros y los donantes	74
VI.	Oportunidades de incremento de la cooperación y la coherencia interinstitucionales	76
A.	La cooperación como vía de fomento de la coherencia	76
B.	Utilidad de los Representantes de los Servicios de Investigación de las Naciones Unidas ..	77
C.	Investigaciones conjuntas, coordinadas y en paralelo.....	79
D.	La cuestión de la creación de una única dependencia de investigación consolidada para todo el sistema	81
VII.	Otras cuestiones	84
A.	Normas relativas a las pruebas en los procesos de apelación	84
B.	Investigaciones proactivas y enseñanzas extraídas	86
C.	Sugerencias presentadas por las organizaciones a efectos de mejorar la función de investigación.....	87
D.	Prácticas de otras organizaciones internacionales.....	87
Anexos		
I.	Estructura institucional de la función de investigación	89
II.	Autoridad y mandato de la función de investigación	92
III.	Otras funciones u órganos que tienen el mandato de realizar investigaciones	102
IV.	Cartas de supervisión	105
V.	Papel de los comités de auditoría y supervisión en el contexto de las investigaciones	109
VI.	Parte I. Independencia del jefe de la oficina de supervisión interna	111
	Parte II. Independencia del jefe de la oficina de supervisión interna	118
VII.	Tramitación de las denuncias de falta de conducta	123
VIII.	Plazos para las investigaciones y número de casos por investigador	128
IX.	Tramitación de las alegaciones presentadas contra el jefe ejecutivo	132
X.	Tramitación de las alegaciones presentadas contra el jefe y el personal de las oficinas de supervisión interna	141
XI.	Parte I. Dotación de recursos de la función de investigación (al 31 de diciembre de 2017).....	152
	Parte II. Dotación de recursos de la función de investigación (al 31 de diciembre de 2018).....	155
XII.	Prácticas de otras organizaciones internacionales	158
XIII.	Reseña de las medidas que deberán adoptar las organizaciones participantes en relación con las recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección	162

Siglas

ACNUR	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados
CICR	Comité Internacional de la Cruz Roja
DCI	Dependencia Común de Inspección
FAO	Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura
FIDA	Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola
ITC	Centro de Comercio Internacional
JJE	Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación
OACI	Organización de Aviación Civil Internacional
OIEA	Organismo Internacional de Energía Atómica
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMC	Organización Mundial del Comercio
OMI	Organización Marítima Internacional
OMM	Organización Meteorológica Mundial
OMPI	Organización Mundial de la Propiedad Intelectual
OMS	Organización Mundial de la Salud
OMT	Organización Mundial del Turismo
ONUDI	Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial
ONU-Hábitat	Programa de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos
ONU-Mujeres	Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres
ONUSIDA	Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/Sida
OSSI	Oficina de Servicios de Supervisión Interna
PMA	Programa Mundial de Alimentos
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
PNUMA	Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente
UIT	Unión Internacional de Telecomunicaciones
UNCTAD	Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
UNFPA	Fondo de Población de las Naciones Unidas
UNICEF	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia
UNODC	Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito
UNOPS	Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos
UNRWA	Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente
UPU	Unión Postal Universal

Índice

Entidad	Número de párrafo
Secretaría de las Naciones Unidas	14, 17, 18, 33, 40, 46, 50, 58, 60, 73, 80, 84, 86, 87, 92, 97, 98, 102, 103, 118, 153, 154, 166, 169, 175, 176, 204, 210, 214, 232, 241, 245, 253, 261, 262, 269, 275, 276, 278, 279, 280, 295, 309, 315, 324, 362
UNCTAD	18, 60, 91, 175, 253, 362
PNUMA	18, 60, 91, 175, 253, 362
ONU-Hábitat	18, 60, 91, 175, 253, 362
UNODC	18, 60, 91, 175, 253, 362
PNUD	40, 47, 52, 55, 69, 176, 183, 191, 212, 213, 214, 231, 278, 279, 280, 283, 287, 341, 342, 343, 362, 370
UNFPA	40, 47, 69, 175, 176, 183, 184, 191, 231, 244, 256, 258, 268, 269, 275, 276, 278, 279, 280, 283, 287, 324, 341, 342, 362, 370
ACNUR	40, 47, 55, 168, 169, 172, 175, 176, 191, 193, 194, 195, 231, 245, 246, 256, 258, 261, 263, 268, 270, 271, 274, 278, 279, 286, 287, 289, 291, 309, 362, 370, 372
UNICEF	47, 50, 69, 175, 176, 191, 198, 268, 269, 275, 277, 278, 279, 282, 283, 287, 309, 362
UNOPS	18, 40, 50, 80, 106, 111, 112, 175, 176, 191, 197, 231, 261, 278, 279, 283, 342, 362
UNRWA	47, 50, 69, 80, 106, 107, 109, 110, 112, 175, 176, 183, 191, 241, 244, 256, 258, 277, 278, 279, 280, 283, 336, 362
ONU-Mujeres	47, 58, 59, 147, 155, 175, 191, 196, 275, 362
PMA	18, 47, 48, 166, 169, 175, 176, 191, 198, 204, 215, 245, 256, 261, 264, 278, 279, 282, 283, 286, 287, 291, 324, 342, 362, 370
ITC	18, 60, 91, 175, 253, 362
ONUSIDA	17, 18, 58, 59, 69, 155, 175, 186, 191, 253, 362
FAO	167, 170, 175, 176, 184, 191, 215, 231, 244, 261, 268, 278, 279, 280, 283, 287, 362, 370
OIEA	14, 17, 18, 58, 78, 167, 168, 175, 176, 191, 233, 256, 265, 278, 279, 283, 309, 342, 362
OACI	47, 48, 50, 51, 58, 59, 78, 113, 117, 118, 147, 155, 167, 175, 176, 188, 194, 195, 198, 253, 277, 362
OIT	23, 40, 48, 69, 78, 80, 113, 115, 116, 167, 170, 175, 176, 183, 184, 191, 194, 231, 241, 244, 256, 258, 270, 275, 278, 279, 280, 282, 283, 336, 362, 363, 364, 365, 366, 367
OMI	17, 48, 78, 80, 113, 119, 141, 146, 175, 176, 180, 181, 186, 191, 216, 231, 275, 277, 283, 362
UIT	17, 59, 78, 80, 113, 120, 121, 122, 123, 127, 141, 145, 170, 175, 176, 183, 184, 188, 191, 194, 216, 217, 233, 253, 277, 283, 362
UNESCO	69, 167, 170, 175, 176, 183, 184, 191, 231, 244, 261, 265, 270, 278, 279, 283, 342, 362, 370
ONUDI	47, 50, 170, 175, 176, 183, 184, 191, 194, 196, 197, 198, 216, 218, 231, 244, 256, 275, 278, 279, 283, 362

OMT	17, 50, 51, 58, 59, 80, 113, 130, 131, 132, 133, 134, 145, 155, 175, 191, 253, 277, 362
UPU	17, 48, 50, 51, 58, 59, 80, 113, 130, 135, 136, 139, 145, 155, 175, 188, 191, 219, 253, 275, 277, 362
OMS	40, 47, 59, 80, 113, 124, 167, 170, 175, 176, 183, 184, 186, 191, 193, 195, 196, 231, 253, 256, 258, 261, 265, 269, 270, 275, 278, 279, 280, 282, 283, 287, 295, 342, 362
OMPI	40, 47, 48, 52, 78, 80, 113, 125, 127, 167, 170, 175, 176, 180, 183, 184, 196, 220, 231, 244, 246, 256, 269, 275, 277, 278, 279, 280, 283, 362, 370
OMM	17, 47, 78, 80, 113, 126, 141, 146, 167, 170, 172, 176, 183, 191, 194, 221, 233, 275, 277, 283, 362

I. Introducción: razón de ser del presente examen de la función de investigación

1. La Dependencia Común de Inspección (DCI) incluyó en su programa de trabajo para 2018 y 2019 un examen del estado de la función de investigación y los progresos realizados los últimos años en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas en cuanto al fortalecimiento de esa función. El presente examen forma parte de la serie de informes de la DCI dedicados a la supervisión, la integridad y la rendición de cuentas.

2. **Anteriores exámenes de la DCI en la materia.** El presente informe da seguimiento al examen de la DCI de 2011 sobre la función de investigación en el sistema de las Naciones Unidas (JIU/REP/2011/7) y al informe de la DCI de 2000 sobre el fortalecimiento de la función de investigación en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas (JIU/REP/2000/9). Parte de las constataciones pertinentes de ulteriores exámenes de la DCI, como los informes sobre el fraude (JIU/REP/2016/4), la función de auditoría (JIU/REP/2016/8) y las políticas de protección de los denunciantes de irregularidades (JIU/REP/2018/4).

3. **Objeto del examen.** El examen va dirigido a evaluar los progresos realizados por las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas en cuanto al fortalecimiento de sus funciones de investigación de conformidad con anteriores recomendaciones de la DCI y formular recomendaciones orientadas a ampliar la independencia y la capacidad de la función de investigación de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas a la luz de la evolución reciente, corregir las deficiencias detectadas y lograr un mayor grado de coherencia y cooperación en todo el sistema en el ámbito de las investigaciones.

A. Antecedentes

4. **Rápida evolución del entorno de la función de investigación.** Desde el decenio de 1990 vienen aumentando la escala, la complejidad y el costo de las actividades de las Naciones Unidas, a lo cual se debe que se haga mayor hincapié en la implantación de mecanismos sólidos de supervisión para garantizar la integridad y la rendición de cuentas a título individual e institucional (JIU/REP/2011/7, párrafo 14). En consecuencia, está previsto que gracias a la adopción de medidas institucionales oportunas se combatan las faltas de conducta y se mitiguen los riesgos financieros, para la reputación y de otro tipo.

5. **Anteriores iniciativas de reforma de las Naciones Unidas.** Las presuntas faltas de conducta que no se investigan debidamente y, cuando se corroboran, no son objeto de adopción por la organización de medidas disciplinarias proporcionadas merman la confianza en la institución, perjudican a su reputación, afectan negativamente al entorno de trabajo y a la moral del personal y alejan el talento de la organización¹. En vista de esos riesgos, el Secretario General ha propugnado reformas dirigidas a fortalecer la rendición de cuentas y la integridad en el sistema de las Naciones Unidas, entre ellas la implantación de mecanismos sólidos de investigación de, entre otras cosas, presuntos casos de falta de conducta, acoso sexual, explotación y abusos sexuales y fraude².

6. **Orientación anterior de la Asamblea General.** La Asamblea General, en su resolución 72/303, acogió con beneplácito los esfuerzos del Secretario General encaminados a fortalecer la cultura de rendición de cuentas en la Secretaría y destacó que la adopción de un sistema de rendición de cuentas eficaz era fundamental para el éxito en la gestión de la Organización. En su resolución 73/196, la Asamblea General instó al Secretario General a que siguiera velando por que su política de tolerancia cero frente a las actividades delictivas, como la explotación y los abusos sexuales, el fraude y la corrupción, se pusiera en

¹ Encuesta Mundial del Personal de las Naciones Unidas 2017. Puede consultarse en <https://pages.devex.com/rs/685-KBL-765/images/UN-Secretariat-Survey-Results-February-2018.pdf>.

² Véanse, entre otros documentos, A/71/729; A/73/688 y A/73/688/Corr.1; A/74/142; CEB/2019/3; CEB/2018/2 y CEB/2019/HLCM/HR/17 y las reuniones celebradas por el Comité Permanente entre Organismos y el equipo de tareas de la JJE sobre la lucha contra el acoso sexual en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas.

conocimiento de todos los funcionarios y expertos de las Naciones Unidas en misión a todos los niveles, y solicitó al Secretario General que velara por una mayor calidad y coherencia en la labor de las entidades de investigación de la Organización elaborando normas armonizadas de investigación, incluida la verificación de las denuncias y la información recibida. Todo ello reafirma la importancia de contar con una función de investigación independiente y dotada de recursos adecuados.

7. Deficiencias persistentes detectadas en anteriores informes sobre la supervisión.

Al examinar los problemas detectados en los dos exámenes anteriores de la DCI respecto de la función de investigación, el presente examen constató que la situación había mejorado mucho desde entonces, si bien persistían varias deficiencias y habían surgido dificultades nuevas. En otros informes de la DCI correspondientes al grupo temático de la rendición de cuentas y la integridad, así como en informes de otros órganos de supervisión y evaluaciones externas de la calidad, también se han detectado deficiencias que ponen en peligro la función de investigación, como la falta de independencia, los déficits de recursos y la fragmentación de la función, y se ha señalado la necesidad de seguir fortaleciendo la función de investigación para salvaguardar de forma adecuada los niveles de rendición de cuentas e integridad previstos en el sistema de las Naciones Unidas (JIU/REP/2018/4 y JIU/REP/2016/4).

8. Percepciones negativas respecto de la eficacia de la función.

Otro riesgo derivado de garantizar la rendición de cuentas y la integridad a título institucional y personal en relación con el cual cumple un papel destacado la función de supervisión interna, incluida la función de investigación, se refiere a las percepciones negativas como las expresadas en las encuestas al personal, en particular la sospecha de impunidad de los infractores, incluidos los funcionarios y ejecutivos superiores, a menudo considerados inmunes a todo cuestionamiento. Esa percepción es perjudicial en la medida en que merma la confianza en la función de investigación y en la capacidad de las organizaciones de impedir las faltas de conducta y responder a ellas y disuade al personal de presentar alegaciones. También incide de forma negativa en la reputación de la organización en cuestión y en su imagen ante los Estados Miembros, los donantes, los asociados y los beneficiarios.

9. Es necesario subrayar que la función de supervisión interna, incluida la función de investigación, es solo un componente de un proceso en tres fases para los casos de falta de conducta, a saber, la investigación, el examen jurídico y la decisión ejecutiva. Al término de una investigación, la función de investigación no participa o participa de forma muy limitada en las medidas posteriores cuando un caso entra en fase de examen jurídico y decisión ejecutiva a efectos de adoptar posibles medidas disciplinarias, mientras que a menudo se percibe que la función de investigación mantiene la responsabilidad del proceso en su totalidad.

10. El modelo de las tres líneas de defensa. La función de investigación es un componente importante de la supervisión interna y, por ende, parte integrante del marco de control interno de la organización. Como elemento de la supervisión interna, pertenece a la tercera línea de defensa según el modelo de las tres líneas de defensa³ complementando la primera y la segunda línea.

11. Investigación frente a medida disciplinaria. Las investigaciones son de carácter administrativo. La investigación tiene por objeto constatar los hechos, no adoptar medidas punitivas. En ese sentido, las medidas de otro tipo, como los procedimientos disciplinarios, no forman parte del mandato de la función de investigación. Es fundamental separar claramente las investigaciones, que forman parte de la función de supervisión interna, por

³ Instituto de Auditores Internos, “The Three Lines of Defence in Effective Risk Management and Control”, enero de 2013. La propuesta original del modelo fue presentada por la Federación de Asociaciones Europeas de Gestión de Riesgos y la Confederación Europea de Institutos de Auditores Internos en diciembre de 2011. La JJE aprobó en 2014 el modelo de referencia de gestión de los riesgos, supervisión y rendición de cuentas para el sistema de las Naciones Unidas (CEB/2014/HLCM/FB/3/Rev.1), inspirado en el modelo de las tres líneas de defensa del Instituto de Auditores Internos.

una parte, de las medidas disciplinarias, que son una cuestión de gestión, por otra, para garantizar la independencia, la objetividad y la imparcialidad de la función de investigación.

12. **Los Estados Miembros deben aportar recursos suficientes para la función.** Como se afirma en otros informes de la DCI (JIU/REP/2006/2 y JIU/REP/2016/4), la supervisión eficaz tiene un precio. La respuesta a las presuntas faltas de conducta, incluida la realización de investigaciones, exige un nivel de recursos adecuado. Los Estados Miembros, como principales partes interesadas de las organizaciones, ofrecen orientación estratégica y son, en última instancia, los responsables de la supervisión. En consecuencia, es su prerrogativa definir y aportar, en función de su apetito de riesgo, el nivel general de los recursos destinados a la supervisión. En este contexto, el presente examen va dirigido a proporcionarles un análisis de deficiencias que les ayude a determinar el nivel de recursos necesario, en principio, para ejercer correctamente la función de investigación.

B. Objetivos

13. Los objetivos del presente examen son los siguientes:

- a) Evaluar la idoneidad de las disposiciones institucionales, estructurales y operativas relativas a la función de investigación a la luz de los progresos realizados desde el examen de 2011;
- b) Determinar las deficiencias y dificultades y formular las recomendaciones que proceda sobre la base de la anterior evaluación y a la luz de las tendencias incipientes y las nuevas exigencias y dificultades respecto de las investigaciones; y
- c) Determinar buenas prácticas y enseñanzas extraídas en el ámbito del sistema de las Naciones Unidas en su totalidad y explorar oportunidades de mejorar la cooperación, el intercambio de información y la coordinación de las funciones de investigación de las distintas organizaciones del sistema.

C. Alcance y limitaciones

14. **Cobertura de todos los organismos participantes en la DCI.** El presente examen, que abarcó la totalidad del sistema, dio cabida a las 28 organizaciones participantes en la DCI, que son: la Secretaría de las Naciones Unidas, sus departamentos y oficinas, los fondos y programas de las Naciones Unidas, otros órganos y entidades de las Naciones Unidas, los organismos especializados de las Naciones Unidas y el Organismo Internacional de Energía Atómica (OIEA). Sobre la base de las constataciones de los informes de la DCI de 2000 y 2011 sobre la función de investigación se emprendió el presente examen para evaluar los progresos registrados desde entonces examinando una serie de factores considerados decisivos para la eficacia de dicha función.

15. **Examen de todas las disposiciones pertinentes para la función.** El presente examen se centra en la función de investigación interna, que en la mayoría de las organizaciones corresponde a las oficinas de supervisión interna⁴. Se examinó la idoneidad de las disposiciones institucionales, estructurales y operativas relativas a la función de investigación haciendo hincapié en los defectos y deficiencias determinados en anteriores informes, en particular el nivel de independencia de la función; la persistencia de la fragmentación de las responsabilidades de investigación, compartidas en algunas organizaciones entre oficinas y funciones distintas; el grado de profesionalización de la función; sus recursos y capacidad (humanos y financieros); su *modus operandi* (recepción, evaluación preliminar de las alegaciones, gestión y seguimiento de los casos), y el marco de políticas correspondiente. Se persigue el objetivo de presentar una instantánea del actual estado de la función de

⁴ Cabe señalar que el mandato de las oficinas de supervisión interna varía de una organización a otra. En algunas consta de auditoría, evaluación, investigación e inspección, mientras que en otras solo consta de auditoría e investigación a la vez que una oficina aparte se encarga de realizar las evaluaciones.

investigación en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, determinar posibles esferas de mejora y formular las recomendaciones que proceda.

16. **Esferas no cubiertas.** Ha de señalarse que en el marco del presente examen no se analizan a fondo los aspectos técnicos de las investigaciones (como cuestiones técnicas específicas relativas a la reunión de pruebas, las entrevistas y el testimonio de las partes, los demandantes, los testigos y las víctimas o las técnicas forenses). Además, tampoco quedan abarcados en el estudio otros tipos de “actividades de investigación” como las indagaciones emprendidas por funciones de recursos humanos (por ejemplo, verificaciones de referencias y aclaraciones), evaluaciones *prima facie* llevadas a cabo por oficiales de ética en el contexto de casos de represalias y alegaciones e investigaciones encomendadas por el Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas o emprendidas en el contexto de violaciones de los derechos humanos.

17. **Dificultades específicas con las que se encuentran distintas partes del sistema de las Naciones Unidas.** A efectos del presente examen, y después de tener en cuenta los distintos mandatos, tamaños y mecanismos de financiación de las organizaciones⁵, se hace distinción entre la Secretaría de las Naciones Unidas, sus departamentos y oficinas y los fondos y programas de las Naciones Unidas, por una parte, y los organismos especializados de las Naciones Unidas y el OIEA, así como otras entidades y órganos de las Naciones Unidas, como el Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/Sida (ONUSIDA), por otra. Se han tenido especialmente en cuenta las dificultades específicas que encuentran algunos organismos especializados, como la Organización Marítima Internacional (OMI), la Unión Internacional de Telecomunicaciones (UIT), la Organización Meteorológica Mundial (OMM), la Unión Postal Universal (UPU) y la Organización Mundial del Turismo (OMT). En los casos en que las recomendaciones no se aplicaban por igual a todas las organizaciones que participaban en el examen, se ha indicado ese particular con claridad. Las constataciones del examen también confirmaron la validez de esta agrupación, pues las organizaciones correspondientes a cada agrupación presentaban rasgos comunes en cuanto a la función de investigación y otros aspectos conexos.

18. **Cuatro categorías distintas de organizaciones.** En vista de lo señalado, las organizaciones participantes se agruparon en las siguientes categorías a efectos del presente examen. La primera categoría se estableció sobre la base del boletín del Secretario General sobre la organización de la Secretaría de las Naciones Unidas (ST/SGB/2015/3) y consta de la Secretaría de las Naciones Unidas y sus departamentos y oficinas, como las siguientes organizaciones participantes en la DCI: la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD), el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA), el Programa de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos (ONU-Hábitat) y la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC). La segunda categoría consta de los fondos y programas de las Naciones Unidas, entre ellos la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos (UNOPS) y el Programa Mundial de Alimentos (PMA). La tercera categoría consta de dos organizaciones: a) el Centro de Comercio Internacional (ITC), entidad conjunta de las Naciones Unidas y la Organización Mundial del Comercio (OMC), y b) ONUSIDA, programa copatrocinado por 11 organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. La cuarta y última categoría consta de los organismos especializados de las Naciones Unidas y el OIEA. La agrupación de organizaciones también se pensó para facilitar el uso del presente examen por parte tanto de las organizaciones como de los Estados Miembros.

19. **Análisis comparado de la DCI más allá del sistema de las Naciones Unidas.** A efectos de comparación, se mantuvieron consultas con oficiales pertinentes de ocho organizaciones internacionales no participantes, que fueron la Comisión Preparatoria de la Organización del Tratado de Prohibición Completa de los Ensayos Nucleares, la Alianza Gavi, el Fondo Mundial de Lucha contra el Sida, la Tuberculosis y la Malaria, el Comité Internacional de la Cruz Roja (CICR), la Federación Internacional de Sociedades de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja, el Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA), la Organización Internacional para las Migraciones y la OMC.

⁵ Con el presente examen no se pretende proponer un modelo único.

D. Metodología

20. **Calendario y métodos del examen.** El examen se llevó a cabo de septiembre de 2018 a diciembre de 2019 en la totalidad del sistema. De conformidad con las normas, estándares y directrices de la DCI y de sus procedimientos de trabajo internos, la metodología seguida para la preparación del informe comprendió: un amplio examen documental y análisis a fondo de las políticas y procedimientos relacionados con las faltas de conducta y las investigaciones, como las políticas contra el fraude, contra la corrupción y contra el acoso (con inclusión del acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales); las cartas de supervisión; las directrices, procedimientos generales y procedimientos operativos estándar de las investigaciones; los informes anuales de las actividades de las funciones de supervisión interna y de los comités asesores de supervisión o auditoría, y otros informes pertinentes, como evaluaciones externas de la calidad de las funciones de investigación e informes de auditores externos. Además, se analizaron exhaustivamente los datos de la documentación y otras aportaciones recibidas y reunidas.

21. **Fuentes de datos utilizadas.** Los datos procedían, entre otras fuentes, de las respuestas a cuestionarios institucionales, notas tomadas durante las entrevistas, evaluaciones externas de las funciones de investigación, cuando estaban disponibles, decisiones y documentación pertinentes de los órganos legislativos de las organizaciones, informes de auditores externos, informes pertinentes de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación (JJE), informes pertinentes de la DCI, documentos de la Conferencia de Investigadores Internacionales y de los Representantes de los Servicios de Investigación de las Naciones Unidas e información aportada por organizaciones participantes en la DCI en el sistema de seguimiento web de la DCI. Los datos fueron objeto de un análisis cuantitativo y cualitativo, y la información obtenida fue objeto de triangulación y validación.

22. **Entrevistas basadas en un cuestionario de la DCI.** Veintiocho organizaciones participantes en la DCI contestaron al cuestionario institucional de la DCI y a otras solicitudes de información. Además, en el curso del examen se entrevistó a unas 220 personas de 21 organizaciones participantes en la DCI. Con las otras 7 organizaciones participantes en la DCI tuvieron lugar solicitudes y comunicaciones de seguimiento por escrito. Se celebraron reuniones presenciales con personas de organizaciones con sede en Ginebra, Nueva York, Roma y Viena. Se celebraron reuniones por teleconferencia cuando no fue posible celebrarlas presencialmente y por motivos ambientales y de ahorro de costos. En todas estas organizaciones se entrevistó a personas de las siguientes oficinas o funciones, cuando existían: la oficina de auditoría y supervisión internas y la función de investigación; la oficina ejecutiva o el jefe de gabinete; la oficina jurídica; recursos humanos; la oficina de ética; la oficina del Ombudsman, y representantes del personal.

23. **Asistencia a reuniones.** También se celebraron reuniones con el Grupo de Auditores Externos; secretarios judiciales del Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas, el Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas y el Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT); representantes de la Oficina de Asistencia Letrada al Personal; miembros de los Representantes de los Servicios de Investigación de las Naciones Unidas; la presidencia del equipo de tareas de la JJE sobre la lucha contra el acoso sexual en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y la presidencia del Subgrupo sobre el fortalecimiento de la capacidad de investigación, y las presidencias de los comités asesores de auditoría o supervisión de las organizaciones. La Inspectora también asistió a las 19ª y 20ª Conferencias de Investigadores Internacionales, que ofrecieron otra oportunidad de reunir información y llevar a cabo entrevistas. Toda la información y todas las opiniones recibidas mediante las respuestas a los cuestionarios institucionales y en las entrevistas se han tratado con el respeto y la confidencialidad habituales de la DCI.

24. **Examen por homólogos a nivel interno.** Se utilizó un proceso interno de examen por homólogos para solicitar a todos los inspectores de la DCI observaciones (el “juicio colectivo”) antes de ultimar el informe. También se distribuyó entre las organizaciones participantes un borrador del informe para corregir posibles errores fácticos y formular observaciones sobre los resultados, las conclusiones y las recomendaciones.

25. **Cuadro de medidas de seguimiento.** A fin de facilitar el manejo del informe y la aplicación y el seguimiento de las recomendaciones que contiene, en el anexo XIII del presente informe figura un cuadro en el que se indica si el informe se presenta a los órganos legislativos y a los jefes ejecutivos de las organizaciones examinadas para la adopción de medidas o para información.

26. **Agradecimientos.** La Inspectoría desea expresar su sincero agradecimiento a todos los representantes de organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y a los representantes de otras organizaciones y entidades que han ayudado a preparar el presente informe, en particular a los que participaron en las entrevistas y los cuestionarios y gustosamente compartieron sus conocimientos y experiencia.

E. Terminología básica

27. A lo largo del examen se hace uso de los siguientes términos:

- El **mecanismo central de recepción** es una autoridad central, normalmente la función de investigación, que ejerce funciones de punto central de entrada y depositario con fines de registro de todas las denuncias de falta de conducta, incluidas las alegaciones recibidas por conducto de los distintos canales de denuncia.
- La **evaluación preliminar** (o triaje) tiene lugar después de que se reciben las alegaciones. Normalmente, la entidad de supervisión interna o la función de investigación determinan si las alegaciones presentadas constituyen indicios fidedignos para abrir una investigación completa o formal. Muchas denuncias se desestiman, y se cierra el caso al término de la evaluación preliminar, cuando las conclusiones indican la inexistencia de indicios racionales de culpabilidad (JIU/REP/2011/7, párrafo 10). Conforman un caso particular las denuncias de represalias, que quedan bajo la autoridad de la función de ética.
- La **investigación** es un proceso analítico con base jurídica pensado para reunir información al objeto de determinar si se ha cometido una infracción y, de ser así, las personas o entidades responsables⁶. En el párrafo 2 de los “Principios generales” de las Directrices Uniformes para Investigaciones, que se aplican a todas las investigaciones realizadas en el sector público internacional⁷, se establece que toda investigación tiene como fin examinar y determinar la veracidad de las denuncias de prácticas corruptas o fraudulentas conforme a la definición de cada institución, en particular, aunque no exclusivamente, por lo que se refiere a los proyectos financiados por la organización, y a las alegaciones de falta de conducta presentadas por personal de la organización. Las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas calificaban las investigaciones de actividades administrativas de determinación de los hechos (véase JIU/REP/2011/7, párrafo 8).
- El **proceso disciplinario** viene después del proceso de investigación cuando un funcionario de la organización es responsable de una falta de conducta. La máxima autoridad de la organización o el funcionario en el que se haya delegado la autoridad (como el director de recursos humanos) pueden imponer medidas disciplinarias de conformidad con el Estatuto y Reglamento del Personal de la organización y otras políticas pertinentes. Sobre la base de las pruebas presentadas, el funcionario en el que se ha delegado la autoridad decide si va a tramitarse el asunto como caso

⁶ Directrices Uniformes para Investigaciones, aprobadas por la Cuarta Conferencia de Investigadores Internacionales, Bruselas (Bélgica), 2003, pág. 3. Cabe señalar que la definición de investigación varía de una organización a otra en sus respectivas políticas, pero normalmente contiene los elementos comunes de la mencionada definición establecida por la Conferencia de Investigadores Internacionales.

⁷ En aplicación de la recomendación 1 que figura en el documento JIU/REP/2000/9, relativa a la elaboración y aprobación de un conjunto de normas y procedimientos comunes para la realización de investigaciones en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, la Cuarta Conferencia de Investigadores Internacionales aprobó en 2003 las Directrices Uniformes para Investigaciones, revisadas en 2009 por la Décima Conferencia de Investigadores Internacionales.

disciplinario. No se abre expediente disciplinario a un funcionario a no ser que se le notifiquen por escrito las alegaciones en su contra y el derecho a solicitar la asistencia de un abogado y se le haya dado oportunidad de responder a los cargos imputados. En consecuencia, la investigación forma parte fundamental de todo el proceso y redunda en interés de la organización, el funcionario y la persona o personas afectadas a efectos de garantizar una justicia interna efectiva. Sin embargo, no corresponde a la función de investigación decidir si se va a abrir un expediente disciplinario o se van a imponer medidas administrativas correctivas a raíz de sus informes y recomendaciones⁸.

28. Las definiciones que siguen proceden de las Normas Internacionales para el Ejercicio Profesional de la Auditoría Interna del Instituto de Auditores Internos⁹. A falta de otras normas, la Inspectoría consideró que las definiciones de independencia y objetividad planteadas por el Instituto eran aplicables a las oficinas de supervisión interna y las funciones de investigación de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas.

- Se entiende por **independencia** la inexistencia de condiciones que pongan en peligro la capacidad de las actividades de la auditoría interna o del jefe de auditoría a efectos de realizar la auditoría interna de manera imparcial¹⁰.
- Se entiende por **objetividad** una actitud mental neutral que permite a los auditores internos desempeñar su trabajo con honesta confianza en el producto de su labor y sin comprometer su calidad. La objetividad requiere que los auditores internos no subordinen su juicio sobre asuntos de auditoría a otras personas. Las amenazas a la objetividad deben contemplarse en todos los niveles, del auditor individual, de cada trabajo, funcional y organizacional¹¹. Conforme a otra norma se define “objetividad individual” como sigue: “Los auditores internos deben tener una actitud imparcial y neutral, y evitar cualquier conflicto de intereses”¹².

⁸ Adaptado de Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OSSI), Manual de investigaciones, pág. 7.

⁹ Instituto de Auditores Internos, Normas Internacionales para el Ejercicio Profesional de la Auditoría Interna, octubre de 2016, promulgadas en enero de 2017.

¹⁰ Sobre la base de la definición formulada en el párrafo 33 del documento JIU/REP/2010/5, en el que se afirma a continuación: “Cabe señalar que la cuestión de la independencia es aún más delicada en el ámbito de la investigación”.

¹¹ Instituto de Auditores Internos, Normas Internacionales para el Ejercicio Profesional de la Auditoría Interna, octubre de 2016, promulgadas en enero de 2017.

¹² *Ibid.*

II. La función de investigación en el contexto de la integridad y la rendición de cuentas

29. **Integridad y rendición de cuentas.** Las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas esperan que su personal cumpla las normas más estrictas de integridad en todo lo relativo al ejercicio de sus funciones oficiales y los intereses de las Naciones Unidas¹³. Con dicho fin, la mayoría de las organizaciones han establecido un marco para un sistema de rendición de cuentas a fin de fortalecer la cultura de rendición de cuentas, integridad y transparencia. La función de investigación ejerce las funciones que se le han encomendado en este marco, del cual forma parte integral y esencial.

30. **Sistemas de rendición de cuentas y control interno.** Uno de los componentes básicos de todo sistema de rendición de cuentas es la existencia de controles internos adecuados que constan, entre otras cosas, de un marco de lucha contra el fraude y la corrupción, conducta y disciplina y el sistema oficial y oficioso de justicia como base de la integridad y la rendición de cuentas, a título individual e institucional, y del funcionamiento adecuado de la función de investigación.

A. La función de investigación como elemento básico de los marcos de rendición de cuentas de las organizaciones

31. **Marcos de rendición de cuentas.** En su informe sobre los marcos de rendición de cuentas en el sistema de las Naciones Unidas (JIU/REP/2011/5, párrafos 19 y 20), la DCI caracteriza esos marcos como el compromiso amplio de una organización de seguir normas, procedimientos y mecanismos para garantizar su rendición de cuentas. En el marco de rendición de cuentas se recalca el compromiso de la organización de promover una gestión de la ejecución basada en los resultados y la evaluación de los riesgos, así como los valores compartidos y una cultura de rendición de cuentas y transparencia. Los tres componentes claves de un marco sólido de rendición de cuentas son: a) el pacto político con los Estados Miembros; b) los controles internos, y c) los mecanismos de reclamación y de respuesta.

32. En su resolución 64/259, la Asamblea General define la rendición de cuentas como la obligación que tienen la Secretaría y sus funcionarios de responder de todas las decisiones tomadas y las medidas adoptadas por ellos, y de responsabilizarse por cumplir sus compromisos, sin reserva ni excepción. Por conducto de sus marcos de rendición de cuentas, las organizaciones han asumido un compromiso amplio con las normas, los procedimientos y los mecanismos para garantizar la rendición de cuentas.

33. Se incluye el siguiente gráfico, donde se muestra la situación en la Secretaría de las Naciones Unidas, como ejemplo ilustrativo de la manera en que la función de investigación está integrada en el marco de rendición de cuentas de las organizaciones. En otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas se han establecido marcos semejantes.

¹³ Comisión de Administración Pública Internacional, Normas de conducta de la administración pública internacional, 2013.

Figura I
Sistema de rendición de cuentas en la Secretaría de las Naciones Unidas



Fuente: A/73/688 y A/73/688/Corr.1.

* Órganos de supervisión externos que proporcionan una garantía independiente a la Asamblea General.

34. **Elementos básicos de la rendición de cuentas.** Como se indica en la anterior figura, el marco de rendición de cuentas de la Secretaría de las Naciones Unidas se adscribe al ámbito general de la Carta de las Naciones Unidas. Las normas éticas y la integridad son otros componentes básicos que se complementan con la Oficina de Ética, las normas y los reglamentos que definen las normas éticas, las políticas en materia de conflicto de intereses, los programas de declaración de la situación financiera, la protección frente a las represalias y la prevención de la explotación y los abusos sexuales.

35. **Una responsabilidad compartida.** Así pues, la dirección ejecutiva y los órganos legislativos comparten la responsabilidad de suministrar este marco, entre otras cosas adoptando las políticas y procedimientos necesarios, revisándolos y actualizándolos cuando proceda y aportando los recursos necesarios para su aplicación.

36. **Principios básicos de rendición de cuentas.** Debe garantizarse en cada organización la importancia de los principios de integridad y rendición de cuentas y los correspondientes marcos de rendición de cuentas, con independencia de su mandato, su ubicación o su tamaño en cuanto a ingresos y número de funcionarios. La integridad y la rendición de cuentas no conforman una vía de una sola dirección, es decir, no son obligación exclusiva del personal, pues las organizaciones están sujetas a la misma obligación ante su personal, los Estados Miembros y otros interesados. En vista de que la mayor parte de la financiación de las

organizaciones procede de fondos públicos, los contribuyentes y donantes que los aportan deben contar con garantías suficientes de que se dispone de ese sistema.

B. Marco regulatorio de las investigaciones

37. **Progresos realizados desde 2011.** La función de investigación opera dentro del marco general de políticas de la organización y se rige por él. El marco institucional general de rendición de cuentas consta de las principales políticas de las organizaciones, con inclusión de las normas y reglamentos en los que se definen las normas éticas, como el código de conducta, los estatutos y reglamentos del personal y políticas específicas en materia de conflicto de intereses, lucha contra el fraude, lucha contra la corrupción, lucha contra las represalias y protección de los denunciantes de irregularidades, así como de prevención del acoso, con inclusión del acoso sexual, y la explotación y los abusos sexuales. Gracias al examen se constató que, en general, las organizaciones han avanzado considerablemente en el fortalecimiento de su marco de políticas desde el examen realizado en 2011.

38. **Fuentes de orientación más específicas.** El marco general de políticas se complementa con políticas y procedimientos más específicos para la investigación. Puede encontrarse orientación en materia de investigación en una serie de políticas, cartas y disposiciones administrativas, como cartas de supervisión interna y directrices, manuales y procedimientos operativos estándar para la investigación en materia, por ejemplo, de recepción de denuncias o evaluaciones preliminares. Los mandatos de los comités de auditoría y supervisión conforman otro elemento de ese marco. Sin embargo, la situación varía de una organización a otra y son precisas más mejoras.

39. **Las políticas en la materia deben actualizarse y armonizarse periódicamente.** En la mayoría de las organizaciones se han implantado las políticas principales, como códigos de conducta y políticas en materia de lucha contra el fraude y la corrupción, acoso, acoso sexual, discriminación, abuso de autoridad, protección contra la explotación y los abusos sexuales y protección contra las represalias, aunque en unas cuantas organizaciones estas políticas se adoptaron en años distintos y, en algunos casos, hace 10 o 15 años. El riesgo inherente de las políticas y otros documentos que se remontan a años distintos es que su alcance y su contenido no siempre se corresponden con el contenido de las políticas más recientes o nuevas. En consecuencia, la actualización debe ser objeto de atención.

40. Por ejemplo, la Secretaría de las Naciones Unidas ha actualizado su marco de políticas promulgando una instrucción administrativa sobre la conducta insatisfactoria, las investigaciones y el proceso disciplinario (ST/AI/2017/1) y los boletines del Secretario General sobre la protección contra las represalias por denunciar faltas de conducta y cooperar con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas (ST/SGB/2017/2/Rev.1) y la manera de hacer frente a la discriminación, el acoso, incluido el acoso sexual, y el abuso de autoridad (ST/SGB/2019/8) y adoptando en 2016 el Marco de la Secretaría de las Naciones Unidas de Lucha contra el Fraude y la Corrupción (ST/IC/2016/25). En distintos grados, cabe observar actualizaciones y mejoras semejantes de las políticas en otras organizaciones distintas, como el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI), la UNOPS, la OIT y la Organización Mundial de la Salud (OMS).

41. **Lagunas en los marcos regulatorios.** Al examinar una muestra de las políticas en la materia, la DCI detectó varias divergencias en cuanto al contenido y la cobertura del marco de políticas. Por ejemplo, en una organización el mandato de la función de investigación comprende al personal de plantilla y al que no es de plantilla, mientras que las políticas y orientaciones en materia de investigación se refieren solo al personal de plantilla. En otra organización se disolvió un grupo conjunto de reclamaciones, pero no se revisaron en consecuencia las correspondientes políticas¹⁴.

¹⁴ Sobre la base de un examen de ejemplos selectos de la Secretaría de las Naciones Unidas, la UIT, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), la UPU y la OMM.

42. **Riesgos conexos.** Las incongruencias e incoherencias, y, en ocasiones, las contradicciones, respecto del contenido del marco regulatorio comportan una serie de riesgos y pueden crear confusión si algunas políticas solo se aplican al personal de plantilla y no se deja claro cómo y mediante qué instrumentos está cubierto el personal que no es de plantilla, adónde y cómo deben dirigirse las alegaciones, quién se encarga de su tramitación y qué políticas y procesos se emplean al respecto. Todavía son más importantes los posibles efectos de esas incoherencias en las medidas que se adopten al término de la investigación. Si se impugnan causas en procesos de apelación, la coherencia puede convertirse en un asunto decisivo dentro del examen de los tribunales administrativos, pues toda ambigüedad puede ser motivo de desestimación de las causas.

43. En consecuencia, la Inspectora considera importante que cuando las organizaciones revisen políticas, normas, reglamentos y procedimientos determinados relativos a faltas de conducta y posibles investigaciones conexas también se revisen otros instrumentos existentes y, de ser necesario, se actualicen para garantizar la uniformidad y la coherencia del marco regulatorio.

44. En el anexo II figura para cada organización una sinopsis de este marco y de las distintas políticas, normas y procedimientos en materia de investigación, incluidas las fechas de promulgación o de actualización más reciente de cada política. Sin embargo, en vista de la gran cantidad de entidades abarcadas y de la notable proliferación en cada una de documentos de política y orientación en la materia, este anexo pretende ser más ilustrativo que exhaustivo.

C. Necesidad de actualizar y aprobar las cartas de las oficinas de supervisión interna

45. **Resultados del análisis por la DCI de las cartas de supervisión.** Todas las organizaciones han adoptado una carta de supervisión interna. La mayoría de ellas también han actualizado su carta desde 2011. Además, en unas cuantas organizaciones la carta de supervisión está refrendada por el órgano legislativo de la correspondiente entidad. El mandato y las responsabilidades de la función de investigación dentro de las oficinas de supervisión interna se exponen, por lo general, en las cartas de supervisión interna, donde figuran las disposiciones básicas a efectos de la independencia de estas oficinas. En el presente examen se analizó lo siguiente: a) si en las cartas de supervisión figura una disposición en materia de investigación; b) si en las cartas se exige la aprobación del órgano legislativo de las organizaciones, y c) si incorporan una disposición en materia de revisión y actualización periódicas. Pueden consultarse más detalles en el anexo IV.

46. **Todas las organizaciones tienen una carta en la que figura el mandato de investigación.** El examen confirmó que todas las organizaciones han adoptado una carta de supervisión interna y que en todas las cartas figura una disposición relativa al mandato de investigación de la función de supervisión interna. Por lo que se refiere a la Secretaría de las Naciones Unidas, pueden consultarse disposiciones en materia de supervisión, incluidas las investigaciones, en la resolución 48/218 B de la Asamblea General, de 12 de agosto de 1994, y en el boletín del Secretario General sobre el establecimiento de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (ST/SGB/273). En el párrafo 13 de la resolución mencionada se prevén procesos periódicos de revisión y actualización.

47. **Para pocas cartas están previstas actualizaciones periódicas.** Gracias al examen se constató que en las cartas de la mayoría de las organizaciones no figuran disposiciones a efectos de revisión periódica y, cuando procede, actualización, excepto en las del UNFPA, el PNUD, el ACNUR¹⁵, la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres), el PMA, la Organización de Aviación Civil Internacional (OACI), la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDI), la OMS, la OMPI y la OMM. Como consecuencia de ello, la mayoría de las demás

¹⁵ En diciembre de 2019 el ACNUR promulgó una política sobre supervisión independiente en sustitución de la anterior carta y una instrucción administrativa para la realización de investigaciones. En ambas figura una disposición a efectos de actualización periódica.

organizaciones no ha actualizado sus cartas en los últimos años, sobre todo desde 2015 y 2016, y, en el caso del Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) y el Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente (UNRWA), las cartas llevan sin actualizarse desde 2012. Gracias al examen se confirmó que todas ellas necesitan revisarse y, en su mayor parte, actualizarse por diversos motivos, especialmente a fin de dar cuenta de la evolución reciente y de cambios en las prácticas.

48. **En la mayoría no se exige la aprobación por el órgano legislativo.** Además, en la mayoría de las organizaciones no se exige que los órganos legislativos correspondientes aprueben la carta de supervisión. La aprobación de las cartas de supervisión por los órganos legislativos solo está prevista en la OACI¹⁶, la OIT, la OMI, la OMPI, el PMA y la UPU. Un elemento importante para garantizar la independencia de la oficina de supervisión interna o función de investigación es la participación de los órganos legislativos y su adopción de decisiones en relación con las cartas de supervisión¹⁷. En consecuencia, en todas las cartas de supervisión debe figurar una disposición con fines de aprobación por los órganos legislativos.

49. La recomendación que se formula a continuación tiene por objeto mejorar la transparencia y la rendición de cuentas y fortalecer el marco regulatorio de las organizaciones en materia de investigación.

Recomendación 1

Los órganos legislativos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían pedir a las organizaciones que no lo hayan hecho todavía que incorporen en su carta de supervisión interna una disposición a efectos de revisar periódicamente y, de ser necesario, actualizar la carta, y la obligación de que el órgano legislativo la apruebe. Las cartas actualizadas deberían presentarse a fines de 2021 al objeto de que los órganos legislativos las aprueben.

D. Necesidad de fortalecer las políticas y el material de orientación con fines específicos de investigación

50. **Desigualdad en la calidad de las directrices y manuales para la investigación disponibles.** Todas las organizaciones, con excepción de la OACI, la OMT y la UPU, han elaborado y adoptado directrices o manuales para la investigación a partir de los Principios y Directrices Uniformes para las Investigaciones adoptados en 2009 por la Conferencia de Investigadores Internacionales. Sin embargo, no todas las organizaciones han actualizado periódicamente sus directrices o manuales para la investigación, ni han elaborado orientaciones o procedimientos operativos estándar adicionales con fines específicos de investigación. Por ejemplo, la Secretaría de las Naciones Unidas sigue rigiéndose por un manual de investigaciones de 2015, el UNICEF utiliza un manual de 2014¹⁸, la ONUDI cuenta con directrices para la investigación de 2012 y la UNOPS y el UNRWA¹⁹ emplean directrices para la investigación que se remontan a 2010. En cuanto al marco de políticas, es igual de importante que las políticas y el material de orientación con fines específicos de investigación se revisen periódicamente y, cuando sea necesario, se actualicen para garantizar la coherencia y la uniformidad con el marco de políticas de la organización y que se dé cabida a las novedades que repercutan en el mandato y el alcance de la autoridad de la función de

¹⁶ Sin embargo, en el momento en que se preparaba el presente examen, la oficina de supervisión interna de la OACI carecía de mandato de investigación excepto en casos de falta de conducta de carácter financiero.

¹⁷ En unas cuantas organizaciones, como el ACNUR, la carta de supervisión se sustituye por una política de supervisión o la carta de supervisión es un documento subsidiario de la política de supervisión (como en el UNFPA, cuyo órgano legislativo aprueba la política de supervisión).

¹⁸ Se informó a la DCI de que el UNICEF estaba actualizando en ese momento su manual, que debería haberse ultimado a fines de 2020, con inclusión de nuevos procedimientos operativos estándar para las investigaciones y políticas de ámbito institucional.

¹⁹ Se informó a la DCI de que el UNRWA estaba revisando sus directrices en 2020.

investigación, como la cobertura de nuevos tipos de faltas de conducta y sujetos de las investigaciones.

51. **Además, la Inspectora sugiere a las organizaciones (a saber, la OACI, la OMT y la UPU) que todavía no cuenten con directrices y manuales en materia de investigación que los elaboren y adopten como muy tarde para 2022 partiendo de los Principios y Directrices Uniformes para las Investigaciones de la Conferencia de Investigadores Internacionales y del material equivalente adoptado por otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. Además, las organizaciones en cuestión deberían elaborar y adoptar directrices y procedimientos operativos estándar con fines específicos de investigación.**

52. Muchas organizaciones también han elaborado procedimientos operativos estándar y otro tipo de material de orientación para el proceso de investigación (como en materia de procedimientos de recepción, pruebas, entrevistas, presentación de informes, informática forense, gestión de registros, seguridad de la información y protección de datos) y para determinados tipos de investigación o aspectos relacionados con la investigación, como la tramitación de las alegaciones presentadas contra los jefes ejecutivos de las organizaciones (en el caso de la OMPI y el PNUD) o contra jefes y personal de las oficinas de supervisión interna e investigación.

53. **Coherencia del marco regulatorio como requisito esencial.** Algunos entrevistados subrayaron la importancia de que todo el material relacionado con las investigaciones pasara a formar parte del marco regulatorio de las organizaciones, pues los tribunales, al dictar sentencia, determinarían si se habían cumplido las políticas, normas y procedimientos formales. De ahí que la coherencia de todas las directrices, manuales y procedimientos operativos estándar en materia de investigación con las normas, reglamentos y políticas institucionales sea importante para los procesos tanto de investigación como disciplinarios. Además, debe tenerse en cuenta la competencia de los tribunales administrativos de que se trate y actualizarse en consecuencia el material en materia de investigación. Ello no impide que parte de las orientaciones para la investigación tenga carácter “oficioso”, en vista de que es necesario cierto grado de flexibilidad para que puedan aplicarse caso por caso.

54. **Necesidad de acuerdos más sólidos con los asociados en la ejecución.** También son importantes las actualizaciones y revisiones periódicas a la luz del entorno en evolución en el que las organizaciones operan y ejercen su mandato. Por ejemplo, el aumento de la cooperación de muchas organizaciones del sistema de las Naciones Unidas con asociados en la ejecución, en particular en los planos nacional y local, comporta riesgos adicionales, entre ellos de fraude, corrupción y otras formas de falta de conducta, como acoso, acoso sexual y explotación y abusos sexuales, cometidas por personal de los asociados. Para prevenir, mitigar y abordar esos riesgos, incluidos los riesgos para la reputación de la organización y sus asociados, es importante que los acuerdos con los asociados en la ejecución incorporen cláusulas y disposiciones sólidas en materia de investigación²⁰.

55. Algunas organizaciones, como el ACNUR y el PNUD, ya han revisado y actualizado sus acuerdos con asociados en la ejecución y fortalecido las cláusulas y disposiciones en materia de investigación. Otras entidades como la Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios también se dedican a actualizar y fortalecer sus acuerdos con asociados en la ejecución.

56. La recomendación que se formula a continuación tiene por objeto mejorar la transparencia y la rendición de cuentas y fortalecer el marco regulatorio de las organizaciones en materia de investigación.

²⁰ Se hace referencia al respecto a los informes de la DCI sobre la gestión de los asociados en la aplicación (JIU/REP/2013/4) y la prevención del fraude (JIU/REP/2016/4), en los que figuran recomendaciones e información en la materia, en particular respecto de aspectos como los privilegios e inmunidades de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas.

Recomendación 2

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que todavía no lo hayan hecho deberían velar por que los jefes de las oficinas de supervisión interna revisen y, cuando sea necesario, actualicen sus políticas y orientaciones en materia de investigación a partir de la evolución reciente, la competencia de los tribunales administrativos, las enseñanzas extraídas y las buenas prácticas. Al respecto, debería prestarse debida atención a la coherencia mediante disposiciones aplicables de otras normas, reglamentos y políticas pertinentes existentes.

III. Las disposiciones institucionales relativas a la función de investigación se siguen caracterizando por la fragmentación

A. Estructura institucional de la función de investigación

57. **La función está ubicada principalmente en las oficinas de supervisión interna.** Un objetivo central del presente examen consistía en evaluar los progresos realizados desde el informe de 2011 en cuanto a la estructura y las disposiciones institucionales de la función de investigación. Por aquel entonces se detectó una fragmentación generalizada de las responsabilidades de investigación, algo que se calificó de impedimento grave a la realización de investigaciones independientes y coherentes.

58. El presente examen da a entender que todas las organizaciones participantes en la DCI, que son la Secretaría de las Naciones Unidas, los fondos y programas de las Naciones Unidas y todos los organismos especializados de las Naciones Unidas, así como el OIEA, con excepción de ONUSIDA²¹, ONU-Mujeres²², la OACI²³, la UPU²⁴ y la OMT²⁵, han establecido una función de investigación en sus respectivas oficinas de supervisión interna.

59. **Otras instancias encargadas de la función.** En la OACI²⁶, la OMT y la UIT se encomiendan al oficial de ética las actividades relacionadas con las investigaciones de conformidad con el marco sobre ética de los organismos. En la UPU, la actividad de auditoría interna, que también comprende por mandato la realización de investigaciones, se externaliza encargándola a un proveedor de servicios del sector privado tras una decisión adoptada por el órgano legislativo de la UPU en 2010. ONU-Mujeres ha externalizado sus servicios de investigación encargándoselos a la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OSSI), mientras que ONUSIDA recibe servicios de investigación de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna de la OMS.

60. En la Secretaría de las Naciones Unidas la División de Investigaciones de la OSSI, de conformidad con su mandato²⁷, presta servicios de investigación a la Secretaría de las Naciones Unidas y sus departamentos y oficinas, con inclusión de la UNCTAD, el PNUMA, ONU-Hábitat, la UNODC y el ITC. Los detalles de las facultades de la OSSI a efectos de investigar a otros tipos de personal, entre ellos a personal de los contingentes, expertos militares de las Naciones Unidas en misión, agentes de policía de las Naciones Unidas y miembros de unidades de policía constituidas, se determinan mediante los correspondientes memorandos de entendimiento y otros procedimientos establecidos. Por ejemplo, en el caso del personal de los contingentes (personas suministradas por un país que aporta contingentes que ejercen funciones en el componente militar de una operación de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz), las facultades de investigación de la OSSI están limitadas por el acuerdo con el país que aporta contingentes²⁸.

²¹ ONUSIDA carece de oficina de supervisión interna. La Oficina de Servicios de Supervisión Interna de la OMS presta servicios de supervisión e investigación a ONUSIDA.

²² ONU-Mujeres dispone de una oficina de supervisión interna (Servicios de Evaluación Independiente y Auditoría).

²³ La OACI dispone de una oficina de supervisión interna, la Oficina de Evaluación y Auditoría Interna.

²⁴ La UPU carece de oficina de supervisión interna.

²⁵ La OMT carece de oficina de supervisión interna.

²⁶ Se informó a la DCI de que el Consejo de la OACI había adoptado en junio de 2020 la decisión de concertar un memorando de entendimiento con la OSSI de la Secretaría de las Naciones Unidas a efectos de externalizar a la OSSI todas las investigaciones y las actividades conexas. Como consecuencia de ello se revisó el marco sobre ética de la OACI, a raíz de lo cual se suprimió el mandato de investigación del Oficial de Ética y se abolió el Comité de Investigaciones.

²⁷ Véase la resolución 48/218 B de la Asamblea General.

²⁸ La interacción de la OSSI con un país que aporta contingentes se establece en el proyecto revisado de modelo de memorando de entendimiento (véase A/61/19 (Part III)), aprobado por la Asamblea General en su resolución 61/267 B, con arreglo al cual las actividades de investigación de la OSSI son complementarias o secundarias. En el Manual de Investigaciones de la OSSI figuran más orientaciones.

61. **Cobertura del personal de plantilla y de otro tipo y mandato de la función de investigación.** El mandato de la función de investigación consolidada abarca al personal de plantilla, el personal que no es de plantilla, los consultores, los contratistas independientes, el personal de los asociados en la ejecución y otro personal de terceros, los contratistas y los proveedores, así como al resto de personas y entidades que mantienen una relación contractual con la organización de que se trate. Comprende las alegaciones de faltas de conducta de todo tipo, excepto en las organizaciones en las que la función de investigación esté fragmentada y se encomiende a otras oficinas, funciones u órganos investigar determinados tipos de falta de conducta, como se expone a continuación.

62. **Persistencia de la fragmentación generalizada de las responsabilidades de investigación.** Aunque la evolución indicada puede entenderse como un progreso considerable con respecto a 2011, un examen más detenido da a entender que persiste la fragmentación de muchas formas y en varios niveles. La forma y el grado específicos de la fragmentación de las responsabilidades de investigación varía en gran medida de una organización a otra, lo cual planteó dificultades a la DCI en cuanto a la formulación de recomendaciones igual de válidas para todas las organizaciones. En consecuencia, el equipo de examen optó por describir las disposiciones específicas de las respectivas organizaciones y dirigir sugerencias a cada una de ellas. Sin embargo, con ello no se pretende restar importancia a la necesidad de contar con una función de investigación integrada en la oficina de supervisión interna en la que se consoliden todas las actividades relacionadas con las investigaciones (véase la recomendación 3 del presente informe), como ya se estableció en la recomendación 1 del informe de la DCI de 2011.

63. En el anexo I figura una sinopsis de la estructura orgánica de la función de investigación en las organizaciones participantes en la DCI.

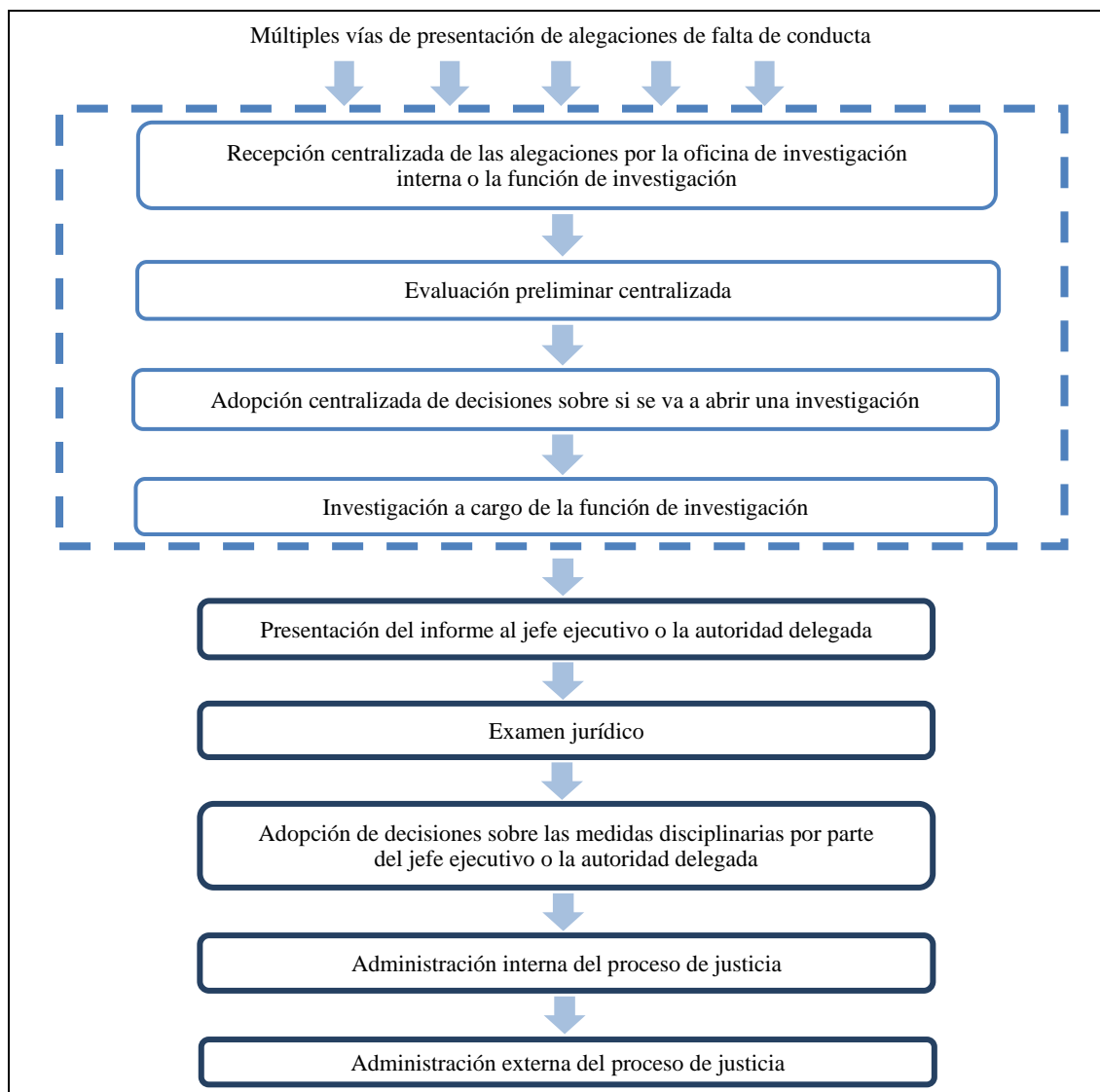
B. Fundamento y disposiciones básicas en relación con las responsabilidades unificadas en materia de investigación

64. Como se señalaba antes, la función de investigación de la mayoría de las organizaciones abarcadas por el presente examen forma parte de la oficina de supervisión interna, lo cual da cumplimiento a una de las recomendaciones principales del informe de la DCI de 2011. Idealmente, la función de investigación se encargaría de recibir todas las alegaciones presentadas²⁹ y de mantener un archivo de datos centralizado a tales efectos (recepción centralizada) a fin de realizar la evaluación preliminar de todas las alegaciones de falta de conducta presentadas y, cuando se considere necesario, decidir si se va a abrir una investigación formal y, posteriormente, llevarla a cabo, sin que el jefe ejecutivo deba aprobarlo por adelantado.

65. **Distintas etapas del proceso.** En la figura II se representan las responsabilidades consolidadas de la función de investigación durante las distintas etapas o fases del proceso de investigación.

²⁹ Excepto las denuncias de represalias, como se explica en los párrafos 16 y 27.

Figura II
Responsabilidades consolidadas en materia de investigación y actividades conexas



Nota: Este es el proceso que se sigue en el PNUD, el UNFPA, el UNICEF, el ACNUR, el PMA, la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), el OIEA, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) y la ONUDI.

66. Como cabe observar en la anterior figura, el proceso de investigación consta de diversas etapas que tienen igual de importancia para la solidez e independencia del proceso de investigación. Existen preocupaciones en los casos en que la responsabilidad de investigación (incluidas las fases esenciales del proceso previo a la investigación) está fragmentada o se comparte entre funciones u oficinas distintas.

C. Multiplicidad de vías de denuncia de faltas de conducta y ausencia de un mecanismo central de recepción

67. En la mayoría de las organizaciones las alegaciones de falta de conducta pueden presentarse por diversas vías a la oficina de supervisión interna, la oficina de ética o los jefes de otras oficinas o funciones, como por ejemplo de recursos humanos.

1. Necesidad de remediar la falta de claridad entre el personal en cuanto a “adónde deben dirigirse las denuncias y qué debe denunciarse”

68. **Confusión derivada de la diversidad de vías de denuncia.** Aunque la existencia de diversas vías de presentación de alegaciones de falta de conducta ofrece a las personas afectadas flexibilidad y, con ello, una gran variedad de oportunidades y opciones, por lo que puede calificarse de contribución positiva a la rendición de cuentas y la integridad, varios entrevistados señalaron que entre el personal estaba generalizada la falta de comprensión y claridad en cuanto a dónde debían dirigirse las distintas denuncias. Así ha quedado también señalado en anteriores informes de la DCI, en particular en los informes de la DCI sobre la prevención y detección del fraude y la respuesta a este y sobre las políticas de protección de los denunciantes de irregularidades. En consecuencia, es imprescindible un programa de comunicaciones sólido para informar al personal de las diversas vías con fines de disipar la confusión.

69. **Información y orientación insuficientes para remediar la situación.** Para hacer frente a estas deficiencias, algunas organizaciones, como el PNUD, el UNFPA, el UNICEF, el UNRWA, la OIT, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) y ONUSIDA, han preparado material de información y orientación dirigido a su personal y sus asociados con respecto a los lugares y las oficinas o funciones ante los que deben denunciarse los distintos tipos de falta de conducta, comportamiento insatisfactorio o agravios. Pese a los avances registrados en algunas organizaciones, el presente examen confirmó que, en general, persiste la insuficiencia de claridad y comprensión en cuanto al uso de las distintas vías de denuncia.

70. En este contexto, **la Inspectora desea reiterar la recomendación 5 presentada en el informe de la DCI sobre las políticas de protección de los denunciantes de irregularidades (JIU/REP/2018/4), conforme a la cual los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas debían elaborar instrumentos de orientación y comunicaciones detallados para todo el personal en los que se tratara del contenido, la forma, el lugar y los destinatarios de las denuncias de faltas de conducta o irregularidades, incluidos el acoso y las represalias, en todos los idiomas de trabajo de la organización.**

2. Necesidad de un mecanismo centralizado de recepción y de consolidación de todas las quejas en la función de investigación

71. **De ese modo, las denuncias recibidas pueden extraviarse.** Una dificultad derivada de la multiplicidad de vías de denuncia de faltas de conducta es que puede que la función de investigación no reciba las alegaciones que se han dirigido a otras funciones. Como ya se indicaba en el informe de la DCI sobre la protección de los denunciantes de irregularidades (JIU/REP/2018/4), la mayoría de las organizaciones no obligan a recopilar y comunicar en forma estandarizada las denuncias de faltas de conducta o irregularidades que se presentan por los cauces adicionales. Así pues, no se dispone de un mecanismo centralizado para contabilizar todas las denuncias de faltas de conducta o irregularidades presentadas a todas las entidades designadas (JIU/REP/2018/4, párrafo 151).

72. **Pertinencia sostenida de anteriores constataciones de la DCI.** Estas deficiencias ya se han señalado en el informe de la DCI sobre la prevención y la detección del fraude y la respuesta a él (JIU/REP/2016/4, párrafo 240)³⁰, según el cual: “Además de crear confusión, la multiplicidad de lugares donde presentar la denuncia también puede dar lugar a errores de juicio y a demoras cuando, por ejemplo, las denuncias de fraude no se remiten a la oficina apropiada. Además, la ausencia de un centro único para la presentación de denuncias sobre casos de fraude también significa que estas no se evalúan sistemáticamente al principio. Muchas personas entrevistadas reconocieron que unos procedimientos claros para intercambiar todas las denuncias y los resultados de las investigaciones o evaluaciones preliminares con la función de investigación permitiría a la organización tener una mejor comprensión del conjunto de denuncias realizadas en su marco, incluso las referentes al

³⁰ También se han planteado preocupaciones semejantes en otros informes sobre supervisión, como A/69/5 (Vol. I), párr. 145, y A/70/5 (Vol. I), cap. II, párr. 104.

fraude, y sobre la forma en que se abordan”. Aunque la observación se refiere a las faltas de conducta relacionadas con el fraude, los demás tipos de falta de conducta plantean preocupaciones del mismo orden. La misma cuestión volvió a plantearse en el informe de la DCI sobre las políticas de protección de los denunciantes de irregularidades (JIU/REP/2018/4, párrafos 150 a 152).

73. **Efectos adversos en la recopilación de datos y la presentación de denuncias.** Mientras que algunas organizaciones han registrado algunos avances en la atención prestada a estas preocupaciones, en particular la Secretaría de las Naciones Unidas, mediante la adopción de una instrucción administrativa en materia de conducta insatisfactoria, investigaciones y el proceso disciplinario (ST/AI/2017/1) a efectos de exigir que todas las denuncias se dirijan a la OSSI o que se adjunte a esta en copia como destinatario, en muchas organizaciones persisten deficiencias resultantes de la multiplicidad de vías de denuncia. Ello explica asimismo por qué cuesta a varias organizaciones aportar datos sobre la cantidad total de denuncias presentadas y los tipos de estas, así como sobre los ulteriores resultados, incluidas las investigaciones.

74. **Necesidad de un mecanismo central de recepción.** Para poner remedio a la situación, como ya se indicaba en el anterior informe de la DCI sobre la prevención y la detección del fraude y la respuesta a él, es preciso establecer un mecanismo centralizado de recepción que almacene y tramite todas las denuncias conforme a lo propuesto en los anteriores informes de la DCI y los motivos aducidos al respecto³¹.

75. **En este contexto, la Inspectora reitera la anterior recomendación presentada en el informe de 2016 de la DCI sobre prevención del fraude y exhorta a los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas a que establezcan para fines de 2021, si todavía no lo han hecho, un mecanismo central de recepción para todas las denuncias de sus respectivas oficinas de supervisión interna.**

D. Fragmentación de las responsabilidades de investigación en algunas organizaciones

76. **Responsabilidad de investigación compartida.** En el informe de 2011 de la DCI sobre la función de investigación (JIU/REP/2011/7) ya se señalaba que en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas muchas instancias compartían la responsabilidad de las investigaciones, lo cual comportaba una fragmentación de la función. En consecuencia, se recomendaba la concentración de todas las investigaciones en las correspondientes oficinas de supervisión interna de las organizaciones. En el presente examen se constata que, aunque se han registrado avances considerables, persiste la fragmentación.

77. **Las responsabilidades de investigación se reparten entre distintas oficinas y funciones.** Aunque la cobertura de la totalidad del personal es exhaustiva en la mayoría de las organizaciones, en algunas de ellas corresponde asimismo a otras oficinas y funciones, como oficinas de recursos humanos, oficinas jurídicas, servicios de seguridad y grupos o comités integrados por legos y funcionarios, el mandato de realizar investigaciones en relación con determinados tipos de falta de conducta, al margen de la función de investigación ubicada en las oficinas de supervisión interna.

78. En el caso de los organismos especializados de las Naciones Unidas y el OIEA, el mandato de su función de investigación en el marco de sus oficinas de supervisión interna varía en función del grado de fragmentación de la responsabilidad de investigación. Así ocurre en la OACI³², la OIT, la OMI, la OMM, la OMPI y la UIT, donde otras entidades tienen también derecho a emprender investigaciones o actividades conexas, por ejemplo de recepción, evaluación preliminar y adopción de decisiones en cuanto a la apertura de una investigación. Esta fragmentación se corresponde fundamentalmente con determinados tipos de falta de conducta. Se trata esencialmente de casos de acoso, abuso de autoridad, acoso sexual y explotación y abusos sexuales cuya responsabilidad se encomienda a funciones (por

³¹ JIU/REP/2016/4, párr. 249.

³² Hasta junio de 2020, como se indicaba antes en la nota a pie de página 26.

ejemplo, de recursos humanos) distintas de la función de investigación. En el anexo III se presenta una sinopsis de los distintos mandatos de investigación.

79. **Riesgos importantes conexos.** El hecho de que varias instancias compartan la responsabilidad de investigación comporta muchos riesgos, como por ejemplo una realización no profesional de las investigaciones, la falta de respeto de las normas aplicables, la falta de independencia y los conflictos de intereses, con lo cual no cabe garantizar un proceso independiente, objetivo e imparcial. Como ya se observaba en los dos informes anteriores de la DCI sobre esta función llevados a cabo en 2000 y 2011, la Inspectoría considera que ello plantea un motivo grave de preocupación en la medida en que constituye, entre otras cosas, un obstáculo destacado a la tramitación en condiciones de igualdad de las presuntas faltas de conducta y, por ende, a la igualdad en el tratamiento dispensado tanto a los autores de las denuncias como a quienes son objeto de ellas. En resumen, supone un escollo a la cultura de integridad.

80. **Riesgos adicionales creados por una recepción y una evaluación previa descentralizadas.** Preocupa en igual medida la fragmentación de las responsabilidades en la fase previa a la investigación. En muchas organizaciones la recepción y la evaluación previa de las denuncias de falta de conducta están descentralizadas, concretamente en la OIT, la OMI, la OMM, la OMPI, la OMS, la OMT³³, la UIT, la UNOPS, el UNRWA y la UPU³⁴. En estas organizaciones no todas las denuncias de falta de conducta que se presentan se remiten a la función de investigación interna para que efectúe la evaluación preliminar. Más bien la facultad de revisión de las alegaciones presentadas y decisión sobre las ulteriores medidas está fragmentada entre distintas funciones. En la Secretaría de las Naciones Unidas la OSSI examina³⁵ todas las quejas, pero puede remitir el caso ulteriormente a otras oficinas con fines de evaluación preliminar e investigación.

81. El hecho de que en varias organizaciones la oficina de supervisión interna o función de investigación carezca de mandato a efectos de recibir todas las denuncias de falta de conducta y emprender la evaluación preliminar pone en peligro la igualdad de trato de todas esas denuncias en el marco de una tramitación profesional, justa e imparcial, aun cuando puede que una sola función se encargue de las investigaciones en sí. También reina la ambigüedad en cuanto a la orientación y las normas por las que se deben regir estas otras oficinas cuando emprenden la evaluación preliminar. Además, la ausencia de un registro central de todas las alegaciones impide visualizar claramente la situación general en cuanto a la presentación de denuncias de falta de conducta y ordenar los casos por prioridad en función de un conjunto uniforme de criterios.

82. Por los motivos anteriores, la Inspectoría considera que esta falta de coherencia y uniformidad en la fase anterior a la investigación plantea preocupaciones tan graves como las derivadas de la fragmentación en fases ulteriores de la responsabilidad de emprender las investigaciones en sí.

83. **Conclusiones detalladas para cada categoría de organización.** En las siguientes secciones se expone el actual estado de fragmentación de la responsabilidad de investigación, incluso en las fases de recepción y evaluación preliminar de las alegaciones de falta de conducta y de adopción de una decisión sobre si se va a emprender una investigación.

1. El caso de la Secretaría de las Naciones Unidas (con inclusión de la UNCTAD, el PNUMA, ONU-Hábitat, la UNODC y el ITC)

a) *Situación tras la adopción de la instrucción administrativa en materia de conducta insatisfactoria, investigaciones y el proceso disciplinario (ST/AI/2017/1)*

84. **Prominencia de la OSSI.** De conformidad con lo dispuesto en la instrucción administrativa y en el boletín del Secretario General sobre la prohibición de la discriminación, el acoso, incluido el acoso sexual, y el abuso de autoridad (ST/SGB/2008/5), así como en otro boletín sobre el mismo tema publicado el 10 de septiembre de 2019

³³ La OMT carece de oficina de supervisión interna.

³⁴ La UPU carece de oficina de supervisión interna.

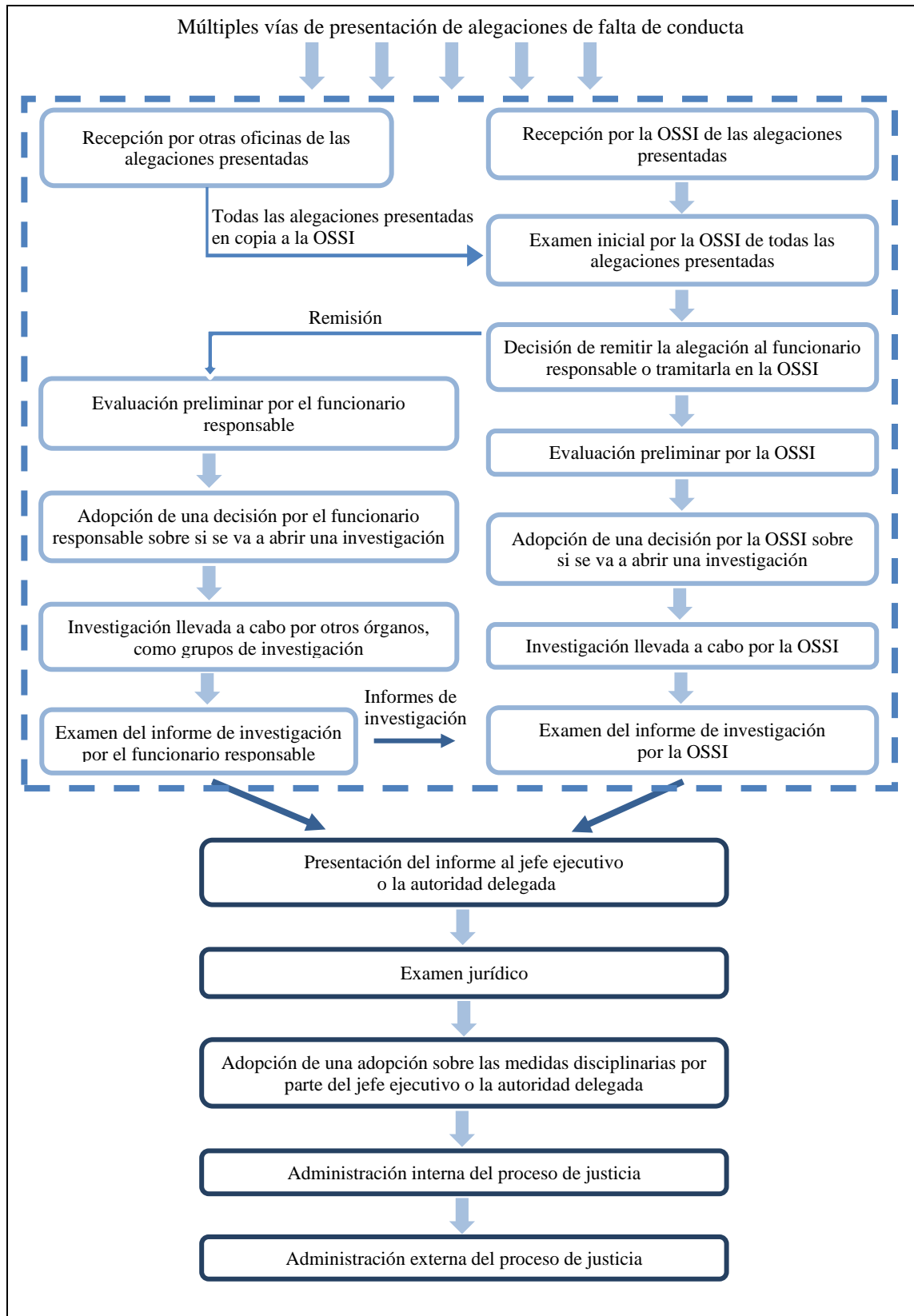
³⁵ Un examen efectuado por la OSSI no constituye una evaluación preliminar completa de la denuncia.

(ST/SGB/2019/8), aunque la OSSI ofrece la función de investigación unificada en el ámbito de la Secretaría de las Naciones Unidas, otras oficinas distintas de la OSSI pueden emprender investigaciones, así como evaluaciones preliminares. Con la publicación de la instrucción administrativa, la Secretaría de las Naciones Unidas actualizó sus procedimientos de recepción disponiendo que todas las alegaciones se remitieran en copia a la OSSI, que debía encargarse de su examen, aunque no de su evaluación preliminar. De ese modo, corresponde a la OSSI la decisión final sobre las evaluaciones de casos de que se va encargar y las que considera más aptas para su tramitación por otras oficinas y funciones, es decir, por el denominado funcionario responsable, el cual realiza a continuación la evaluación preliminar para determinar si está justificado abrir una investigación.

85. Sin embargo, corresponde a la OSSI adoptar la decisión final sobre los casos que va a examinar. También puede decidir en cualquier momento que es más apropiado asumir la tramitación de un caso remitido antes a otras oficinas y funciones. La OSSI recibe en copia todos los informes de investigación preparados por otras oficinas antes de su presentación a la oficina a la que corresponda decidir la adopción de medidas ulteriores, de carácter disciplinario o de otro tipo. Las disposiciones recién expuestas tienen por objeto velar por que todas las denuncias queden registradas de forma central e inicialmente las examine la función de investigación unificada, así como conseguir que, pese a la fragmentación de la responsabilidad de investigación, el proceso sea objeto de supervisión adecuada.

86. En la figura que sigue se presenta la situación actual de las responsabilidades en materia de investigación en la Secretaría de las Naciones Unidas.

Figura III
Responsabilidades de investigación y actividades conexas en la Secretaría de las Naciones Unidas



87. **Dos categorías de falta de conducta.** Además, en la Secretaría de las Naciones Unidas los casos de falta de conducta se clasifican conforme a dos categorías generales: categoría I (graves) y categoría II (ordinarios). La categoría I abarca los casos graves o complejos de fraude o actividad delictiva, explotación y abusos sexuales, conducta prohibida por parte de funcionarios de categoría superior, conflicto de intereses y despilfarro de recursos considerables. La categoría II consta de asuntos personales, indagaciones relacionadas con el tráfico, hurtos ordinarios, controversias contractuales, controversias relacionadas con la gestión de la oficina y uso indebido básico de equipo por parte del personal³⁶. La OSSI hace uso de la distinción entre las categorías I y II para orientar su decisión sobre si va a quedarse con el caso o lo va a remitir a otro funcionario responsable. Desde 2019, sobre la base de una decisión interna, la OSSI se encarga exclusivamente de todas las alegaciones en materia de acoso sexual y explotación y abusos sexuales.

88. **Papel de los grupos de investigación.** Si la OSSI no se ocupa de una queja y el funcionario responsable decide abrir una investigación sobre la base de los resultados de la evaluación preliminar, el funcionario responsable nombra un grupo de investigación o entidad investigadora.

89. Los grupos de investigación (grupos encargados de la determinación de los hechos) no se componen de investigadores profesionales, sino de funcionarios que han recibido capacitación en investigación de conformidad con la instrucción administrativa, normalmente en el marco de un curso de capacitación de cinco días de duración impartido por la División de Investigaciones de la OSSI y la División de Derecho Administrativo de la Oficina de Recursos Humanos. Cuando establece un grupo de investigación, el funcionario responsable nombra normalmente a por lo menos dos personas con capacitación o experiencia en materia de investigaciones en el lugar de trabajo (ST/AI/2017/1, párrafo 6.4).

90. **Otras entidades investigadoras.** De conformidad con el párrafo 6.3 de la instrucción administrativa, el funcionario responsable también puede designar una entidad investigadora encargada de realizar la investigación (en la práctica, el Servicio de Seguridad del Departamento de Seguridad), que investiga casos de importancia secundaria como hurtos menores, incidentes de tráfico o uso indebido de equipo. Existen en los Servicios de Seguridad de las misiones sobre el terreno unidades especiales de investigación provistas de investigadores radicados en las misiones que se organizan en equipos reducidos. Corresponden a las unidades amplias responsabilidades de investigación que incluyen, entre otras cosas, casos leves de falta de conducta (categoría II).

91. La Oficina de Recursos Humanos del Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión en Nueva York, el Servicio de Gestión de Recursos Humanos de la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra, la Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi y la Oficina de las Naciones Unidas en Viena prestan apoyo sustantivo a los jefes de las entidades de departamentos y oficinas como la UNCTAD, el PNUMA, ONU-Hábitat, la UNODC, el ITC y otras oficinas clientes con las que hayan concertado acuerdos de servicios en asuntos relativos a la conducta y la disciplina. La Oficina de Recursos Humanos del Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión y el Servicio de Gestión de Recursos Humanos asesoran a los jefes de las entidades en asuntos generales de conducta y disciplina, en particular en cuanto a si debe abrirse una investigación respecto de algunas cuestiones (mediante una evaluación preliminar) y prestando apoyo al establecimiento de grupos de investigación. También asesoran sobre las medidas que conviene adoptar cuando se recibe una queja, imparten asesoramiento técnico y sobre procedimiento a los grupos de investigación y asesoran sobre el seguimiento de que deben ser objeto los informes de investigación (remisión con fines de adopción de medidas disciplinarias, medidas de gestión o administrativas o medidas de cierre del caso).

b) Problemas resultantes de la fragmentación de responsabilidades

92. Desde 2011 la situación ha mejorado considerablemente en la Secretaría de las Naciones Unidas, en particular por lo que se refiere a la mayor centralización de la recepción de denuncias de falta de conducta y la supervisión y la orientación facilitadas por la OSSI

³⁶ Véase el Manual de Investigaciones de la OSSI.

durante todo el proceso (véase también A/73/324 (Part I), párrafo 10). No obstante, persisten algunas preocupaciones esenciales.

93. **La independencia, la imparcialidad y la objetividad de las investigaciones no están garantizadas.** Las entidades investigadoras distintas de la OSSI, como oficinas de recursos humanos, jefes de oficinas o grupos integrados por personal de distintos departamentos, no están formadas por investigadores profesionales. Tampoco gozan del mismo grado de independencia estructural e institucional de que goza la OSSI³⁷. Permitir al personal directivo o a los miembros de grupos de distintas funciones de gestión encargarse de las evaluaciones preliminares y las investigaciones también plantea considerables riesgos de conflicto de intereses, real o aparente.

94. **Consecuencias negativas en cuanto a calidad, rendición de cuentas y confianza.** Como se indicaba en anteriores informes de la DCI y en informes de supervisión de otro tipo, la Inspectoría opina que la participación de investigadores no profesionales y de grupos de legos sigue incidiendo negativamente en la calidad de la investigación, en particular por lo que se refiere al respeto de las normas aplicables de investigación o debido proceso, pese a que la capacitación de los miembros de los grupos se ha intensificado y ha mejorado (véase, por ejemplo, JIU/REP/2016/4). Ello puede influir negativamente en el resultado final del proceso posterior a la investigación, como en la imposición de medidas disciplinarias, lo cual supone una merma de rendición de cuentas en determinadas esferas de la organización. Puede que, a su vez, ello explique la confianza limitada que, en general, deposita el personal en la función de investigación y en los procesos de lucha contra las faltas de conducta.

95. **Escasez de capacidad de investigación disponible.** Otras dificultades se refieren a la capacidad cuando las investigaciones corresponden a funcionarios responsables, como funcionarios de recursos humanos o grupos de investigación, especialmente cuando se ocupan de casos más complejos que exigen aptitudes técnicas de investigación de las que no están provistos. Otro problema deriva de la cantidad limitada de personal con voluntad y disponibilidad para participar en grupos conforme a la instrucción administrativa ST/AI/2017/1 que cuenta con la experiencia y los conocimientos exigidos.

96. **Persistencia de lagunas en materia de orientación.** En relación con las evaluaciones preliminares e investigaciones emprendidas fuera de la OSSI, se dispone de documentos y disposiciones limitados en materia de orientación: fundamentalmente, la instrucción administrativa mencionada (ST/AI/2017/1) y las disposiciones administrativas conexas. Las políticas y los procedimientos operativos estándar elaborados por la OSSI, con inclusión de su manual de investigaciones y otras orientaciones, como la orientación en materia de reunión de pruebas y realización de entrevistas, no son aplicables directamente. Estas lagunas son problemáticas para los procesos de investigación y de evaluación preliminar en la medida en que estorban la igualdad de trato de los casos y la aplicación coherente de normas. Sin embargo, cabe señalar que la Oficina de Recursos Humanos, en cooperación con la OSSI, ha elaborado un conjunto de herramientas detallado que sirve de orientación a los miembros de los grupos en el marco del boletín del Secretario General sobre la manera de hacer frente a la discriminación, el acoso, incluido el acoso sexual, y el abuso de autoridad (ST/SGB/2019/8), junto con plantillas al respecto.

c) *Ventajas y desventajas de la unificación de las actividades de investigación frente a su descentralización*

97. **Beneficios esperados del actual modelo descentralizado.** La Secretaría de las Naciones Unidas, al adoptar el proceso expuesto en la mencionada instrucción administrativa (ST/AI/2017/1), optó por un modelo en virtud del cual se encomienda a otras oficinas o funciones la investigación de casos que se les remiten tras un primer examen llevado a cabo por la OSSI. No obstante las graves preocupaciones que plantea este mecanismo, existen razones a favor del modelo.

98. **Consideraciones de costos.** En el contexto de las deliberaciones con los Representantes de los Servicios de Investigación de las Naciones Unidas, algunos entrevistados observaron que tal vez convendría más que la tramitación de los casos que

³⁷ Conforme a lo dispuesto en la resolución de la Asamblea General por la que se establece la OSSI.

comportaban un riesgo bajo y de los casos de magnitud secundaria en categorías más “ordinarias” de falta de conducta, como hurtos menores, agresiones, actividades externas no autorizadas y delitos de tráfico, correspondiera a otras entidades, en concreto a los servicios de seguridad, los jefes de oficina y los jefes de misión, en particular en vista de que los servicios de seguridad contaban con personal provisto de experiencia sustantiva en materia de investigación o experiencia en el ámbito de la aplicación de la normativa. En ese sentido, no sería eficiente en función de los costos encomendar a la OSSI investigaciones “de nivel inferior” en una organización muy descentralizada como la Secretaría de las Naciones Unidas. La OSSI debería centrarse más bien en casos de falta de conducta grave que fueran complejos y de alto riesgo. También se señaló que la unificación en la OSSI de todas las investigaciones y las actividades conexas tendría consecuencias considerables para los recursos. Se estimó que, de procederse a esa unificación, serían necesarios recursos adicionales por valor de unos 4 millones de dólares anuales en concepto de unos 25 puestos de investigador.

99. **Los grupos de investigación pueden cumplir su propósito si se capacitan debidamente.** En vista de que la capacitación de los miembros de los grupos de investigación es obligatoria de conformidad con la instrucción administrativa (ST/AI/2017/1), la situación relativa a este aspecto en concreto ha mejorado en cierta medida desde 2011. En este contexto, la Junta de Auditores de las Naciones Unidas recomendó que “la Secretaría evaluara la capacidad disponible en diversas entidades para realizar investigaciones a la altura del sistema profesionalizado de administración de justicia y, siempre que fuera necesario, adoptara medidas para crear y mejorar dicha capacidad” (A/73/5 (Vol. I), párrafo 332). La Inspectoría coincide en la recomendación.

100. **Deficiencias prácticas aparentes del actual modelo.** La OSSI no comunica los motivos de que las denuncias de falta de conducta se remitan al jefe de la entidad o al funcionario responsable. Los entrevistados indicaron que sería útil que la OSSI presentara más información general sobre la remisión de casos y su justificación, lo cual fomentaría la coherencia en el ámbito de la Secretaría. Parece que no existe incoherencia en cuanto a lo que debe comunicarse a la OSSI después de que un caso se ha remitido a otro funcionario responsable. Además, no queda del todo claro el papel que corresponde a la OSSI en materia de garantía de calidad, orientación o supervisión de conformidad con los procedimientos establecidos en la instrucción administrativa ST/AI/2017/1 ni en qué consiste exactamente ese papel. Además, algunos entrevistados consideraron que la actual práctica de remitir todas las alegaciones presentadas a la OSSI podría causar demoras en el inicio de las actividades de constatación de los hechos en las oficinas descentralizadas y las misiones sobre el terreno.

d) *Conclusiones*

101. **En conjunto, la centralización de todas las investigaciones en la OSSI parece preferible.** En vista de las diversas preocupaciones graves indicadas y pese a los argumentos a favor de la fragmentación de las responsabilidades de investigación, la Inspectoría cree probable que todos los interesados se verían favorecidos por una tramitación más profesional y exhaustiva de todas las alegaciones y las ulteriores investigaciones mediante una función de investigación profesional e independiente unificada en la oficina de supervisión interna.

102. **En consecuencia, en la Secretaría de las Naciones Unidas todas las responsabilidades de investigación y las actividades conexas deberían unificarse en la OSSI, como ya había recomendado la DCI en 2011. Véase la recomendación 3 al respecto.**

103. **Como medida encaminada a dicho fin, y teniendo en cuenta las características de la Secretaría de las Naciones Unidas, la Inspectoría sugiere llevar a cabo un análisis de las consecuencias de esa unificación en la OSSI. La evaluación debería incorporar aspectos importantes como la independencia, la imparcialidad y la objetividad de las investigaciones. También debería incorporar un análisis de la relación costo-beneficio y una estimación de los recursos adicionales que necesita la OSSI frente a las ganancias en eficiencia y ahorro de costos percibidas por otras oficinas y funciones. Las conclusiones de esa evaluación deberían comunicarse a la Asamblea General.**

104. Como medida provisional, la Inspectora sugiere que se elaboren según sea necesario procedimientos y orientaciones para las investigaciones y las evaluaciones preliminares llevadas a cabo por oficinas o funciones distintas de la OSSI de conformidad con la mencionada instrucción administrativa (ST/AI/2017/1) y los dos boletines del Secretario General mencionados (ST/SGB/2008/5 y ST/SGB/2019/8) y que en ellos figuren criterios claros en relación con la evaluación preliminar de las alegaciones y disposiciones claras para impedir situaciones de conflicto de intereses.

105. De momento, la OSSI debe aportar garantía de calidad y orientación en relación con las investigaciones emprendidas por otras oficinas o funciones a fin de velar por que se cumplan las políticas y normas de investigación pertinentes y por que los procesos cumplan todas las normas de investigación de las Naciones Unidas aplicables, en particular en materia de debido proceso, así como otros requisitos establecidos en su jurisdicción por el Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas.

2. La fragmentación no es un problema destacado en los fondos y programas de las Naciones Unidas

106. La fragmentación de las responsabilidades de investigación y las actividades conexas no es motivo de preocupación en los fondos y programas de las Naciones Unidas, excepto en el UNRWA y la UNOPS. Pueden consultarse más detalles en los anexos I y III.

107. **Situación en el UNRWA.** Como se indicaba en las políticas aplicables, además del Departamento de Servicios de Supervisión Interna del UNRWA, que realiza investigaciones centralizadas, los directores de departamentos y sobre el terreno y el Comisionado General tienen derecho a poner en marcha y realizar investigaciones descentralizadas. De ese modo, la responsabilidad respecto de las actividades de investigación está fragmentada en cuanto a la recepción, la evaluación preliminar y la investigación.

108. **Papel del Departamento de Servicios de Supervisión Interna frente a los distintos comités encargados de la recepción.** Por lo que se refiere a la evaluación previa de las alegaciones, existen comités de recepción establecidos en el Departamento de Servicios de Supervisión Interna y en las oficinas sobre el terreno que recomiendan a la instancia decisoria autorizada la manera de proceder. Sin embargo, todas las denuncias de falta de conducta recibidas por funciones distintas del Departamento deben remitirse a este. De conformidad con la Directiva de la Organización núm. 14, el Departamento lleva un registro confidencial de todas las alegaciones de falta de conducta.

109. El Departamento de Servicios de Supervisión Interna, además de realizar investigaciones centralizadas de las faltas de conducta imputadas al personal de la UNRWA, se encarga de impartir asesoramiento técnico, orientación y capacitación a las oficinas sobre el terreno y al Departamento de Recursos Humanos en la sede en relación con la realización de investigaciones descentralizadas. El Departamento ha establecido la práctica de que un investigador del Departamento participe en cada comité de recepción sobre el terreno, algo que viene aplicándose con éxito desde 2016.

110. **Inconvenientes del modelo actual y posibles alternativas.** La Inspectora considera que se trata de una primera medida adecuada en aras de una tramitación más coherente de las denuncias. Sin embargo, su efecto está limitado por el carácter estrictamente consultivo de los comités de recepción. De ahí que todavía no pueda garantizarse la plena coherencia en la tramitación de las alegaciones. En consecuencia, el Departamento de Servicios de Supervisión Interna observó que seguiría dialogando con el personal directivo para estudiar modelos alternativos de la función de investigación, incluida la centralización en el Departamento de algunas de las responsabilidades (como la recepción) o de todas ellas, o, por lo menos, fortalecer considerablemente su capacidad de supervisar las investigaciones descentralizadas realizadas sobre el terreno³⁸. Como consecuencia de ello, en 2020 el UNRWA inauguró el proceso de establecer dentro del Departamento una unidad central de recepción encargada de la evaluación preliminar de todas las alegaciones.

³⁸ Departamento de Servicios de Supervisión Interna, informe anual de 2018, párrs. 38 y 41.

111. **Situación en la UNOPS.** En la UNOPS, sobre la base de su instrucción operacional³⁹ relativa a las investigaciones y las medidas relativas a las alegaciones de falta de conducta presentadas contra el personal de la UNOPS, el Director del Grupo para la Gente y el Cambio⁴⁰ determina el seguimiento apropiado respecto de las alegaciones relacionadas con la política de la UNOPS de prohibición de la discriminación, el acoso, incluido el acoso sexual, y el abuso de autoridad. Si se juzga necesario emprender una investigación, el Grupo para la Gente y el Cambio remite el caso al Grupo de Auditoría Interna e Investigaciones de la UNOPS con fines de investigación. A juicio de la Inspectora, esta fragmentación plantea un riesgo destacado a la integridad y la rendición de cuentas por las razones explicadas antes, pues las funciones de gestión no son independientes y es probable que estén sujetas a conflictos de intereses. En consecuencia, todas las investigaciones y las actividades conexas deben unificarse en el Grupo de Auditoría Interna e Investigaciones como única función independiente y profesional de la UNOPS provista de mandato en materia de investigación.

112. **Por las razones antes explicadas, todas las responsabilidades de investigación y las actividades conexas (es decir, la evaluación preliminar y la decisión de abrir una investigación) deben unificarse en la función de investigación de la UNOPS y del UNRWA. Véase, en consecuencia, la recomendación 3 del presente informe.**

3. Grado notable de fragmentación en los organismos especializados

113. **Impera la fragmentación de responsabilidades.** La fragmentación de las responsabilidades de investigación y las actividades conexas impera en varios organismos especializados de las Naciones Unidas (la OACI⁴¹, la OIT, la OMI, la OMM⁴², la OMPI, la OMS, la OMT, la UIT y la UPU) en los que se encomienda a otras oficinas y funciones diversas, como oficinas de recursos humanos, oficinas de ética y grupos o comités integrados por legos o funcionarios, la realización de investigaciones o actividades conexas, como la recepción y la evaluación preliminar, en relación con determinados tipos de falta de conducta.

114. En las figuras IV y V se representa esta fragmentación.

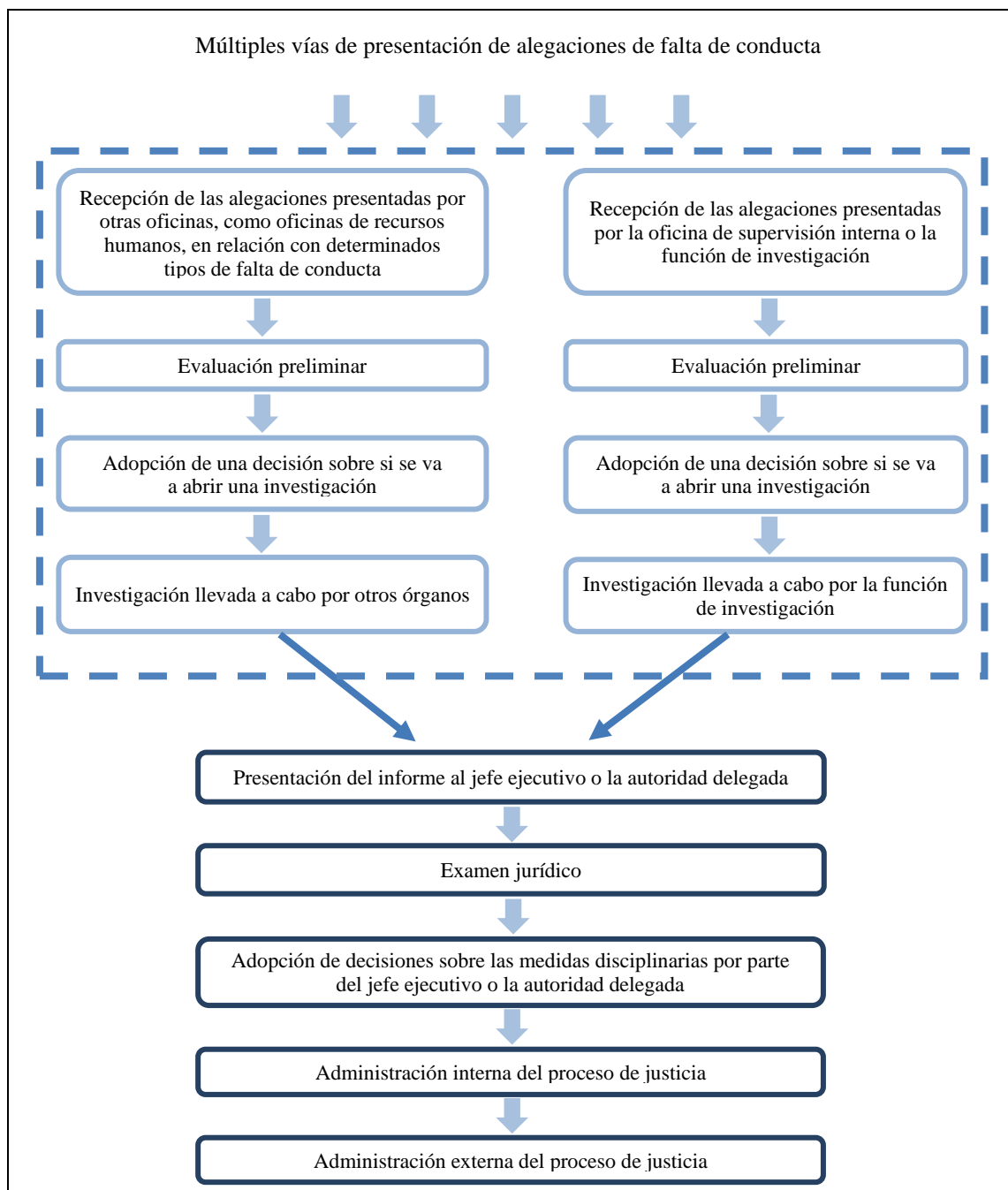
³⁹ OI.IAIG.2018.01.

⁴⁰ El Grupo para la Gente y el Cambio corresponde a las funciones de gestión de los recursos humanos de otras organizaciones.

⁴¹ Hasta junio de 2020, como se indicaba antes en la nota a pie de página 26.

⁴² Se informó a la DCI de que en enero de 2020 se había puesto fin a la fragmentación.

Figura IV
Responsabilidades fragmentadas en materia de investigación y actividades conexas



Nota: Este es el proceso que siguen el UNRWA, la OIT, la OMI y la UIT.

115. **Situación en la OIT.** La OIT sirve de ejemplo válido de fragmentación de la responsabilidad de realizar actividades relacionadas con la investigación. Como se indica en el artículo 13.4 del Estatuto del Personal de la OIT, su Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos se encarga de las reclamaciones de acoso y acoso sexual, incluidas las investigaciones conexas. Este procedimiento es resultado de un acuerdo colectivo entre la administración y el sindicato de la OIT. En el acuerdo se definen la política y el proceso, en el sentido, por ejemplo, de que las investigaciones se ponen a cargo de investigadores independientes externos contratados por el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos a quienes se selecciona a partir de una lista de investigadores acordada de antemano con el sindicato de la OIT. Todo cambio en este procedimiento vinculante exigiría nuevas negociaciones con el sindicato de la OIT y la aprobación por parte de este.

116. **Papel de la Comisión en Materia de Responsabilidad de la OIT.** Mientras que la oficina de supervisión interna de la OIT se encarga de realizar las actividades de investigación relativas a las denuncias de fraude, efectivo o presunto, o tentativa de fraude o de prácticas corruptas o colusivas⁴³, corresponde otro mandato de investigación a la Comisión en Materia de Responsabilidad de la OIT conforme al artículo 13.30 a) de la Reglamentación Financiera Detallada de la OIT. Según el artículo, “Cuando proceda, el Tesorero remitirá a la Comisión en Materia de Responsabilidad casos de fraude, efectivo o presunto, o de tentativa de fraude, así como de improbidad, negligencia o incumplimiento de los procedimientos o directivas confirmados de la Oficina, que hayan entrañado o que pudieran haber entrañado pérdidas financieras o de otra índole a la Oficina o daños a sus bienes. En el marco de sus funciones, incumbirá a la Comisión determinar las circunstancias de cada caso, establecer la responsabilidad de la pérdida, si la hubiera, formular cuando proceda recomendaciones relativas al reembolso de la pérdida, remitir el caso a la unidad responsable de la adopción de medidas disciplinarias y autorizar que la cuantía de la pérdida se cargue a la cuenta de pérdidas y ganancias”. Sin embargo, en la práctica, la Comisión en Materia de Responsabilidad depende de la investigación de determinación de los hechos emprendida por la Oficina de Supervisión Interna de la OIT.

117. **Situación en la OACI antes de junio de 2020.** En junio de 2018 el Consejo de la OACI decidió crear un puesto nuevo de Investigador Principal y establecer el Comité de Investigaciones. La Oficina de Evaluación y Auditoría Interna de la OACI no intervenía en las investigaciones y las actividades conexas. Con arreglo al antiguo marco sobre ética de la OACI, las presuntas faltas de conducta debían denunciarse ante el Oficial de Ética, a quien correspondía realizar un examen preliminar que debía presentar al Comité de Investigaciones a fin de decidir si se iba a abrir una investigación. Como se indicó en el informe de la DCI sobre el examen de la gestión y administración en la OACI (JIU/REP/2019/1), las disposiciones de la OACI se apartaban de las buenas prácticas de otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas en las que las investigaciones formaban parte de la función de supervisión interna, que adoptaba decisiones independientes de conformidad con normas profesionales.

118. **Revisión del marco sobre ética de la OACI en junio de 2020.** Se informó a la DCI de que el Consejo de la OACI adoptó en junio de 2020 la decisión de concertar un memorando de entendimiento con la OSSI de la Secretaría de las Naciones Unidas a efectos de externalizar a la OSSI todas las investigaciones y las actividades conexas. Como consecuencia de ello se revisó el marco sobre ética de la OACI, a raíz de lo cual se suprimió el mandato de investigación del Oficial de Ética y se abolió el Comité de Investigaciones.

119. **Situación en la OMI.** La política y los procedimientos de la OMI en materia de investigación de presuntas infracciones de la política de la OMI sobre el derecho a trabajar en un entorno libre de acoso adscribe a los Servicios de Recursos Humanos la responsabilidad de investigar las alegaciones de discriminación, acoso, incluido el acoso sexual, y abuso de autoridad⁴⁴. Si está justificada una investigación formal de determinación de los hechos, los Servicios de Recursos Humanos nombran un grupo de, por lo menos, dos funcionarios de la OMI con capacitación en investigación de esos tipos de falta de conducta prohibida. Sin embargo, ese tipo de formación o curso de repaso no se imparte con regularidad.

120. **Situación en la UIT.** La responsabilidad de investigación en la UIT está fragmentada en varios niveles. En las directrices de investigación y la política contra el fraude, la corrupción y otras prácticas proscritas, en ambos casos publicadas recientemente (el 2 de mayo de 2019), se establece que todas las alegaciones conexas presentadas deben remitirse al Oficial de Ética, que registra las denuncias, realiza la evaluación preliminar para determinar si las alegaciones son creíbles y presenta al Secretario General una recomendación con fines de adopción de ulteriores decisiones, en particular a efectos de determinar si se va a asignar el caso a la oficina de supervisión interna o a otro órgano de investigación.

⁴³ De conformidad con la carta de investigación de la OIT (GB.326/PFA/9(Rev.).

⁴⁴ Como se afirma en el apéndice E del Reglamento del Personal.

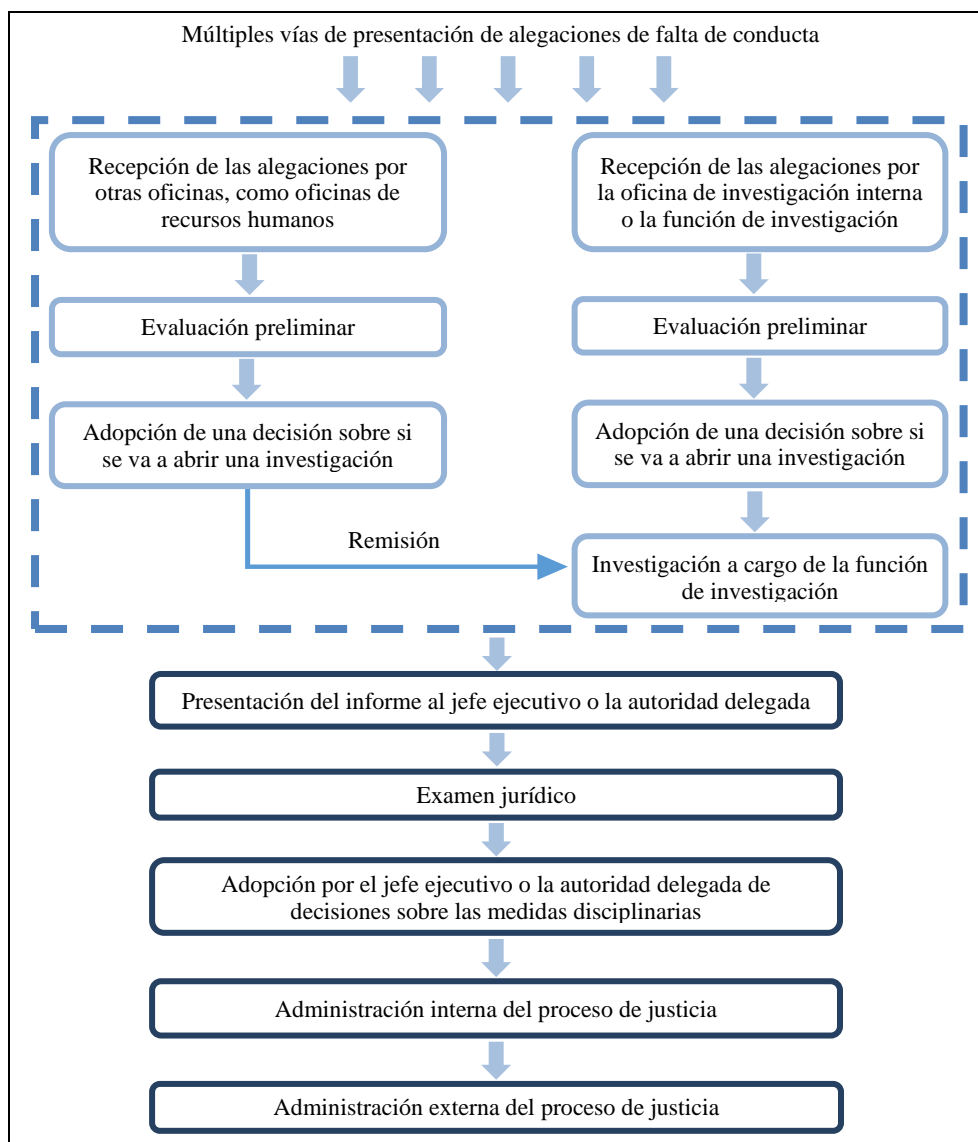
121. **Comisiones de investigación de la UIT.** Las alegaciones presentadas al amparo de la política de la UIT sobre acoso y abuso de autoridad se remiten al Secretario General, que, tras evaluarlas, puede crear una comisión de investigación interna encargada de emprender investigaciones formales. Además, de conformidad con la política de la UIT de protección del personal contra las represalias por denunciar faltas de conducta, en los casos creíbles de represalias o amenazas de represalias el Secretario General nombrará un investigador después de que el Oficial de Ética haya realizado la evaluación preliminar de la alegación.

122. **El papel de la supervisión interna en la UIT corre grave peligro.** Como consecuencia de ello, la autoridad de la oficina de supervisión interna de la UIT está todavía más limitada que en organizaciones semejantes, en vista del mandato del Oficial de Ética de ejercer simultáneamente funciones de punto de recepción central y encargado de la evaluación preliminar, excepto en casos de acoso. Además, el mandato de realizar investigaciones se limita a las alegaciones de fraude y otras prácticas proscritas. En todos los casos, para abrir una investigación se necesita la aprobación del jefe ejecutivo, que, por recomendación del Oficial de Ética, también puede designar otro órgano de investigación. Ello constituye otra restricción grave a la independencia de la oficina de supervisión interna.

123. **Una situación anómala.** El actual mecanismo de la UIT se aparta de las buenas prácticas de otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y tampoco respeta recomendaciones anteriores de la DCI. Normalmente, las investigaciones y las actividades conexas forman parte del mandato de la función de supervisión interna, en particular porque esta función se rige por un marco profesional reconocido en el que, en consonancia con normas profesionales, se adoptan decisiones independientes que están sujetas a procesos de examen y garantía de la calidad, además de lo cual las correspondientes facultades y relaciones jerárquicas respecto del personal directivo superior y los órganos legislativos están claras y bien establecidas para salvaguardar la independencia de la función⁴⁵.

⁴⁵ Se informó a la DCI de que, en abril de 2020, el Consejo de la UIT examinó una propuesta de creación y financiación de una nueva función de investigación mediante la creación de un puesto específico de categoría P-4 o P-5 que formaría parte de la Oficina del Secretario General y estaría sujeto a su supervisión (C20/60-E). La decisión se pospuso hasta la siguiente reunión física del Consejo de la UIT.

Figura V
Responsabilidades fragmentadas en cuanto a las actividades previas a la investigación



Nota: Este es el proceso que siguen la OMPI, la OMS y la UNOPS.

124. **Situación en la OMS.** La responsabilidad en materia de investigaciones en la OMS está centralizada en la Oficina de Servicios de Supervisión Interna de la OMS, pero existe fragmentación en las fases de recepción y evaluación preliminar. La Oficina de Conformidad, Gestión de Riesgos y Ética no solo gestiona la línea directa del organismo para denuncias de irregularidades, sino que también se encarga (junto con la Oficina de Servicios de Supervisión Interna de la OMS) de recibir las alegaciones de falta de conducta, emprender la evaluación preliminar y decidir si es preciso realizar una investigación. A continuación remite estos casos a la Oficina de Servicios de Supervisión Interna de la OMS con fines de investigación efectiva.

125. **Situación en la OMPI.** En la OMPI, de conformidad con la cláusula 11.4 y la regla 11.4.1 del Estatuto y Reglamento del Personal, el Director General (o su autoridad delegada) revisa las alegaciones de discriminación y acoso en el lugar de trabajo, y, en los casos en que determina que debe emprenderse una investigación, esta corresponde a la función de investigación de la División de Supervisión Interna.

126. **Situación en la OMM.** En la OMM, hasta enero de 2020 correspondía al Grupo Conjunto de Reclamaciones establecido antes de la creación de la oficina de supervisión interna el mandato de realizar investigaciones sobre la base del capítulo 4 de las instrucciones

permanentes relativas a la prevención y solución de casos de acoso, incluido el acoso sexual. Todas las denuncias al respecto debían presentarse al Grupo, que estaba facultado para realizar investigaciones y remitir al Secretario General sus conclusiones y recomendaciones. El Grupo Conjunto de Reclamaciones se disolvió en enero de 2020 cuando la OMM se incorporó al sistema de administración de justicia de las Naciones Unidas, que incluye el Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas, el Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas, la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas y la Oficina de Asistencia Letrada al Personal.

127. **Conclusión.** La fragmentación de la responsabilidad de llevar a cabo actividades relacionadas con la investigación en los organismos especializados es indicio de que, cuando existe fragmentación, tiene que ver principalmente con las alegaciones de acoso, acoso sexual y abuso de autoridad. La evaluación preliminar y, cuando son necesarias, las investigaciones conexas incumben a la función de recursos humanos, excepto en la OMPI y la UIT.

128. **Necesidad de unificar todas las investigaciones en las oficinas de supervisión interna.** Por las razones antes expuestas, como la falta de independencia y objetividad, los conflictos de intereses y el riesgo derivado de que investigadores no profesionales se encarguen de las investigaciones, la fragmentación de las responsabilidades de investigación y actividades conexas plantea un grave riesgo a la integridad y la rendición de cuentas. En consecuencia, la Inspectoría sigue considerando pertinente la recomendación 1 del anterior informe de la DCI en la medida en que las conclusiones del presente examen confirman la necesidad de unificar todas las investigaciones en la entidad de cada organización encargada de la supervisión interna.

129. Se espera que la aplicación de la recomendación que figura a continuación fortalezca la función de investigación y eleve la transparencia, la rendición de cuentas y la integridad.

Recomendación 3

Los órganos legislativos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían pedir a las organizaciones que todavía no lo hayan hecho que para fines de 2022 unifiquen todas las investigaciones y las actividades conexas (a saber, la recepción, la evaluación de información y la decisión de abrir una investigación), con independencia del tipo de falta de conducta, en la oficina de supervisión interna de cada organización.

E. Organismos de las Naciones Unidas que encuentran dificultades específicas, como falta de supervisión interna, capacidad interna y conocimientos especializados

130. Dos de los organismos especializados de las Naciones Unidas (OMT y UPU) carecen de oficina de supervisión interna o de función de investigación interna.

131. **Situación en la OMT.** La OMT carece de dependencia de supervisión interna (y, por ende, de función de auditoría o de investigación), pese a que ello está previsto en su carta de supervisión interna. Su órgano legislativo aprobó la carta en 2010, pero no se aprobaron los fondos necesarios (para tres puestos de plantilla)⁴⁶. Las presuntas irregularidades se señalan a la atención de la función interna de ética. La función de ética se estableció por primera vez en 2013 en virtud de una decisión del órgano legislativo; a continuación se externalizó a otra organización del sistema de las Naciones Unidas, y posteriormente se encargó de ella un funcionario jubilado de la OMT hasta abril de 2018.

132. **Papel de la función de ética de la OMT.** En ese momento, el Secretario General de la OMT decidió internalizar la función de ética a fin de fortalecer la gobernanza interna en la OMT. Además de las funciones típicas definidas por la DCI, corresponden a la función de ética de la OMT otras responsabilidades determinadas por el órgano legislativo. Estas consisten en recibir las denuncias de conducta contraria a la ética, sugerir a la administración

⁴⁶ Conforme a lo recomendado en JIU/REP/2009/1.

la mejor manera de ocuparse de los casos, hacer uso de la línea directa en materia de ética para recibir todas las denuncias o notificaciones de falta de conducta, procediendo a la remisión que corresponda, y contribuir a la determinación de investigadores apropiados en los casos que deban ser objeto de investigación. El órgano legislativo agregó en 2018 otra función en virtud de la cual se facultó al Oficial de Ética para proceder a un examen inicial de las quejas relativas a alegaciones de falta de conducta presentadas contra el jefe ejecutivo de la organización a fin de recomendar las medidas que corresponda. Si ello está justificado, se encomiendan las investigaciones a investigadores externos profesionales contratados con dicho fin.

133. **Acuerdo con la OSSI sujeto a examen.** En un examen externo encargado en 2018 por el Secretario General de la organización se recomendó establecer a largo plazo una función de supervisión interna con fines de auditoría e investigación. La OMT informó a la DCI de que, en vista de sus limitados recursos, había emprendido negociaciones con la OSSI a efectos de concertar dos acuerdos, uno para la prestación de servicios de auditoría y otro para servicios de investigación. En diciembre de 2019 se firmó con la OSSI un memorando de entendimiento relativo a la prestación de servicios de auditoría.

134. **La Inspectora comparte la opinión de que el establecimiento de una función de supervisión interna y las correspondientes necesidades de recursos, en particular en concepto de puestos de plantilla, no parece proporcional al tamaño de la OMT, en vista de los ingresos que percibe y del tamaño de su plantilla. Así pues, la concertación, con la OSSI o con un órgano semejante de otra organización del sistema de las Naciones Unidas, de un memorando de entendimiento en materia de investigaciones ofrecería, aparentemente, una solución apropiada a efectos de garantizar la independencia y la tramitación coherente y profesional de todas las alegaciones e investigaciones de conformidad con las normas y prácticas del sistema de las Naciones Unidas. Ello fortalecería el sistema de control interno de la OMT y fomentaría la rendición de cuentas y la integridad a título institucional e individual. En consecuencia, debe suprimirse el mandato de investigación del Oficial de Ética.**

135. **Situación en la UPU.** En la UPU la función de auditoría interna se externalizaba encargándola a un proveedor de servicios del sector privado tras una decisión adoptada por el órgano legislativo de la UPU en 2010. El proveedor del sector privado se selecciona en virtud de un proceso formal de licitación, y se concerta con la organización un contrato por un mandato no renovable de seis años. Según la carta de auditoría interna de la UPU, el mandato del proveedor de auditoría interna comprende la investigación de casos de presunta infracción de conformidad con los marcos regulatorios pertinentes de la UPU y el examen de las alegaciones que le remiten los funcionarios responsables, como el Director General, el Director de Recursos Humanos y el Oficial de Ética⁴⁷.

136. **Externalización de las investigaciones a un proveedor de servicios del sector privado.** El proveedor de servicios de investigación factura a la UPU caso por caso. Además, de conformidad con el marco regulatorio de la UPU, también puede encomendarse una investigación de determinación de los hechos a la dependencia de investigación de otra organización del sistema de las Naciones Unidas como la OSSI. La UPU informó a la DCI de que, de conformidad con su mandato y sus procedimientos, su comité disciplinario también podría llevar a cabo investigaciones. Sin embargo, en el marco del examen se constató que en el mandato de investigación del comité disciplinario no se mencionaban expresamente los artículos aplicables del Estatuto y Reglamento del Personal ni las políticas en la materia.

137. **Ventajas y desventajas de ese tipo de externalización al sector privado.** La Inspectora ve alguna ventaja en la externalización de las funciones de supervisión interna a un proveedor de servicios del sector privado como opción en el caso de las organizaciones donde los ingresos anuales y el tamaño de la plantilla son reducidos⁴⁸. Sin embargo, en lo que respecta a las investigaciones la cuestión reside en determinar si un proveedor de servicios

⁴⁷ La UPU ha externalizado la función de ética a un proveedor de servicios del sector privado.

⁴⁸ Como la OMT y la UPU, que a 2018 tenían ingresos anuales que rondaban 25,9 millones y 75,8 millones de dólares, respectivamente, y plantillas de cerca de 140 y 270 funcionarios, respectivamente.

del sector privado cumple los requisitos de independencia necesarios que son esenciales para las investigaciones y si puede tramitar las alegaciones e investigaciones de forma coherente y profesional de conformidad con las normas y prácticas del sistema de las Naciones Unidas.

138. **Principales preocupaciones en materia de independencia.** Sin embargo, el impedimento más destacado es que el proveedor externo de servicios no recibe ni evalúa todas las quejas y no puede emprender posteriormente investigaciones sin consentimiento previo del jefe ejecutivo, pues el contrato no prevé la prestación de servicios distintos de los acordados de antemano con la organización y presupuestados específicamente para un año determinado. A juicio de la Inspectoría, se trata de un ejemplo adecuado de las deficiencias de esas disposiciones en materia de investigación cuando se encarga de la labor un proveedor de servicios del sector privado, lo cual hace que no sea una opción viable.

139. **Para remediar la situación a más largo plazo, la Inspectoría sugiere que la UPU suspenda su relación con el proveedor externo de servicios en materia de investigación y concierte un memorando de entendimiento con la función de supervisión o investigación de otra organización del sistema de las Naciones Unidas. En este memorando de entendimiento debería figurar una disposición a efectos de establecer una línea de notificación directa para todos los denunciantes respecto de la función de investigación externalizada encargada de realizar la evaluación preliminar de las alegaciones y facultada para decidir si se van a abrir investigaciones⁴⁹.** Ese tipo de memorando de entendimiento se concierta normalmente en régimen de recuperación de costos con respecto a un determinado número de casos.

F. Profesionalización de la función de investigación

140. **Competencia profesional de los investigadores como factor decisivo.** El progreso registrado al respecto desde 2000 ya aparecía mencionado en el informe de la DCI de 2011. Se consideraba que la competencia de los investigadores iba ligada íntimamente a la capacidad de las organizaciones de realizar investigaciones. En consecuencia, no solo se tenía en cuenta el número de dependencias de investigación establecidas dentro de las oficinas de supervisión interna, sino que también se determinaba si estaban integradas por investigadores profesionales, cuántos puestos de investigador se habían creado y cuáles eran los requisitos mínimos para los puestos.

141. **No se han registrado avances en seis organizaciones desde 2011.** El presente examen también se centró en los avances registrados desde 2011, cuando 6⁵⁰ de las 21 organizaciones examinadas carecían de puestos profesionales de investigador. En el curso del examen se determinó que, con respecto a las 6 organizaciones en cuestión, no se habían registrado avances desde entonces, aunque la OMI, la OMM⁵¹ y la UIT contaban con una función o mandato de investigación dentro de sus oficinas de supervisión interna y auditoría. Sin embargo, ninguna de estas dependencias estaba integrada por investigadores profesionales en el momento en que se realizó el presente examen.

142. **Ampliación de la capacidad profesional.** En cambio, la mayoría de las demás organizaciones examinadas han establecido en sus oficinas de supervisión interna dependencias, secciones o divisiones de investigación específicas que están integradas por investigadores profesionales⁵². Se trata en la mayor parte de los casos de organizaciones con extensas actividades operacionales y una firme presencia regional y sobre el terreno. Otras organizaciones han creado puestos de investigador dentro de sus oficinas de supervisión

⁴⁹ Los arreglos entre la OACI y la OSSI en materia de investigaciones y actividades conexas podrían servir de modelo.

⁵⁰ OACI, UPU, UIT, OMM, OMI y OMT. La UPU y la OMT carecen tanto de oficina de supervisión interna como de función de investigación interna.

⁵¹ Se informó a la DCI de que la OMM se proponía crear un puesto de oficial de supervisión interna que se encargaría provisionalmente de las investigaciones y las auditorías.

⁵² Secretaría de las Naciones Unidas, PNUD, ACNUR, UNICEF, UNRWA, PMA, FAO, OIEA, OIT, UNESCO, ONUDI y OMPI.

interna⁵³. Unas cuantas organizaciones⁵⁴ también han creado dependencias o puestos adicionales de investigación en ubicaciones distintas de la sede.

143. **Se exigen aptitudes distintas para los auditores y los investigadores.** En el informe de 2011 de la DCI se ponía de relieve que había diferencias importantes entre las funciones de investigador y de auditor y que era distinta la capacitación para la una o la otra. El conjunto de aptitudes de los investigadores de las organizaciones internacionales se adquiere normalmente mediante experiencia en el ámbito de la aplicación de la ley o experiencia jurídica acumulada en calidad de abogado o fiscal en activo. Se reconoció la necesidad de que la función de investigación estuviera integrada y supervisada o gestionada por investigadores con cualificación profesional. Se ha avanzado mucho en la definición de los conjuntos de aptitudes y competencias que necesitan los investigadores profesionales y en la preparación de las correspondientes descripciones de puestos de las que hacen amplio uso las organizaciones. Además, el personal de investigación recibe capacitación profesional de forma puntual y en función de las necesidades para seguir perfeccionando sus aptitudes de investigación. Estas medidas han contribuido a la profesionalización de la función de investigación. **Partiendo de los avances registrados, la Inspectora recomienda a las organizaciones que sigan esforzándose por aumentar la profesionalización de su personal de investigación, incluidas las investigaciones de casos de acoso sexual y explotación y abusos sexuales y las investigaciones forenses, y que tengan en cuenta la orientación en la materia de los Representantes de los Servicios de Investigación de las Naciones Unidas y otras redes y órganos profesionales reconocidos, como la Asociación de Examinadores de Fraude Certificados y la Conferencia de Investigadores Internacionales.**

144. **Siguen siendo muy escasos los investigadores profesionales.** En este contexto, el hecho de que unas cuantas organizaciones sigan sin emplear investigadores profesionales debe entenderse como deficiencia patente que afecta tanto a la rendición de cuentas como a la integridad.

145. **Investigaciones compartidas como posible alternativa para unas cuantas organizaciones.** Ya con ocasión del anterior informe, los inspectores creían difícil justificar la capacidad de investigación en un puñado de organizaciones. En consecuencia, sugirieron la implantación de investigaciones conjuntas o compartidas o, como alternativa, la prestación de servicios de investigación por otra organización. En la sección III.E del presente informe se han presentado sugerencias sobre maneras en que la OMT y la UPU pueden mejorar su sistema de investigación. Con respecto a la UIT, la Inspectora celebra su intención de crear un puesto de investigador profesional y sugiere unificar todas las actividades relacionadas con la investigación en la oficina de supervisión interna.

146. En cuanto a las otras dos organizaciones que carecen de investigadores profesionales (que son la OMI y la OMM), la Inspectora reconoce que ambas pueden encontrar dificultades para crear puestos de investigador profesional, en vista del tamaño de su presupuesto y de su plantilla⁵⁵.

147. **En consecuencia, la Inspectora recomienda que se permita a las oficinas de supervisión interna de las dos organizaciones mencionadas la externalización de las investigaciones y las actividades conexas a la función de supervisión o investigación de otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas o que, de no ser posible llegar a un acuerdo con otra organización del sistema de las Naciones Unidas, se recurra caso por caso a los servicios de una empresa de servicios profesionales de investigación. En este contexto, la Inspectora considera poco convincentes las reservas expresadas por algunos entrevistados en el sentido de que las funciones de supervisión o investigación de otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas no comprenden el mandato, los procedimientos internos o diversas peculiaridades de las otras organizaciones, pues los buenos ejemplos de externalización, como los de ONU-Mujeres y la OACI, demuestran lo contrario.**

⁵³ UNFPA, UNOPS y OMS.

⁵⁴ Secretaría de las Naciones Unidas, ACNUR y UNICEF.

⁵⁵ A 2018 la OMI percibía ingresos anuales de 77,2 millones de dólares y contaba con 410 funcionarios (de plantilla y de otro tipo), mientras que la OMM percibía ingresos anuales de 89,6 millones de dólares y contaba con 405 funcionarios (de plantilla y de otro tipo).

G. Mandato de investigación de la Dependencia Común de Inspección

148. **El Estatuto de la DCI confiere a esta un sistema de investigación para todo el sistema.** En vista de que, por motivos obvios, la DCI no puede ser juez y parte al determinar y formular recomendaciones sobre sus propias actividades de investigación, el presente examen se ha limitado a describir el statu quo del mandato de investigación de la DCI, es decir, sus normas y disposiciones actuales en materia de investigación. Así pues, el presente análisis de su propio mandato de investigación se llevó a cabo únicamente para respetar y cumplir por completo la competencia del presente informe, consistente en dar cuenta de la totalidad de disposiciones en materia de investigación dentro del sistema de las Naciones Unidas. En cambio, la Inspectora se ha abstenido de incluir la dependencia de investigación de la DCI en sus recomendaciones relativas a la función.

149. **Disposiciones reglamentarias pertinentes y normas, directrices y procedimientos aplicables.** El mandato de investigación de la DCI se expone en el capítulo 3, artículos 5 y 6, de su Estatuto⁵⁶. Según el artículo 5.1 del Estatuto, los Inspectores tendrán las más amplias facultades de investigación respecto de todos los asuntos que se incluyan en la eficiencia de los servicios y en la debida utilización de los fondos. Las normas y procedimientos pertinentes por los que se rige su labor en el ámbito de la investigación son las normas y criterios de la DCI (A/51/34, anexo I) de 1996 y los principios generales y directrices de la DCI para las investigaciones (A/68/34, anexo VII, págs. 86 a 92) de 2013.

⁵⁶ Aprobado por la Asamblea General en 1976.

IV. Se debe seguir fortaleciendo la independencia de la función de investigación

A. La independencia como condición previa indispensable para el ejercicio efectivo del mandato de la función

150. **Las anteriores conclusiones de la DCI siguen siendo pertinentes.** La cuestión de la independencia de la función de investigación se planteó ya en los informes de la DCI en la materia de 2000 y 2011⁵⁷. En el caso de la función de investigación, la independencia es una condición previa esencial para la eficacia en el ejercicio de su mandato de forma imparcial, objetiva y profesional, tal como lo es para los demás servicios de supervisión interna y auditoría en el marco de la tercera línea de defensa. Solo una función de investigación considerada libre de influencias externas que funcione de forma independiente y se rija y limite exclusivamente por normas y estándares profesionales contribuirá a fomentar la confianza en la función del personal de plantilla y otros empleados, en el personal directivo superior y en los interesados, incluidos los Estados Miembros y los asociados.

151. **La independencia de la función va íntimamente ligada a la de la supervisión interna.** Sobre la base de la constatación de que en la mayoría de las organizaciones la función de investigación forma parte de la oficina de supervisión interna, su independencia deriva de la independencia de esta y está supeditada a ella. En consecuencia, como se explicaba en el capítulo III, la independencia no está garantizada si otras funciones y oficinas, como las oficinas de recursos humanos, las oficinas jurídicas o grupos integrados por funcionarios que forman parte de la dirección, se encargan de las investigaciones. Consúltese la recomendación 3, relativa a la fragmentación de las responsabilidades de investigación.

152. **Nexo íntimo entre la independencia y la confianza del personal.** Una función de investigación independiente basada en un sistema sólido de equilibrio de poderes también fomentará la confianza del personal en general en la función, cuestión que, según varios entrevistados, plantea problemas en muchas organizaciones en las que se percibe que la función de investigación y, en general, la oficina de supervisión se encuentran “demasiado cerca” de la dirección. La firme independencia de la función reviste especial importancia en los casos de alegaciones presentadas contra la dirección superior o ejecutiva y las investigaciones conexas. Al respecto, diversos entrevistados se mostraron preocupados por que la función de investigación se centraba de forma desigual en casos de importancia secundaria o casos en los que estaba implicado personal de categorías inferiores, mientras que parecía haber cierta resistencia a aplicar el mismo rigor al ocuparse de alegaciones presentadas contra directores superiores o ejecutivos.

153. **En las encuestas al personal se aprecia falta de confianza.** En diversas encuestas al personal, como la Encuesta Mundial del Personal de la Secretaría de las Naciones Unidas y anteriores encuestas mundiales del personal realizadas por la DCI, se observa en un porcentaje considerable de la fuerza de trabajo falta de confianza en los sistemas, funciones y procesos a efectos de abordar y tramitar eficazmente los casos de falta de conducta. Por ejemplo, como se indicaba en el examen de la DCI de las políticas de protección de los denunciantes de irregularidades (JIU/REP/2018/4, párrafo 230), algo más del 50 % de los participantes en la encuesta mundial del personal expresó confianza en los procesos y procedimientos de su organización para tramitar con eficacia los casos de faltas de conducta o irregularidades, porcentaje que disminuía en los casos de represalias. En el resumen del examen la DCI afirmaba asimismo que “según los participantes en la encuesta mundial del personal que dijeron haber sido testigos de faltas de conducta o irregularidades o represalias, los principales motivos para no denunciar estaban asociados a la falta de confianza en los sistemas y en las entidades existentes para tramitar los casos”.

154. En la encuesta de 2017 sobre la implicación del personal de la Secretaría de las Naciones Unidas también quedaba de manifiesto un aspecto susceptible de ulteriores

⁵⁷ En otros informes de la DCI (JIU/REP/2006/2, JIU/REP/2010/5 y JIU/REP/2010/5/Corr.1, JIU/REP/2016/8 y JIU/REP/2018/4) se examinaba, entre otras cosas, la independencia de las funciones de supervisión interna y auditoría.

oportunidades o mejoras: el hecho de que el personal de las Naciones Unidas desconfiaba de la posibilidad de denunciar faltas de conducta sin ser objeto de represalias⁵⁸. En la encuesta al personal sobre acoso, discriminación, acoso sexual y abuso de autoridad realizada en 2018 por el Comité Coordinador de Sindicatos y Asociaciones Internacionales del Personal también se indicaba que menos de un quinto de las víctimas de falta de conducta optó por presentar denuncias. Los dos motivos principales mencionados por el personal eran la falta de confianza en el sistema y el miedo a las represalias⁵⁹. Aunque la investigación es una parte entre otras del sistema general pensado para abordar y tramitar eficazmente las faltas de conducta, la falta de confianza en él por parte del personal repercute en la labor y el funcionamiento de la función de investigación. Siendo la función plenamente independiente y estando exenta de intervenciones externas, las influencias indebidas o la percepción de injerencia o conflicto de interés son factores determinantes para fortalecer la confianza en ella.

155. **Definiciones aplicables.** No existe una definición o fórmula comúnmente aceptada de independencia de la función de investigación. El Instituto de Auditores Internos aporta lo más parecido a una definición aplicable: “Se entiende por independencia la inexistencia de condiciones que pongan en peligro la capacidad de las actividades de la auditoría interna o del jefe de auditoría para realizar la auditoría interna de manera imparcial”⁶⁰. En su informe sobre la función de auditoría en el sistema de las Naciones Unidas (JIU/REP/2010/5 y JIU/REP/2010/5/Corr.1), la DCI ya recalcó que la cuestión de la independencia es todavía más delicada en el ámbito de la investigación. La práctica en todas las organizaciones, con excepción de ONU-Mujeres, ONUSIDA, la OACI, la OMT y la UPU⁶¹, consiste en que la función de investigación forme parte de la oficina de auditoría y supervisión internas, en virtud de lo cual el mismo grado de independencia de que goza esta oficina y quien está a su cargo queda conferido, por extensión, a la función de investigación.

156. **La independencia como rasgo básico de la tercera línea de defensa.** En el marco de la tercera línea de defensa, el alto grado de independencia orgánica es precisamente lo que distingue la función de supervisión interna, incluida la investigación, de las otras dos líneas de defensa. Los auditores internos, al igual que los investigadores, no diseñan ni aplican controles en el marco de sus responsabilidades normales y no toman parte en las respectivas operaciones de sus organizaciones⁶².

157. **La plena independencia como aspiración.** En la práctica, la plena independencia solo puede ser una aspiración, pues, en teoría, una función de investigación plenamente independiente solo es posible, conforme a lo recomendado en el informe de 2011, mediante la creación de un órgano de investigación totalmente nuevo y externo, es decir, una única dependencia de investigación unificada para el sistema de las Naciones Unidas. En vista de la acusada resistencia que encontró la correspondiente recomendación del informe de 2011 y de los motivos y obstáculos aducidos en contra de su aplicación, no cabe esperar que vaya a crearse esa función. Además, puede que este nuevo órgano no fuera independiente al 100 %, en función de su mandato, sus disposiciones de financiación, sus relaciones jerárquicas y su composición. Así pues, la independencia de la función de investigación dentro de las oficinas de supervisión interna se basa, de momento, en un sistema de equilibrio de poderes y otros mecanismos que garanticen, en la medida de lo posible, la independencia de la función.

158. **Criterios o índices de referencia para determinar la independencia.** En este contexto, en el marco del examen se pasó revista a varios criterios para determinar el grado de independencia de la función de investigación. Se perseguía el objetivo de establecer los elementos esenciales gracias a los cuales la función de supervisión interna y sus actividades,

⁵⁸ Encuesta sobre la implicación del personal de las Naciones Unidas, resultados de la encuesta en la Secretaría de las Naciones Unidas, febrero de 2018, págs. 7 y 23.

⁵⁹ Emisión de la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra, 14 de diciembre de 2018.

⁶⁰ Instituto de Auditores Internos, Normas Internacionales para el Ejercicio Profesional de la Auditoría Interna, octubre de 2016, promulgadas en enero de 2017.

⁶¹ Pueden consultarse detalles sobre ONU-Mujeres, ONUSIDA, la OACI, la OMT y la UPU en los párrs. 57 y 58.

⁶² Instituto de Auditores Internos, “Aprovechamiento del Comité de Organizaciones Patrocinadoras de la Comisión Treadway (COSO) en las tres líneas de defensa”, julio de 2015.

incluidas las investigaciones, no sufrieran amenazas u otro tipo de presión o injerencia indebidas. Así pues, se parte del supuesto de que la independencia de los jefes de las oficinas de supervisión interna es el criterio decisivo para medir la independencia de la función de investigación integrada en estas oficinas. En consecuencia, los criterios seleccionados se refieren principalmente a los respectivos jefes de las oficinas. A falta de definiciones comúnmente aceptadas o normas del sector público⁶³ en relación con la independencia de la función de investigación o de criterios para su determinación, se han elaborado los siguientes criterios e indicadores sobre la base de la mencionada definición del Instituto de Auditores Internos, anteriores informes de la DCI y orientación conexas. Todos ellos se presentan a título indicativo.

159. Relación entre el jefe de supervisión y el órgano legislativo como indicador esencial. Un elemento importante del examen de la independencia de la oficina de supervisión interna y su función de investigación es la relación e interacción entre el jefe de la oficina de supervisión interna y el órgano legislativo. Otros elementos esenciales son los procesos de nombramiento y destitución del jefe de la oficina de supervisión interna, su grado de autonomía a efectos de abrir una investigación y otras salvaguardias antes señaladas frente a la injerencia indebida.

160. Criterios de examen utilizados. Sobre la base de lo que antes se expone, la Inspectoría ha analizado el grado de independencia de la función examinando críticamente si:

- a) El nombramiento, el cese o la destitución del jefe de la oficina de supervisión interna son objeto de consultas con el órgano legislativo o de aprobación por este;
- b) El mandato del jefe de la oficina de supervisión interna está sujeto a plazos y existen restricciones posteriores en cuanto al empleo al término del mandato;
- c) Se presenta al órgano legislativo un informe anual de actividades;
- d) En ese informe anual de actividades figura una declaración de independencia;
- e) Existe acceso sin trabas al órgano legislativo;
- f) Se dispone de facultades para abrir una investigación sin la aprobación previa del jefe ejecutivo.

161. Papel de los comités de auditoría y supervisión. También se examinó su papel respecto de la independencia de la función de investigación⁶⁴, siempre que estos comités cumplieran ellos mismos los criterios en materia de independencia. Aunque se trata de un factor menos decisivo que la participación activa de los órganos legislativos, la Inspectoría califica de buena práctica que los comités de auditoría y supervisión, en su calidad de órganos especializados, también tomaran parte en los procesos de nombramiento y destitución, especialmente en el caso de los comités que fueran órganos subsidiarios de los órganos legislativos de las organizaciones y de los que ejercieran formalmente una función de asesoramiento del órgano legislativo.

162. En consecuencia, en el presente examen la Inspectoría determina si:

- a) El nombramiento, el cese o la destitución del jefe de la oficina de supervisión interna son objeto de consultas con el comité de auditoría y supervisión o de aprobación por este;
- b) El jefe de la oficina de supervisión interna presenta a ese comité un informe anual de actividades;
- c) El jefe tiene acceso sin trabas a ese comité.

⁶³ Con excepción de las del Instituto de Auditores Internos, que solo son aplicables a la función de auditoría interna.

⁶⁴ Los comités de auditoría y supervisión de ONU-Mujeres, el PNUD, la UNESCO, el UNFPA, el UNICEF, la UNOPS y el UNRWA no cumplen los criterios en materia de independencia. En relación con otras cuestiones relativas al funcionamiento de los comités de auditoría y supervisión, véase JIU/REP/2019/6. El ITC, el OIEA, la OMI, la OMT, ONUSIDA y la UPU carecen de comités de supervisión.

163. Por último, y en vista de posibles conflictos de interés, la Inspectoría examina la manera en que se tramitan las alegaciones presentadas contra el jefe de las oficinas de supervisión interna y su personal y contra los jefes ejecutivos de las respectivas organizaciones.

B. Evaluación del grado de independencia de la función de investigación en relación con 14 indicadores

164. A continuación figura una evaluación a la luz de los elementos o indicadores de independencia que se han mencionado. En los anexos IV a VI, partes I y II, se ofrece información más detallada por organización.

1. ¿Son el nombramiento, el cese o la destitución del jefe de supervisión interna objeto de consultas con el órgano legislativo o de aprobación por este?

165. **Las buenas prácticas exigen la intervención de los órganos legislativos.** Por lo general, los órganos legislativos no pueden tomar parte en las decisiones relativas a la dotación de personal. Sin embargo, en lo que respecta al puesto de jefe de la oficina de supervisión interna, cuya independencia es decisiva en el marco de la tercera línea de defensa, la Inspectoría considera que los órganos legislativos deberían intervenir. Lo ideal es que se exija su consentimiento al nombramiento, el cese o la destitución del titular, en la medida en que ello contribuye a que el nombramiento o el cese se enmarquen en un sistema de equilibrio de poderes, lo cual limita la influencia indebida, incluida la ejercida por el jefe ejecutivo. Así se señaló también en los anteriores informes de la DCI sobre las carencias en la supervisión (JIU/REP/2006/2) y la función de auditoría (JIU/REP/2016/8). Pueden consultarse más detalles en el anexo VI, parte I.

166. **En algunas organizaciones, sobre la base de la carta de supervisión y otras políticas, esos nombramientos son objeto de consultas con los órganos legislativos o de aprobación por estos.** Mientras que en la Secretaría de las Naciones Unidas el nombramiento del Secretario General Adjunto de Servicios de Supervisión Interna ha de ser objeto de consultas con la Asamblea General y de aprobación por esta, ninguno de los órganos legislativos de los fondos y programas de las Naciones Unidas desempeña esa función. Solo en el PMA se exige que el órgano legislativo apruebe el nombramiento de su Inspector General.

167. El panorama es distinto al pasar a los organismos especializados. Ocho de los 13 organismos especializados (FAO, OACI, OIT, OIEA, OMM, OMPI, OMS y UNESCO) prevén la participación del órgano legislativo, aunque solo se exige su aprobación en la FAO, la OACI, la OMM, la OMPI y la OMS, mientras que en las demás organizaciones debe consultarse a los órganos legislativos al respecto.

168. **Papel de los órganos legislativos en las destituciones de jefes de supervisión interna.** En cuanto a la destitución o el cese del jefe de la oficina de supervisión interna, la participación de los órganos legislativos es semejante a la que se indicaba antes en relación con el proceso de nombramiento. La única excepción es el ACNUR, donde debe consultarse al órgano legislativo antes de destituir o cesar al jefe de la oficina de supervisión interna, a diferencia de lo que sucede en relación con su nombramiento, así como el OIEA, donde, a diferencia de lo que ocurre en el proceso de nombramiento, no está previsto consultar al órgano legislativo en relación con la destitución o el cese del jefe de la oficina de supervisión interna.

2. ¿Son el nombramiento, el cese o la destitución del jefe de la oficina de supervisión interna objeto de consultas con el comité de auditoría y supervisión o de aprobación por este?

169. **Grandes variaciones en el papel de los comités de auditoría y supervisión.** En el proceso de nombramiento y destitución o cese del jefe de la oficina de supervisión interna varía el papel de los comités de auditoría y supervisión de las organizaciones que disponen

de ellos⁶⁵. En la Secretaría de las Naciones Unidas el nombramiento y la destitución o el cese del jefe de la oficina de supervisión interna (el Secretario General Adjunto a cargo de la OSSI) no son objeto de consulta con el Comité Asesor de Auditoría Independiente o de aprobación por este. Todos los comités de auditoría y supervisión de los fondos y programas de las Naciones Unidas, con excepción del ACNUR, asesoran a los jefes ejecutivos en relación con el nombramiento y la destitución o el cese de los jefes de supervisión interna en ejercicio de sus atribuciones. Mientras que los comités de auditoría y supervisión del ACNUR y el PMA gozan de un mayor grado de independencia que los de otros fondos y programas en cuanto a su función de asesoramiento a los respectivos órganos legislativos, cabe señalar que, en el caso del ACNUR, su comité no toma parte en el nombramiento del Inspector General ni en su destitución o cese.

170. **Los organismos especializados presentan un panorama polifacético.** Por lo que se refiere a los organismos especializados, son considerables las diferencias en cuanto al grado de independencia y de participación de sus comités de auditoría y supervisión en el proceso de nombramiento y destitución o cese del jefe de la oficina de supervisión interna. Los comités de la OMM, la OMS y la UIT no toman parte en el proceso de nombramiento y destitución o cese de los jefes de supervisión interna, mientras que se consulta al respecto a los comités de supervisión de la FAO, la OIT y la ONUDI. Conforme a su mandato, el comité de supervisión de la UNESCO asesora sobre el nombramiento y la destitución o el cese del jefe de la oficina de supervisión interna y, a instancias del Director General, sobre la evaluación de los candidatos al puesto de Director de Supervisión Interna, en particular formando parte del panel de selección. En cambio, a la luz del sólido mandato del comité de auditoría y supervisión de la OMPI, se le exige aprobar el nombramiento y la destitución o el cese del jefe de la oficina de supervisión interna (puede consultarse más información en JIU/REP/2019/6).

171. Se determinó mediante entrevistas que el presidente de los comités de algunas organizaciones participaba oficiosamente en la práctica en los procesos de nombramiento y destitución o cese del jefe de la oficina de supervisión interna, aunque ni en la carta de auditoría ni en ningún otro instrumento (es decir, en las atribuciones de los comités asesores de auditoría o supervisión) figuraban disposiciones en ese sentido.

172. Por ejemplo, se consultó oficiosamente al Presidente del Comité de Auditoría y Supervisión Independientes del ACNUR en el contexto del proceso de nombramiento y selección del Inspector General. En la OMM, al preparar la lista de preselección de candidatos se consultó al Presidente del Comité de Auditoría, que formó parte del panel que entrevistó a los candidatos al puesto.

3. **¿Está el mandato del jefe de la oficina de supervisión interna sujeto a una duración limitada y a restricciones a su término en cuanto a la obtención de empleo?**

173. **Las limitaciones en la duración ganan terreno en el sistema de las Naciones Unidas.** Otro medio de salvaguardar la independencia del jefe de la oficina de supervisión interna e imponer un requisito basado en buenas prácticas consiste en establecer un período o plazo fijo de duración del mandato. La limitación de la duración en relación con puestos que exigen un alto grado de independencia va acompañada a menudo de restricciones en el período posterior al empleo, como la exclusión de la posibilidad de reemplazo en otras funciones dentro de la organización o un período de espera. Otro elemento importante consistiría en limitar la selección para este puesto exclusivamente a candidatos externos a fin de evitar riesgos de conflictos de intereses derivados del desempeño anterior de funciones en la organización que podrían mermar la independencia o la objetividad del titular o de la esperanza de obtener más adelante en ella un puesto de categoría superior. A juicio de la Inspectora, esas cuestiones deben tenerse en cuenta al reformar el actual proceso de selección, en particular por parte del comité de auditoría y supervisión independiente cuando toma parte en el proceso.

⁶⁵ El ITC, el OIEA, la OMI, la OMT, ONUSIDA y la UPU carecen de comités de supervisión.

174. **Imposibilidad de renovar el mandato, sugerencia repetida por la DCI.** En el informe de 2006 de la DCI sobre las carencias en la supervisión se había sugerido que la duración del mandato del jefe de la oficina de supervisión interna fuera de cinco a siete años sin posibilidad de renovación ni expectativas de conseguir otro empleo en la misma organización (JIU/REP/2006/2, recomendación 10). Esta recomendación se repitió en ulteriores informes de la DCI (JIU/REP/2010/5, JIU/REP/2011/7, JIU/REP/2016/8 y JIU/REP/2018/4).

175. **Se ha avanzado en cuanto a la limitación de la duración.** Desde que apareció el informe sobre las carencias en la supervisión muchas organizaciones han aplicado la recomendación. De las organizaciones examinadas, 12 (Secretaría de las Naciones Unidas, UNFPA, ACNUR, UNICEF, ONU-Mujeres⁶⁶, PMA, FAO⁶⁷, OIEA, UNESCO y OMPI) han impuesto limitaciones de la duración, en su mayor parte de cinco años, aunque solo 5 organizaciones (la Secretaría de las Naciones Unidas, el ACNUR, el OIEA⁶⁸, la UNESCO y la OMPI) han añadido a estas limitaciones la imposibilidad de renovación del mandato. Las siguientes organizaciones no han establecido límites de duración para el cargo de jefe de su oficina de supervisión interna: la UNOPS, el UNRWA, la OACI⁶⁹, la OIT, la OMI, la UIT, la ONUDI y la OMS. En esta lista no figuran la UNCTAD, el PNUMA, ONU-Hábitat, la UNODC y el ITC, que entran en el ámbito de la Secretaría de las Naciones Unidas; ONUSIDA, que recibe servicios prestados por la OMS, y la OMT y la UPU, que carecen de función de supervisión interna.

176. **La escasez de restricciones en cuanto al empleo posterior sigue planteando problemas.** Por lo que se refiere a las restricciones en cuanto al empleo posterior del jefe de la oficina de supervisión interna, solo ocho organizaciones (PNUD, UNFPA, ACNUR, UNICEF, PMA, FAO, UNESCO y OMPI) han incorporado oficialmente restricciones específicas en sus cartas de supervisión interna o políticas conexas. Aunque en las políticas del OIEA en la materia no se imponen restricciones en cuanto al empleo posterior del jefe de su oficina de supervisión interna, en el último anuncio de vacante de este puesto se indicaba claramente que el titular no podría optar a ningún otro empleo dentro de la organización. Parece que las otras nueve organizaciones (UNOPS, UNRWA⁷⁰, OACI, OIT, OMI⁷¹, UIT, ONUDI, OMS y OMM) carecen de restricciones en cuanto al empleo posterior, no habiéndose encontrado disposiciones en la materia en las políticas sobre el tema. Aunque la Asamblea General no indicó en su resolución 48/218 si se aplicaban restricciones a ulteriores nombramientos para desempeñar otras funciones en la Secretaría de las Naciones Unidas, cabe suponer que los titulares del puesto de Secretario General Adjunto de Servicios de Supervisión Interna no podrán optar a otros puestos en la Secretaría de las Naciones Unidas.

177. **Posibles inconvenientes.** La limitación de la duración y las restricciones en cuanto al empleo posterior, a la vez que favorecen y salvaguardan la independencia y, por ende, la imparcialidad y la objetividad del jefe de la oficina de supervisión interna, reducen el riesgo de conflicto de intereses y permiten incorporar periódicamente nuevos titulares que aportan una perspectiva y una experiencia novedosas. Por otro lado, la limitación de la duración puede plantear algún inconveniente, en particular, como se explicó durante las entrevistas, el de que funcionarios con cualificación y experiencia adecuadas prefieran obtener empleo a largo plazo, con lo cual esas restricciones les parecerían menos atractivas. Puede que los candidatos externos a las Naciones Unidas, enfrentados al problema adicional de aclimatarse al sistema de las Naciones Unidas y a la complejidad de ese tipo de organización, se vean disuadidos por la perspectiva corta de un puesto de ese tipo. La limitación de la duración también supone a la organización cierto costo derivado de la tasa periódica de movimiento

⁶⁶ Sin mandato en materia de investigación.

⁶⁷ Según las condiciones revisadas para el nombramiento aprobadas en noviembre de 2019 por el Comité de Finanzas de la FAO, el límite de duración del cargo de Inspector General de la FAO es de siete años.

⁶⁸ En vista del período de servicio máximo de siete años aplicable a todo el personal del OIEA.

⁶⁹ La oficina de supervisión interna de la OACI carece de mandato de investigación.

⁷⁰ ONU-Mujeres ha externalizado todas las actividades en materia de investigación a la OSSI de la Secretaría de las Naciones Unidas.

⁷¹ La OMI cuenta con una política general de restricción en cuanto al empleo posterior. Sin embargo, no existen indicios claros de restricciones de este tipo aplicables al jefe de supervisión interna de la OMI.

de personal. Además, cuanto más breve es un mandato, puede que mayor sea el interés del titular en plantearse nuevas opciones profesionales en medio de su desempeño o en renunciar al puesto antes de que se cumpla el plazo previsto.

178. Las ventajas de la limitación de la duración superan con creces los inconvenientes. A juicio de la Inspectoría, y en consonancia con anteriores informes de la DCI, el mandato del jefe de la oficina de supervisión interna no debería poder renovarse, pues las ventajas de esa limitación de la duración, en particular por lo que se refiere a la independencia, superan los posibles inconvenientes. En el caso de organizaciones que se decantan por la posibilidad de una renovación única, la Inspectoría considera importante que la renovación, al igual que el nombramiento inicial, sea objeto de consultas con el órgano legislativo y de la aprobación por este y de consultas con el comité de auditoría y supervisión independiente.

179. Beneficios de un sistema de rotación de los jefes de supervisión. La rotación periódica de la función de jefe de la oficina de supervisión interna permitirá que se incorporen al servicio personas provistas de experiencia y conocimientos especializados nuevos. Ello solo puede resultar beneficioso a la vista del carácter específico y sensible del puesto y de la importancia intrínseca de la independencia a efectos de ejercer eficazmente las funciones conexas. Además, cabe esperar que las disposiciones de ese tipo fomenten la confianza del personal, la dirección y otros interesados en esta función, así como el correspondiente reconocimiento.

4. ¿Se presenta al órgano legislativo un informe anual de las actividades de la oficina de supervisión interna?

180. La presentación de informes anuales de las actividades ha pasado a ser la norma en el conjunto del sistema de las Naciones Unidas. Las disposiciones en materia de presentación de informes, en particular con fines de presentar al órgano legislativo un informe anual de las actividades de supervisión interna, es un factor importante para salvaguardar la independencia del jefe de la oficina de supervisión interna y la función de investigación. En todas las organizaciones con excepción de la OMI⁷², la oficina de supervisión interna presenta un informe anual de las actividades al órgano legislativo de la organización. En las cartas de supervisión interna figuran más detalles sobre la manera en que se presentan los informes anuales de las actividades. Por ejemplo, en el caso de la OMPI el jefe de la oficina de supervisión interna presenta su informe anual de las actividades a la Asamblea General de la organización por conducto del Comité del Programa y Presupuesto, mientras que se presenta un borrador de ese informe al Director General y al Comité de Auditoría y Supervisión Independiente para que formulen observaciones al respecto. Pueden consultarse detalles en el anexo VI, parte II.

181. En todas las organizaciones, con una sola excepción (la OMI), el jefe de la oficina de supervisión interna también asiste periódicamente a las reuniones del correspondiente órgano legislativo a fin de presentar el informe anual de las actividades y responder a las preguntas que quieran formularle los Estados Miembros.

182. Como se exponía en anteriores informes de la DCI, **la Inspectoría califica de buena práctica que el jefe de la oficina de supervisión interna participe en las reuniones del órgano legislativo cuando se examine su informe anual de las actividades. A ese respecto, se reitera la recomendación 1 que figura en JIU/REP/2016/8.**

5. ¿Se presenta también el informe anual de las actividades al comité de auditoría y supervisión?

183. La presentación de informes anuales por los jefes de supervisión a los comités de auditoría y supervisión presenta variaciones, pero, en lo fundamental, está garantizada. Otro factor a favor del fortalecimiento de la independencia de la función de supervisión interna e investigación es la presentación de un informe anual de las actividades al comité de auditoría y supervisión para plantear cualquier tipo de cuestión pertinente o tendencia que merezcan su examen. Las cartas de supervisión de tres fondos y programas de las Naciones

⁷² Sin embargo, se publica un informe anual resumido en la página de inicio del sitio web de la OMI.

Unidas⁷³ (PNUD, UNFPA y UNRWA) y de siete organismos especializados (OIT, OMM, OMPI, OMS, ONUDI, UIT y UNESCO) prevén expresamente la presentación de ese tipo de informes.

184. Sin embargo, existen variaciones en la manera en que se presentan los informes. El comité de supervisión del UNFPA recibe el informe anual de las actividades con fines de examen, mientras que los comités de otras organizaciones reciben ejemplares de los informes anuales de las actividades que se presentan a los jefes ejecutivos o los órganos legislativos, como ocurre en la OIT, la OMS, la ONUDI, la UIT y la UNESCO. En cuanto a la OMPI, su comité de auditoría y supervisión tiene derecho a presentar observaciones sobre el informe anual de las actividades, disposición singular dentro del sistema. En las organizaciones en las que el informe anual de las actividades no se presenta a los comités de auditoría y supervisión, están previstos otros mecanismos de participación, por ejemplo en la FAO, donde el comité de auditoría recibe informes periódicos sobre los resultados de la labor de la oficina de supervisión interna.

6. ¿Figura en el informe anual de las actividades una declaración de independencia?

185. **La mayoría de las organizaciones ya prevén ese tipo de declaración de independencia.** La inclusión en el informe anual de las actividades de supervisión interna de una declaración en el sentido de que la oficina ha ejecutado su labor y su mandato de supervisión sin injerencias externas o influencias indebidas, o de que ha informado sobre las injerencias o tentativas de influir en su labor, ha pasado a ser una buena práctica y es otro factor a favor del fortalecimiento de la independencia de la función de supervisión interna e investigación.

186. Según las conclusiones del examen, en el informe anual de las actividades correspondiente a todas las organizaciones con excepción de ONUSIDA, la OMI y la OMS⁷⁴ figura una declaración de ese tipo. Conviene señalar que, en el caso de ONUSIDA, corresponde a la Oficina de Servicios de Supervisión Interna de la OMS presentar el informe anual de las actividades de supervisión a la Junta Coordinadora del Programa de ONUSIDA en forma de anexo del informe financiero de ONUSIDA. La Inspectora desea reiterar la sugerencia que figura en el reciente examen de la DCI de la gestión y la administración de ONUSIDA a efectos de que los informes de auditoría y los informes sobre las actividades independientes de supervisión interna y ética sean informes independientes y sean presentados directamente por las funciones independientes a la Junta Coordinadora del Programa⁷⁵. En el caso de la OMI, se publica un informe anual resumido en la página de inicio del sitio web de la organización. Sin embargo, en el caso de la OMS puede considerarse preocupante la falta de una declaración de independencia, en vista de que el jefe de la oficina de supervisión interna presenta un informe anual resumido a la Asamblea Mundial de la Salud. En consecuencia, **la Inspectora sugiere que los servicios de supervisión interna que todavía no lo hayan hecho incluyan ese tipo de declaración de independencia por escrito en sus informes anuales de las actividades.**

7. ¿Está facultado el jefe de la oficina de supervisión interna para abrir una investigación sin aprobación previa del jefe ejecutivo?

187. **Se observan en general mejoras considerables desde 2011.** Esta facultad es esencial para la independencia de la función de investigación y supervisión interna. Garantiza la autonomía de la función y la objetividad, pues la decisión de abrir una investigación se adopta exclusivamente sobre la base de una evaluación independiente y profesional de las alegaciones llevada a cabo por la función de supervisión interna o investigación.

⁷³ Con la salvedad de que los comités de auditoría y supervisión de estas organizaciones no cumplen los criterios en materia de independencia.

⁷⁴ Con ocasión de la presentación del informe anual de supervisión al órgano legislativo de la OMS, se presenta oralmente una declaración de independencia.

⁷⁵ Véase JIU/REP/2019/7, en cuyo párrafo 108 también se afirma que deberá presentar el informe una función independiente e imparcial (por ejemplo, el jefe de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna de la OMS) a fin de aumentar la credibilidad del informe y abordar directamente las cuestiones y preocupaciones de la Junta Coordinadora del Programa.

188. El examen de las cartas de supervisión interna y otras políticas en la materia confirmó que en todas las organizaciones participantes en la DCI, con excepción de la OACI⁷⁶, la UIT y la UPU⁷⁷, el jefe de la oficina de supervisión interna está facultado para abrir investigaciones sin aprobación previa del jefe ejecutivo. Se trata de una mejora considerable en comparación con la situación imperante cuando la DCI presentó su informe de 2011.

189. La recomendación que se formula a continuación tiene por objeto mejorar la rendición de cuentas y fortalecer la independencia de la función de investigación.

Recomendación 4

Los órganos legislativos del sistema de las Naciones Unidas que todavía no lo hayan hecho deberían velar por que para fines de 2021 los jefes de las oficinas de supervisión interna o funciones de investigación estén facultados para abrir investigaciones sin la aprobación de los jefes ejecutivos.

8. ¿Tiene el jefe de la oficina de supervisión interna acceso sin trabas al órgano legislativo?

190. El derecho del jefe de la oficina de supervisión interna a acceder sin trabas al órgano legislativo es importante en la medida en que ofrece protección frente a posibles influencias, injerencias o presiones indebidas ejercidas desde dentro de la organización, especialmente por parte de la dirección ejecutiva.

191. **Persisten deficiencias graves.** En el examen se detectaron deficiencias considerables en las organizaciones examinadas. Sobre la base de sus cartas de supervisión interna, el jefe de la oficina de supervisión interna no dispone de acceso sin trabas en el ACNUR, el UNICEF o el UNRWA, mientras que este derecho aparece previsto en las respectivas cartas de ONU-Mujeres, el PMA, el PNUD, el UNFPA y la UNOPS. En cuanto a los organismos especializados, los jefes de las oficinas de supervisión interna de la FAO, el OIEA, la OIT, la OMM, la OMI, la ONUDI, la UIT y la UNESCO carecen de acceso sin trabas a sus respectivos órganos legislativos. Ocurre lo mismo con ONUSIDA, en relación con el cual el jefe de la oficina de supervisión interna de la OMS, a quien corresponde prestar servicios de auditoría e investigación, carece de acceso directo al órgano legislativo del Programa. La OMT y la UPU quedan excluidas de esta reseña al carecer de oficinas de supervisión interna. Pueden consultarse más detalles en el anexo VI, parte II.

9. ¿Tiene el jefe de la oficina de supervisión interna acceso sin trabas al comité de auditoría y supervisión?

192. **La mayoría de las organizaciones prevé actualmente este acceso en sus cartas de supervisión interna.** El derecho del jefe de la oficina de supervisión interna a acceder sin trabas al comité de auditoría y supervisión es importante en la medida en que ofrece protección frente a posible influencias, injerencias o presiones indebidas ejercidas desde dentro de la organización, especialmente por parte de la dirección ejecutiva.

193. En el examen se detectaron mejoras considerables en relación con las deficiencias observadas en anteriores informes en la materia presentados por la DCI durante los últimos diez años. Entre los fondos y programas de las Naciones Unidas, solo el jefe de la oficina de supervisión interna del ACNUR carece de acceso formal al correspondiente comité de auditoría y supervisión. Entre los organismos especializados que disponen de comités de ese tipo, solo la OMS no prevé ese derecho. Pueden consultarse más detalles en el anexo VI, parte II.

⁷⁶ La oficina de supervisión interna carece de mandato de investigación. Véanse los párrafos 117 y 118 del presente documento.

⁷⁷ La prestación de servicios de investigación corresponde a una empresa del sector privado, previa solicitud de la organización.

10. ¿Figura expresamente la investigación en las atribuciones del comité de auditoría y supervisión?

194. **La mayoría de los comités tiene mandato de investigación, pero muchos no se ocupan regularmente de las cuestiones conexas.** Como se explicaba antes, los comités de auditoría y supervisión ofrecen un mecanismo importante no solo para garantizar la independencia de la oficina de supervisión interna, sino también para asesorar sobre las cuestiones relacionadas con la investigación. Asimismo, cumplen un papel importante en casos o situaciones específicos, en particular en las alegaciones presentadas contra el jefe ejecutivo de la organización. Todas las organizaciones que han establecido comités de auditoría y supervisión, con excepción de la OACI⁷⁸, la ONUDI y la UIT, incluyen efectivamente la investigación en sus atribuciones. Aunque la investigación no se menciona expresamente en las atribuciones del comité de supervisión del ACNUR, forma parte implícitamente de su mandato en materia de supervisión. Cabe decir lo mismo de la OIT, donde la investigación forma parte implícitamente de las disposiciones en materia de cumplimiento y probidad, y de la OMM, donde el mandato de investigación del comité se incluye implícitamente en la responsabilidad de detección del fraude y cumplimiento de los reglamentos y el código de ética de la OMM.

11. ¿Figura en las atribuciones de los comités de auditoría y supervisión el examen de la independencia y del mandato de la oficina de supervisión interna o función de investigación?

195. Los comités de auditoría y supervisión contribuyen de forma destacada al sistema de equilibrio de poderes, no solo garantizando la independencia de la oficina de supervisión interna, sino también asesorando en materia de investigación. La función debería consignarse con claridad en las atribuciones de los comités. El examen confirmó que así ocurría en la mayoría de los comités, con excepción de los del ACNUR, la OACI y la OMS.

12. ¿Examina el comité de auditoría y supervisión las necesidades presupuestarias y de personal de la oficina de supervisión o función de investigación?

196. En el marco del examen se determinó también si en las atribuciones de los comités de auditoría y supervisión figuraban disposiciones que garantizaran la consideración y evaluación de las necesidades presupuestarias y de personal de la oficina de supervisión interna, incluida la función de investigación. Contando con un órgano independiente y profesional que evalúe estos aspectos importantes de la función de supervisión interna e investigación se contribuye asimismo al sistema de equilibrio de poderes y al fortalecimiento de la independencia de la función. Así ocurre, efectivamente, en la mayoría de los comités, con excepción de los de ONU-Mujeres⁷⁹, la ONUDI⁸⁰, la OMS y la OMPI⁸¹. En comparación con la situación imperante en 2011, se han registrado mejoras considerables, aunque, como se explicaba antes, no cabe calificar de independientes a todos estos comités.

13. ¿Examina el comité de auditoría y supervisión el desempeño general de la oficina de supervisión interna o función de investigación?

197. En el marco del examen se determinó también si, conforme a las atribuciones de los comités de auditoría y supervisión, se examinaba el desempeño general de la oficina de supervisión interna, incluida la función de investigación. Disponer de un órgano de expertos

⁷⁸ Sin embargo, las atribuciones del Comité de Supervisión de la OACI incluyen la supervisión de la función de ética, a la que hasta junio de 2020 se encomendaban las actividades relacionadas con la investigación.

⁷⁹ No procede, pues ONU-Mujeres ha externalizado las actividades en materia de investigación a la OSSSI de la Secretaría de las Naciones Unidas.

⁸⁰ Como en otras organizaciones distintas, el Comité Consultivo de Auditoría de la ONUDI formula observaciones sobre las necesidades presupuestarias y de personal de la función de supervisión interna en sus informes al órgano legislativo, aunque ello no forma parte formalmente de sus atribuciones.

⁸¹ Aunque en las atribuciones de la Comisión Consultiva Independiente de Supervisión de la OMPI no figura una disposición a tales efectos, en la carta de la División de Supervisión Interna se estipula que la Comisión debe asesorar sobre la asignación a la División de Recursos Financieros y Humanos.

independientes que evalúe el desempeño de la función de supervisión interna e investigación y presente observaciones y asesoramiento al respecto constituye otra contribución importante a la independencia de la función. Así ocurre ya con la mayoría de los comités, con excepción de los de la ONUDI y la UNOPS. En el caso de la ONUDI, la disposición no figura en las atribuciones, pero, en la práctica, su Comité Asesor de Auditoría formula observaciones sobre el desempeño general en sus informes anuales.

14. ¿Emite el comité de auditoría y supervisión en sus informes anuales recomendaciones formales relativas a la función de investigación?

198. Además, en el marco del examen se determinó si los comités de auditoría y supervisión emiten en sus informes anuales recomendaciones relativas a la función de investigación. La Inspectora estima que las recomendaciones son un instrumento útil para indicar las deficiencias y otras cuestiones detectadas por el comité de las que deben ocuparse la dirección ejecutiva o el correspondiente órgano legislativo. Dentro del examen se constató que la mayoría de los comités emite ese tipo de recomendaciones, con la excepción de los del UNICEF, el PMA, la OACI y la ONUDI.

199. **Conclusiones.** Como cabe observar en la evaluación de los criterios indicados, las organizaciones han avanzado desde 2011 en el fortalecimiento de la independencia de sus funciones de investigación. Sin embargo, la situación varía de una organización a otra, y varias entidades incumplen uno o más de los criterios o indicadores de independencia que se han mencionado. A efectos de la función de investigación, la independencia es una condición previa esencial para el ejercicio efectivo de su mandato de forma imparcial, objetiva y profesional. El cumplimiento de los indicadores de independencia señalados conformará un sistema de equilibrio de poderes que garantiza que, en la medida de lo posible, la función de investigación se considere exenta de influencias externas e internas e injerencias indebidas y se rija primordialmente por las normas y estándares profesionales en el ejercicio de su mandato. En este contexto, cabe señalar que en un informe anterior de la DCI sobre las carencias en la supervisión dentro del sistema de las Naciones Unidas (JIU/REP/2006/2) ya se prevenían en gran medida las recomendaciones 5 y 6 que figuran a continuación.

200. Las siguientes recomendaciones tienen por objeto mejorar la transparencia y la rendición de cuentas y fortalecer el sistema de control interno sobre la base de buenas prácticas.

Recomendación 5

Los órganos legislativos del sistema de las Naciones Unidas deberían pedir a las organizaciones que todavía no lo hayan hecho que para fines de 2021 incorporen en sus cartas de supervisión disposiciones a efectos de:

- a) **Supeditar el nombramiento y el cese o destitución de los jefes de sus oficinas de supervisión interna a la celebración de consultas con los órganos legislativos y la aprobación por estos;**
- b) **Establecer límites de duración de cinco a siete años para los cargos de jefe de oficina de supervisión interna, preferiblemente disponiendo que el mandato no pueda renovarse e imponiendo restricciones al posterior empleo dentro de la misma organización, y**
- c) **Permitir a los jefes de sus oficinas de supervisión interna el acceso sin trabas a los órganos legislativos y a los respectivos comités de auditoría y supervisión.**

Recomendación 6

Los órganos legislativos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que todavía no lo hayan hecho deberían pedir a las organizaciones que actualicen para fines de 2021 el mandato de sus respectivos comités de auditoría y supervisión a fin de incorporar, cuando proceda, disposiciones apropiadas a efectos de:

- a) Examinar la independencia y el mandato de la oficina de supervisión interna o función de investigación;
- b) Examinar sus necesidades presupuestarias y de personal;
- c) Examinar su desempeño general, y
- d) Formular recomendaciones conexas.

C. La independencia presupuestaria y operacional de la función sigue siendo insuficiente

201. Como ya se indicaba en el informe de la DCI de 2000, un elemento esencial de la independencia presupuestaria y operacional de la función de investigación es la clara consignación de los recursos humanos y financieros reservados para la oficina de supervisión interna e investigación en el presupuesto de la organización, junto con las facultades delegadas a efectos de gestionar esos recursos con sujeción a las políticas y procedimientos generales de la organización.

202. **Anteriores recomendaciones de la DCI en la materia.** Las recomendaciones contenidas en el informe de la DCI de 2011 sobre la función de investigación iban aún más lejos al afirmarse que los presupuestos propuestos para las entidades de supervisión interna debían ser preparados por las propias entidades sobre la base de su juicio profesional. Esas estimaciones deberán presentarse al comité de auditoría y supervisión sin que las modifique el jefe ejecutivo, junto con las observaciones que este desee formular, con fines de examen y transmisión al órgano legislativo que corresponda⁸². En el informe de 2011 se constató asimismo que ninguna entidad de supervisión era libre para establecer sus necesidades presupuestarias, pues estaban sujetas a las mismas políticas presupuestarias que las demás entidades de las secretarías. En consecuencia, los autores llegaron a la conclusión de que esa falta de autonomía ponía en grave compromiso la independencia de la función de supervisión interna, incluidas las investigaciones (JIU/REP/2011/7, párrafo 25; véanse también JIU/REP/2006/2, párrafo 38, y JIU/REP/2016/8, párrafo 69).

203. Desde que apareció el informe de la DCI de 2011, se ha avanzado, como se señalaba antes, en el establecimiento de mecanismos y sistemas dirigidos a fortalecer y salvaguardar la independencia, incluida la independencia presupuestaria, de los servicios de supervisión interna. Aunque lo ideal sería que la entidad encargada de la supervisión interna se encargara de preparar su presupuesto conforme a lo recomendado en el informe de la DCI de 2011 (JIU/REP/2011/7, párrafo 26), puede que ello no fuera compatible con los procesos y políticas presupuestarios de la organización. Sírvase consultar al respecto el capítulo V del presente documento por lo que se refiere a la capacidad de investigación y los correspondientes recursos.

204. En cuanto a la independencia operacional, la carta de supervisión interna de la mayoría de las organizaciones incorpora algunas disposiciones por las que se faculta al jefe de la oficina de supervisión interna para ejercer control en los recursos humanos y financieros de la oficina. En el caso del PMA, en la carta de la Oficina del Inspector General se afirma que, para garantizar la independencia, incumben al Inspector General la responsabilidad de gestión y el control respecto de los recursos humanos y financieros de la División sin dejar de respetar las normas y reglamentos del Programa. El Comité de Auditoría asesora al

⁸² La misma recomendación formal aparecía ya entre las presentadas en el informe de la DCI sobre las carencias en la supervisión (JIU/REP/2006/2).

Director Ejecutivo y a la Junta Ejecutiva sobre la dotación de personal de la División y sus recursos⁸³. En la Secretaría de las Naciones Unidas el Secretario General Adjunto de Servicios de Supervisión Interna está facultado para nombrar personal hasta la categoría D-1 incluida. Sin embargo, esos nombramientos están limitados al servicio prestado en la OSSI.

205. **Ventajas y desventajas de los procedimientos especiales de selección del personal de investigación.** En el informe de la DCI de 2011, de conformidad con una sugerencia semejante que figura en un informe conexo de la DCI sobre la función de auditoría (JIU/REP/2016/8), se recomendaba que el personal de investigación fuera seleccionado de conformidad con el Estatuto y el Reglamento del Personal, pero con independencia de toda influencia de la dirección y la administración, a fin de garantizar la imparcialidad y la transparencia y dar mayor eficacia e independencia a la función de investigación (véase JIU/REP/2011/7, recomendación 2). Esta recomendación tenía como justificación la necesidad de impedir toda injerencia de otras oficinas o la dirección en el proceso de selección del personal de la función de supervisión interna, al haberse detectado injerencias de ese tipo en algunos casos de selección de personal de auditoría. Esa disposición sería igualmente aplicable al resto del personal de las oficinas de supervisión interna, incluido el personal de investigación.

206. **Independencia operacional de la supervisión frente a la autoridad del jefe ejecutivo.** Sin embargo, en el curso del examen los entrevistados subrayaron que la independencia operacional no debía interferir en la autoridad delegada y las obligaciones del jefe ejecutivo de una organización a efectos de supervisar los procesos de selección y nombramiento en todas las oficinas de la organización, incluida la oficina de supervisión interna, y velar por la aplicación sistemática de todas las políticas, normas y reglamentos pertinentes en la organización en su conjunto.

207. **Participación de la dirección.** Durante las entrevistas, los representantes de las oficinas de supervisión interna y de los comités de auditoría y supervisión no expresaron grandes preocupaciones con respecto a la participación de la dirección en los procesos de contratación u otras actividades administrativas de las oficinas de supervisión. Los entrevistados observaron que podían plantear las cuestiones procedentes a sus jefes ejecutivos y, de ser necesario, a los comités de supervisión independientes, así como, conforme a lo previsto, a los órganos legislativos.

208. **El sistema de equilibrio de poderes, crucial para la independencia de la función.** La función de investigación en el marco de las oficinas de supervisión interna está sujeta a las normas y reglamentos de las organizaciones, por lo que debe respetar los correspondientes procesos de presupuestación por programas y políticas de gestión de los recursos humanos, lo cual puede abrir la puerta a todo tipo de injerencias. Así pues, para salvaguardar su independencia operacional y presupuestaria e impedir toda injerencia o infracción por parte de la dirección, **la Inspectora considera esencial que las organizaciones dispongan del mencionado sistema de equilibrio de poderes y cumplan plenamente los criterios e índices de independencia mencionados. Los jefes de las oficinas de supervisión interna deben ejercer plena responsabilidad de gestión y control respecto de los recursos humanos y financieros de las oficinas, incluso con respecto de las decisiones en materia de contratación, sin dejar de respetar las normas y reglamentos de la organización.**

D. Los organismos especializados siguen careciendo de un proceso satisfactorio de investigación de las alegaciones presentadas contra jefes ejecutivos

209. **Una cuestión que sigue pendiente de resolución en los organismos especializados de las Naciones Unidas.** La manera de tramitar las denuncias y alegaciones presentadas contra jefes ejecutivos, cuestión que lleva mucho tiempo pendiente de resolución, se trató por última vez en el examen de la DCI de 2018 de las políticas y prácticas de protección de los denunciantes de irregularidades (JIU/REP/2018/4). En el contexto del examen de la función de investigación, la cuestión ha vuelto a examinarse, en particular con respecto a los posibles

⁸³ Circular del Director Ejecutivo del PMA núm. OED2015/009, párr. 34.

conflictos de intereses derivados de la relación entre el jefe ejecutivo y el jefe de la función de supervisión interna o el jefe de la función de investigación. Aunque los jefes de las oficinas de supervisión interna son independientes de muchas maneras, siguen dependiendo administrativamente de los jefes ejecutivos de las organizaciones. Pueden consultarse más detalles en el anexo IX.

210. **La situación está bastante clara en la Secretaría de las Naciones Unidas y sus fondos y programas.** En la nota del Secretario General en la que figuran sus observaciones y las de la JJE sobre el examen por la DCI de las políticas y prácticas de protección de los denunciantes de irregularidades (A/73/665/Add.1) se expuso con detalle el marco legislativo existente para tramitar las alegaciones presentadas contra jefes ejecutivos de las Naciones Unidas y sus fondos y programas. En concreto, el Secretario General afirmó que, para los jefes ejecutivos de los fondos y programas de las Naciones Unidas, el marco jurídico aplicable para atender las alegaciones de faltas de conducta y represalias consistía en el Estatuto y Reglamento del Personal de las Naciones Unidas y otras disposiciones administrativas pertinentes de las Naciones Unidas.

211. **El Secretario General nombra a todos los jefes de los fondos y programas de las Naciones Unidas⁸⁴, con lo que está facultado para iniciar actuaciones.** En la mencionada nota del Secretario General se explicaba asimismo que el Secretario General nombraba a los jefes ejecutivos de los fondos y programas de las Naciones Unidas en calidad de funcionarios de las Naciones Unidas y que en sus condiciones de servicio se estipulaba que estaban sujetos al Estatuto y Reglamento del Personal de las Naciones Unidas y a las demás disposiciones administrativas pertinentes de las Naciones Unidas. Esas instrucciones constan de la instrucción administrativa en materia de conducta insatisfactoria, investigaciones y el proceso disciplinario (ST/AI/2017/1) y el boletín del Secretario General sobre la protección contra las represalias por denunciar faltas de conducta y cooperar con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas (ST/SGB/2017/2). De conformidad con ese marco jurídico, y en la medida en que la correspondiente entidad del fondo o programa de las Naciones Unidas encargada de las investigaciones no esté en situación de emprender investigaciones de su jefe ejecutivo, podrá asumir la investigación la Oficina de Servicios de Supervisión Interna o un grupo de investigación u otra entidad investigadora nombrada por el Secretario General. Corresponde a este la decisión de emprender un proceso disciplinario contra el jefe ejecutivo de un fondo o programa de las Naciones Unidas.

212. **Sin embargo, a veces son contradictorios otros procedimientos operativos estándar o cartas aplicables.** En un examen del marco de políticas para realizar investigaciones dentro de los fondos y programas de las Naciones Unidas se indicaba que, además de la disposición antes señalada, el PNUD contaba con un procedimiento operativo estándar propio para investigar las alegaciones de falta de conducta presentadas contra el personal directivo superior del Programa y el personal de su Oficina de Auditoría Interna. Conforme a este procedimiento operativo estándar, las alegaciones presentadas contra el personal directivo superior deben dirigirse al Director o el Director Adjunto de la Oficina de Auditoría e Investigaciones del PNUD, que también se encarga de la evaluación preliminar de las alegaciones y decide si se va a iniciar una investigación.

213. **Esas investigaciones deben asignarse a otra oficina de supervisión.** Igualmente, el procedimiento operativo estándar establece que una oficina de supervisión de otro organismo de las Naciones Unidas u organización internacional nombrada por el Director de la Oficina de Auditoría e Investigaciones debe llevar a cabo la investigación tras mantener consultas con el Presidente del Comité Asesor de Auditoría y Evaluación del PNUD. En cuanto al destinatario del informe final y al responsable de decidir sobre la adopción de posibles medidas, el procedimiento operativo estándar establece que el Director de Auditoría e Investigaciones consulte al Presidente del Comité de Auditoría del PNUD y al Director de la oficina jurídica del PNUD sobre la mejor manera de proceder.

214. **Problemas derivados del procedimiento operativo estándar.** A juicio de la Inspectoría, este procedimiento operativo estándar contiene elementos que no encajan del

⁸⁴ El Secretario General también nombra a los jefes de las entidades de la Secretaría de las Naciones Unidas, como la UNODC, la UNCTAD, el PNUMA y ONU-Hábitat, así como el ACNUR y el ITC.

todo en las políticas y procedimientos aplicables de las Naciones Unidas. Además, algunas de las disposiciones comportan el riesgo de una serie de conflictos de intereses, como la que encomienda al Director de la Oficina de Auditoría e Investigaciones del PNUD determinar la tramitación de las alegaciones presentadas contra el Administrador del PNUD y adoptar una decisión al respecto. Además, cabe señalar que el Comité de Supervisión del PNUD no es plenamente independiente, al carecer de una línea de notificación directa al órgano legislativo y de papel asesor respecto de él. **En consecuencia, la Inspectora sugiere que el PNUD revise el procedimiento operativo estándar a fin de armonizarlo con el marco de políticas aplicable de la Secretaría de las Naciones Unidas.**

215. **Situación en el PMA.** Otro ejemplo es la carta de la Oficina del Inspector General del PMA, recién revisada, en la que figura una disposición relativa a la tramitación de las alegaciones de falta de conducta presentadas contra su Director Ejecutivo. Esas alegaciones deben remitirse al Secretario General de las Naciones Unidas y al Director General de la FAO, y su investigación no corresponde a la Oficina del Inspector General del PMA. Sin embargo, en la carta revisada no se contempla ningún otro aspecto de procedimiento. En consecuencia, debe suponerse que la evaluación preliminar de las denuncias y la decisión de iniciar una investigación, incluidas las medidas posteriores a la investigación, corresponden conjuntamente al Secretario General de las Naciones Unidas y al Director General de la FAO.

216. **La situación en los organismos especializados de las Naciones Unidas es más problemática.** Son pocos los organismos que cuentan con disposiciones en ese sentido, y hay diferencias en cuanto al proceso y los detalles. La OMI, la ONUDI y la UIT han establecido recientemente algunos procedimientos formales. En el caso de la OMI, en su política y sus procedimientos en materia de prevención y detección del fraude y las faltas de conducta graves figura una serie de elementos relativos a la tramitación de las alegaciones presentadas contra el jefe ejecutivo. Las denuncias deben dirigirse a los Servicios de Supervisión Interna, que se encargan de la evaluación preliminar. A continuación, el Consejo de la OMI adopta la decisión de iniciar una investigación, de la que se encargará la DCI o el servicio de investigación de otra organización del sistema de las Naciones Unidas. El Consejo de la OMI también es el destinatario del informe final y la instancia encargada de determinar la adopción de posibles medidas.

217. **Problemas planteados por las disposiciones aplicables en la UIT.** En el caso de la UIT, tanto en las directrices de investigación como en la política contra el fraude, la corrupción y otras prácticas proscritas figuran disposiciones sobre la tramitación de las alegaciones presentadas contra el jefe ejecutivo. Las denuncias deben dirigirse a la Oficina de Ética, mientras que el Presidente del Comité Asesor Independiente sobre la Gestión o el Presidente del Consejo se encargan de la evaluación preliminar. Corresponde al Presidente del Consejo decidir si se va a iniciar una investigación. Sin embargo, ni en las directrices de investigación ni en la política contra el fraude, la corrupción y otras prácticas proscritas figuran disposiciones sobre la entidad a la que corresponde llevar a cabo la investigación, el destinatario del informe final, el responsable de adoptar la decisión final sobre la adopción de posibles medidas ulteriores o los procedimientos exactos al respecto.

218. **Problemas semejantes en la ONUDI.** En la recién revisada carta de la Oficina de Evaluación y Supervisión Interna de la ONUDI no se indica a quién deben dirigirse las alegaciones presentadas contra el jefe ejecutivo, mientras que en sus directrices de investigación se indican diversas vías. La División de Supervisión Interna de la Oficina de Evaluación y Supervisión Interna se encarga de la evaluación preliminar. En cuanto a la decisión de si va a iniciarse una investigación, en la carta solo se establece que, en caso de que se determine que el Director General ha cometido una falta de conducta, la Oficina de Evaluación y Supervisión Interna consultará al Presidente de la Junta e informará de ello al Comité Consultivo de Auditoría. No existen disposiciones concretas en cuanto a la instancia encargada de llevar a cabo la investigación ni sobre el destinatario del informe final o el responsable de adoptar la decisión final sobre la adopción de posibles medidas⁸⁵.

⁸⁵ Se informó a la DCI de que, de conformidad con el párrafo 3 del artículo 11 de la Constitución de la ONUDI, el Director General está sujeto “a las directrices generales o específicas de la Conferencia o de la Junta”. En consecuencia, los órganos legislativos de la ONUDI estaban facultados para adoptar

219. **Situación en la UPU.** En la UPU, en la resolución donde se exponen las condiciones de servicio de los funcionarios electos figuran disposiciones aplicables en caso de falta de conducta grave o infracción por dichos funcionarios de la Constitución y el reglamento orgánico de la UPU. Aunque en algunos elementos se expone la manera de tramitar las alegaciones, en la resolución no se señala el destinatario de las alegaciones de falta de conducta. Se establece que el Presidente del Consejo se encargará de la evaluación preliminar y, tras consultar a los miembros del Consejo, decidirá si se va a iniciar una investigación. En la resolución se establece asimismo que corresponde al Consejo llevar a cabo la investigación, ser el destinatario del informe final y determinar la adopción de posibles medidas. Además, por voto de una mayoría de dos tercios el Consejo podrá anular el contrato de un funcionario electo en caso de delito grave.

220. **Problemas planteados en la OMPI por los reglamentos en la materia.** Los procedimientos formales de la OMPI sobre tramitación de las alegaciones presentadas contra el jefe ejecutivo figuran en la carta de investigación interna del organismo y su política de investigación. Las denuncias deben dirigirse a la División de Supervisión Interna. La evaluación preliminar corresponde a su Director o a un servicio de investigación externo independiente conforme al asesoramiento de la Comisión Consultiva Independiente de Supervisión de la OMPI. Lo mismo ocurre respecto de la instancia a la que corresponde la decisión de iniciar una investigación, si bien corresponde a una entidad investigadora independiente externa llevar a cabo la investigación. El informe final de investigación debe presentarse a los presidentes de la Asamblea General y el Comité de Coordinación, habiendo de enviarse ejemplares a la Comisión Consultiva Independiente de Supervisión, el auditor externo y el Director de la División de Supervisión Interna. No existen más disposiciones en relación con las responsabilidades y procesos que corresponden al órgano legislativo a efectos de llegar a conclusiones sobre el informe de investigación o adoptar una decisión sobre la adopción de ulteriores medidas.

221. **Situación en la OMM.** Aunque la OMM carece de procedimientos formales, en la resolución del Congreso de la OMM en la que figuran las disposiciones relativas al contrato del Secretario General se establece que corresponderá al Presidente del Congreso de la OMM realizar una evaluación preliminar de las alegaciones, así como decidir si va a iniciarse una investigación. Corresponde al Consejo Ejecutivo realizar la investigación, recibir el informe final y decidir si van a adoptarse ulteriores medidas.

222. **La situación general dista de ser satisfactoria.** Aunque algunas organizaciones ya disponen de elementos de un procedimiento para la tramitación de las alegaciones presentadas contra su jefe ejecutivo, el examen deja claro que la cuestión debe ser objeto de mayor atención y que deben elaborarse políticas y procedimientos más formales y exhaustivos que abarquen el proceso en su totalidad.

223. **Sugerencias correctivas pertinentes planteadas por la DCI.** A juicio de la Inspectora, en el caso de los jefes ejecutivos no nombrados por el Secretario General de las Naciones Unidas, la inclusión en su contrato de empleo o carta de nombramiento de una referencia a la aplicación del correspondiente Estatuto y Reglamento del Personal y otras políticas relativas a faltas de conducta sería útil para aclarar algunos aspectos de la cuestión. Con ello, los jefes ejecutivos tendrían los mismos derechos y obligaciones que el resto de los funcionarios. Sin embargo, las cuestiones relativas al destinatario de las alegaciones que se presenten, el responsable de evaluarlas y el encargado de llevar a cabo la investigación y decidir si van a adoptarse medidas ulteriores deben tratarse en una política aparte.

224. **Suma utilidad del asesoramiento de los Representantes de los Servicios de Investigación de las Naciones Unidas para la totalidad del sistema de las Naciones Unidas.** La Inspectora desea subrayar la importancia de contar con un borrador de trabajo de los Representantes de los Servicios de Investigación de las Naciones Unidas en el que figure asesoramiento útil sobre la investigación de las denuncias de faltas de conducta cometidas por jefes ejecutivos. **La Inspectora coincide con los Representantes de los**

medidas adecuadas en caso de que la Oficina de Evaluación y Supervisión Interna, por conducto de su División de Supervisión Interna, corroborara faltas de conducta que se hubieran determinado en relación con el Director General. Además, se informó a la DCI de que esas cuestiones se abordarían en la siguiente revisión de la carta de la Oficina de Evaluación y Supervisión Interna.

Servicios de Investigación de las Naciones Unidas en su recomendación de que las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, cuando elaboren y adopten modalidades apropiadas para investigar alegaciones presentadas contra un jefe ejecutivo, adopten una política compatible con los documentos básicos o constituciones de cada organización con arreglo a la cual:

- Se indique un órgano investigador externo encargado de llevar a cabo la investigación y confirmar que en el proceso se aplicarán las normas de investigación que corresponda.
- Se definan las respectivas responsabilidades en cuanto a la recepción y el examen preliminar de las alegaciones y se determinen el órgano u órganos de supervisión interna (en función del carácter de la alegación) a los que deben encomendarse estas responsabilidades.
- Se defina el proceso que debe seguirse y los criterios por los que se debe guiar el jefe del órgano de supervisión interna al que se haya encomendado la tarea al decidir si la alegación se va a remitir al órgano investigador externo y cómo se va a proceder a la correspondiente comunicación.
- Se defina el proceso que debe seguir el órgano investigador externo al investigar y comunicar los resultados.
- Se confirmen las responsabilidades del órgano legislativo u otro órgano o persona designado y el proceso que debe seguir la instancia responsable a efectos de llegar a conclusiones sobre el informe del órgano investigador externo.
- Se establezcan protecciones adecuadas en materia de confidencialidad y denuncia de irregularidades por las que se rija el proceso.

225. **Otro asesoramiento útil de los Representantes de los Servicios de Investigación de las Naciones Unidas respecto de la armonización de las políticas de investigación en materia de faltas de conducta cometidas por jefes ejecutivos.** En su borrador, los Representantes de los Servicios de Investigación de las Naciones Unidas han elaborado nueva orientación dirigida a las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas con arreglo a la cual exponen los elementos que deben figurar en las políticas de investigación en materia de faltas de conducta cometidas por jefes ejecutivos y los asuntos que deben tenerse en cuenta en relación con esos elementos. Entre otras cosas, en la orientación se subraya que, cuando las investigaciones sobre un jefe ejecutivo se remiten a una función de investigación externa a la organización, esta debe ser ajena a todo posible conflicto de intereses y disponer de los medios y los conocimientos especializados necesarios para dar una respuesta rápida, confidencial y eficaz. También se subraya que la protección que tiene a su disposición el personal frente a las alegaciones presentadas de mala fe debe ser extensible expresamente al jefe ejecutivo. En cuanto a la participación de comités de supervisión y auditoría, en la orientación se recalca que podrá asignarse un papel a los comités cuando su nombramiento y su relación jerárquica sean independientes del jefe ejecutivo.

226. **Papel de los órganos legislativos.** Otras cuestiones importantes que deben tratarse en esa política son el examen y la aplicación por los órganos legislativos de las organizaciones de las recomendaciones del informe de investigación relativas a la falta de conducta presuntamente cometida por el jefe ejecutivo y la importancia de incluir disposiciones claras sobre la manera en que el órgano legislativo debe examinar el informe de investigación y los factores por los que debe guiarse cuando adopte una decisión final, incluida la necesidad de confirmar los requisitos de confidencialidad del proceso.

227. La recomendación que se formula a continuación tiene por objeto fortalecer la rendición de cuentas y la integridad en el sistema de las Naciones Unidas.

Recomendación 7

Los órganos legislativos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que todavía no lo hayan hecho deberían elaborar y adoptar procedimientos formales apropiados para la investigación por los jefes ejecutivos de las denuncias de falta de conducta y adoptar políticas apropiadas para fines de 2021.

E. Tramitación de las alegaciones presentadas contra los jefes y el personal de las oficinas de supervisión interna

228. **Desde 2011 se ha registrado algún progreso, aunque desigual, en las políticas y procedimientos conexos.** La tramitación de esas denuncias se ha planteado como problema en el informe de investigación de 2011 de la DCI e informes conexos, en vista de la independencia de la oficina de supervisión interna, por una parte, y de las situaciones de conflicto de intereses que podrían derivarse de la evaluación y posible investigación de las alegaciones de falta de conducta presentadas contra el jefe y el personal de las oficinas de supervisión interna, por otra.

229. **Las políticas en la materia presentan lagunas y deben actualizarse.** En el marco del examen se estudió si las organizaciones disponen de políticas y procedimientos específicos para hacer frente a esta situación en concreto. Se constató que la situación ha mejorado, si bien persisten muchas lagunas derivadas de la ausencia de ese tipo de políticas o del carácter parcial de las políticas disponibles. Pueden consultarse más detalles en el anexo X.

230. El examen se basó en las siguientes preguntas:

- a) ¿Se dispone ya de procedimientos formales o existen otras políticas y procedimientos que deban tenerse en cuenta?
- b) ¿A quién deben dirigirse las denuncias de falta de conducta?
- c) ¿Quién se encarga de la evaluación preliminar de esas alegaciones?
- d) ¿A quién corresponde la decisión de poner en marcha una investigación?
- e) ¿Quién se encarga de llevar a cabo ese tipo de investigación?
- f) ¿A quién debe presentarse el informe de investigación final?

231. **Los resultados del análisis de la DCI revelan una situación desigual de un organismo a otro.** Mientras que el PNUD, el ACNUR, la FAO, la OIT, la UNESCO y la OMPI ya disponen de procedimientos formales detallados que, en la mayoría de los casos, distinguen claramente entre la tramitación de las alegaciones presentadas contra el jefe de la oficina de supervisión interna y las presentadas contra su personal de plantilla o sus empleados, otras organizaciones, como el UNFPA y, en menor medida, la UNOPS, la OMI, la ONUDI y la OMS, solo cuentan con disposiciones básicas que figuran en sus cartas de auditoría u otros documentos de política que prevén la tramitación de esas alegaciones.

232. En la Secretaría de las Naciones Unidas se dispone de orientación limitada sobre las alegaciones presentadas contra el personal de la OSSI. En caso de que se presenten alegaciones contra personal de la OSSI, incluido el jefe de la división de investigaciones, el Secretario General Adjunto de Servicios de Supervisión Interna se encarga de ellas y las tramita, mientras que las investigaciones pueden remitirse a un investigador externo. La instrucción administrativa en materia de conducta insatisfactoria, investigaciones y el proceso disciplinario (ST/AI/2017/1) ofrece cierta orientación, concretamente en el párrafo 2.1 a), con arreglo al cual el funcionario responsable es “el Secretario General Adjunto de Servicios de Supervisión Interna, en el caso de los miembros del personal de la OSSI”. Además, en el párrafo 4.4. se indica que “la información sobre la conducta insatisfactoria relativa al personal de la OSSI solo se señalará a la atención del Secretario General Adjunto de Servicios de Supervisión Interna”. No existen procedimientos formales en caso de que se presenten alegaciones contra el Secretario General Adjunto de Servicios de Supervisión Interna. El Secretario General también aborda y tramita estas denuncias, al igual que decide si va a abrirse una investigación. La investigación corresponde a un grupo o entidad nombrado por el Secretario General. El informe de investigación final se presenta al Secretario General.

233. En cambio, hasta la fecha ni el OIEA, ni la OMM ni la UIT disponen de procedimientos formales en materia de tramitación de este tipo de denuncia de falta de conducta. Aparte del riesgo derivado de la falta de ese tipo de procedimiento formal, parece

que ello obedece también al menor grado de independencia de que gozan los jefes de las oficinas de supervisión interna de las organizaciones en cuestión.

234. Se espera que la aplicación de la recomendación que figura a continuación fortalezca la función de investigación y eleve la transparencia, la rendición de cuentas y la integridad.

Recomendación 8

Los órganos legislativos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que todavía no lo hayan hecho deberían pedir a las organizaciones que establezcan para fines de 2021 procedimientos formales para tramitar las alegaciones de falta de conducta contra los jefes y el personal de sus oficinas de supervisión interna a fin de evitar situaciones de conflicto de intereses.

V. Nuevas exigencias y dificultades

A. Capacidad de investigación, volumen de casos y recursos

235. **Preocupaciones planteadas en anteriores informes sobre la supervisión.** La capacidad de la función de investigación y la idoneidad de los recursos que tiene asignados se plantearon en el informe de 2011 de la DCI sobre la función de investigación (así como en JIU/REP/2016/4 y JIU/REP/2016/2) y en diversos informes de la Junta de Auditores, de órganos de supervisión de otras organizaciones y de sus comités asesores de auditoría o supervisión (véanse, por ejemplo, A/73/5 (Vol. I), A/70/284 y A/69/304). A ese respecto se plantearon dos preocupaciones principales: la prolongada duración de las investigaciones y su calidad o conformidad con las normas de investigación profesionales. En esos informes se sugiere, entre otras cosas, que los recursos y la capacidad correspondientes a las investigaciones deben examinarse y volverse a evaluar en atención a estas preocupaciones.

236. **Retrasos excesivos en el proceso, impedimento fundamental.** La prolongada duración de las investigaciones, desde la recepción de la alegación hasta la ultimación de la investigación con la publicación de un informe de investigación, se calificó de impedimento grave a la rendición de cuentas y la integridad, así como causa profunda de la sensación de impunidad y de la falta de confianza en la función de investigación. Otro agravante es el tiempo adicional, a menudo considerable, necesario para los ulteriores procesos disciplinarios y procesos internos de administración de justicia⁸⁶. La percepción (que a menudo no era solo percepción) de que no se actúa a tiempo cuando se denuncian faltas de conducta no son objeto de medidas oportunamente tiene un efecto perjudicial en la cultura de integridad de una organización y merma la capacidad de las investigaciones y las medidas disciplinarias de actuar como elemento disuasorio en la lucha contra las faltas de conducta y en el fomento de un comportamiento ético.

237. **El aumento del volumen de casos supera al crecimiento de los recursos.** Además, las investigaciones han debido hacer frente a un mayor volumen de casos desde que apareció el informe de la DCI de 2011. La situación ha empeorado los últimos años. Como se aprecia en las siguientes estadísticas, el número de casos ha aumentado considerablemente desde 2011, especialmente de 2017 a 2019. Aunque también ha aumentado la capacidad general de investigación, muchas funciones de investigación siguen esforzándose por gestionar el gran incremento del volumen de casos.

238. **En última instancia, los Estados Miembros determinan el nivel de los recursos destinados a la investigación.** La idoneidad y la eficacia de los servicios de supervisión interna, incluida la función de investigación, también dependen del compromiso de los Estados Miembros a efectos de poner a disposición de las entidades de supervisión interna los recursos necesarios (véase JIU/REP/2011/7, párrafo 50). Como se indicaba en un informe anterior de la DCI sobre las carencias en la supervisión (JIU/REP/2006/2, párrafo 4), corresponde en última instancia a los Estados Miembros ejercer la supervisión en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y delegar una parte de la autoridad de supervisión en las secretarías de las organizaciones, incluidas las funciones de supervisión interna e investigación, y otra parte en órganos de supervisión externos.

239. **Búsqueda de equilibrio entre la garantía razonable y las consideraciones de costos.** Los Estados Miembros tienen que encontrar un equilibrio entre su necesidad de garantía y los costos que esta comporta. Cuanto más elevado sea el nivel de las garantías, mayor será el costo (JIU/REP/2006/2, párrafo 6). En general, se considera que el objetivo de las funciones de supervisión es aportar un grado razonable de garantía, y lo que es razonable se define en referencia a una evaluación del riesgo realizada con respecto a cada

⁸⁶ Se observó que el aumento de los casos de investigación y las consiguientes investigaciones corroboradas también repercutía en los ulteriores procesos disciplinarios y planteaba dificultades en cuanto a la capacidad y la tramitación oportuna de estos casos por parte de las oficinas jurídicas y otras funciones, algo que también se señalaba, por ejemplo, en informes de la Junta de Auditores (véanse, por ejemplo, A/73/5 (Vol. I) y A/74/5 (Vol. I)) y en el anterior informe JIU/REP/2016/4 de la DCI, en el que se hace referencia al respecto.

organización. De esta forma, los Estados Miembros pueden determinar el nivel de garantía que desean obtener gracias a las actividades de las funciones de supervisión, que a su vez les permitirían desempeñar sus responsabilidades de supervisión (JIU/REP/2006/2, párrafo 6). En consecuencia, en última instancia, es prerrogativa de los Estados Miembros determinar el nivel apropiado de recursos correspondiente a la función de supervisión e investigación y la garantía razonable en función de su apetito de riesgo o de lo que les parezca aceptable como nivel de riesgo.

1. Aumento considerable del volumen de casos de investigación

240. **Ámbito dentro de las entidades de las Naciones Unidas y labor de investigación cubierta.** La DCI reunió datos sobre el volumen de casos correspondientes a las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas en el período que va de 2013 a 2019. Estos datos se referían al número de denuncias recibidas por la función de investigación, el número de casos de investigación abiertos durante el período sobre el que se informa, el número de casos atrasados que se arrastran del año anterior, el número total de casos de investigación y el número de casos cerrados.

241. Cabe señalar que la información que sigue se refiere exclusivamente a las investigaciones emprendidas por oficinas de supervisión interna. No están cubiertas las investigaciones emprendidas por otras oficinas, como dependencias de recursos humanos, grupos de legos u oficinas sobre el terreno, como ocurre en varias organizaciones, entre ellas la Secretaría de las Naciones Unidas⁸⁷, la OIT y el UNRWA. Con excepción de la Secretaría de las Naciones Unidas, ninguna organización ha presentado información sobre las alegaciones recibidas por estas otras oficinas y las investigaciones emprendidas por ellas. La Inspectoría considera esta carencia preocupante. Esta ausencia de datos impide hacerse una idea completa de la situación de las faltas de conducta en las organizaciones en cuestión. En consecuencia, afecta a la transparencia, la integridad y la rendición de cuentas. Véase al respecto la anterior recomendación 3.

2. Falta de datos comparables

242. **Métodos utilizados para recopilar datos.** Mediante el cuestionario institucional de la DCI se solicitaron datos por organización sobre el volumen de casos e información conexa que se triangularon con respecto a la información disponible en la documentación pertinente, en particular en los informes anuales de las actividades de las oficinas de supervisión interna y en los estados financieros y los informes de auditoría externa de las organizaciones, siempre que ello fue posible. Sin embargo, cabe señalar que, a raíz de las distintas metodologías utilizadas por las organizaciones y del hecho de que algunas organizaciones no disponen de determinados datos o no los reúnen, la información que sigue debe leerse a la luz de estas limitaciones.

3. Necesidad de armonizar la terminología y la información en materia de investigaciones que aparecen en los informes anuales de las actividades de las funciones de supervisión interna

243. **Las distintas terminologías plantean problemas a la comparabilidad de los datos.** El análisis de las estadísticas sobre casos aportadas por las organizaciones en su respuesta al cuestionario institucional de la DCI y el examen de los informes anuales sobre las actividades de las funciones de supervisión interna e investigación revelaron que las organizaciones empleaban terminología diversa al consignar estadísticas sobre casos relacionados con investigaciones e incorporarlas en sus informes anuales sobre las actividades.

244. **Distinciones en las categorías utilizadas en los informes presentados.** Cabe destacar que algunas organizaciones consideran que las “denuncias” son “casos de investigación”, independientemente de si comportan una investigación formal al cabo de una evaluación preliminar. De ahí que, en respuesta al cuestionario institucional de la DCI, estas

⁸⁷ Por ejemplo, por lo que se refiere a la Secretaría de las Naciones Unidas el Secretario General publica en su informe sobre medidas disciplinarias el número de investigaciones llevadas a cabo por oficinas distintas de la OSSI. El aporte de información sobre medidas disciplinarias se considera una buena práctica que deben seguir otras organizaciones.

organizaciones (como el UNFPA, el UNRWA, la FAO, la OIT, la UNESCO⁸⁸, la ONUDI y la OMPI) presentaran las mismas cifras en relación con las denuncias recibidas y los casos de investigación abiertos durante un año determinado. Sin embargo, en sus informes anuales sobre las actividades la mayoría de estas organizaciones presentó detalles sobre el número, el tipo, el origen y la naturaleza de las denuncias y sobre el número efectivo de investigaciones emprendidas tras la evaluación preliminar y ultimadas durante el período sobre el que se informa.

245. **Definición de “denuncia” (o “alegación”) frente a “caso de investigación”.** Otras organizaciones, como el ACNUR, el PMA y la Secretaría de las Naciones Unidas, distinguen claramente entre denuncias (o alegaciones) recibidas y casos de investigación (alegaciones que culminan en una investigación formal). En las estadísticas presentadas en respuesta al cuestionario de la DCI y en los informes anuales de las actividades se observaba que, como cabía esperar, el número de denuncias era considerablemente mayor al de casos de investigaciones efectivas emprendidas al término de la evaluación preliminar. Por ejemplo, el ACNUR recibió 1.236 denuncias, mientras que “solo” se abrieron 140 investigaciones nuevas notificadas en su informe anual de las actividades correspondiente al período que va del 1 de julio de 2018 al 30 de junio de 2019⁸⁹. En los informes anuales de las actividades de estas organizaciones también figuran datos sobre el número y los tipos de las denuncias recibidas, así como sobre los casos de investigación efectiva, incluida una sinopsis de los resultados de su labor de investigación.

246. **Las variaciones en la periodicidad de los informes anuales complican aún más la comparabilidad.** También se observaron variaciones en la periodicidad de los informes anuales sobre las actividades de las funciones de supervisión interna e investigación, lo cual dificulta las comparaciones de las estadísticas sobre los casos. Aunque la mayor parte de las organizaciones se rigen por años naturales, algunas entidades, como el ACNUR y la OMPI⁹⁰, obedecen a otros ciclos de presentación de informes (por ejemplo, de julio a junio del año siguiente).

247. **Diversos sistemas de categorización.** Además, las organizaciones categorizan sus casos de distintas formas. A falta de una metodología común dentro del sistema de las Naciones Unidas, los distintos tipos de casos notificados por las organizaciones iban de 3 a 27. Ha de reconocerse que las distintas categorías de falta de conducta utilizadas obedecen a las normas y reglamentos de cada organización.

248. **Hace falta información periódica sobre una mayor variedad de factores relacionados con la investigación.** A juicio de la Inspectora, el aporte de información y otros datos sobre el número y los tipos de denuncias, aparte de los casos de investigación, es una buena práctica en la medida en que mejora la transparencia en beneficio de la dirección, el personal en general y los interesados externos con respecto al estado interno y la cultura institucional de una organización y permite llevar a cabo determinaciones respetando normas éticas. Así pues, el aporte de información sobre el número, el tipo y la naturaleza de las denuncias e investigaciones, así como sobre la correspondiente evolución de las tendencias y pautas, es un elemento indispensable para la transparencia en la notificación. La información que equipara alegaciones con casos de investigación no ofrece una imagen completa.

249. **La armonización de la terminología es una condición previa esencial para la comparabilidad.** El aporte de información exhaustiva sobre las denuncias y las investigaciones efectivas y los detalles conexos (como su número, origen, tipo y naturaleza, así como las tendencias y la evolución con el paso del tiempo) permitirá mejorar las deliberaciones y la adopción de decisiones por parte de los órganos legislativos y los comités de supervisión de las organizaciones. Además, las organizaciones deberán armonizar su terminología en la medida de lo posible para que pueda procederse a la comparación entre

⁸⁸ Se informó a la DCI de que en su informe anual de supervisión de 2019 la UNESCO distinguiría entre alegaciones recibidas, evaluaciones preliminares e investigaciones formales.

⁸⁹ Véase A/AC.96/1193, párrs. 26 a 28. En el informe se señalaba que las investigaciones iniciadas y/o cerradas o concluidas en el período que abarcaba el informe podían guardar relación con denuncias recibidas antes de ese período.

⁹⁰ El período de presentación de informes se cambió al año natural en septiembre de 2019.

organizaciones, la determinación de tendencias en la totalidad del sistema y posibles aspectos preocupantes comunes.

250. **En consecuencia, la Inspectoría sugiere que, al término de un proceso de consulta por conducto de los Representantes de los Servicios de Investigación de las Naciones Unidas, las organizaciones cambien al año natural su período para la presentación de informes, si no tienen razones importantes para actuar de otro modo.**

251. Se espera que la aplicación de la recomendación que figura a continuación eleve la transparencia, la rendición de cuentas y la integridad.

Recomendación 9

Los órganos legislativos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que todavía no lo hayan hecho deberían pedir que en los informes anuales de las actividades de supervisión interna de su respectiva organización figure información tanto sobre las denuncias como sobre las investigaciones, incluidos detalles relativos al número, al tipo y al carácter de las denuncias y las investigaciones y las tendencias al respecto.

4. El volumen anual de casos de investigación para el período 2013-2019 presenta tasas de crecimiento considerables

252. El análisis de las estadísticas sobre el volumen de casos confirmó que las funciones de investigación de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas han hecho frente a un volumen de casos en constante aumento desde que la DCI publicó su informe de 2011.

253. Se incluyeron todas las organizaciones menos cuatro (OACI, OMT, UIT y UPU)⁹¹. La OSSI presta servicios de investigación a las entidades de la Secretaría de las Naciones Unidas; a eso se debe que las cifras correspondientes a la Secretaría de las Naciones Unidas incluyan a la UNCTAD, el PNUMA, ONU-Hábitat, la UNODC y el ITC⁹². El volumen de casos de ONUSIDA⁹³, que recibe servicios de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna de la OMS, se incorporó en las cifras comunicadas por la OMS. También se reunieron datos sobre los tipos de casos investigados por las organizaciones de 2013 a 2018.

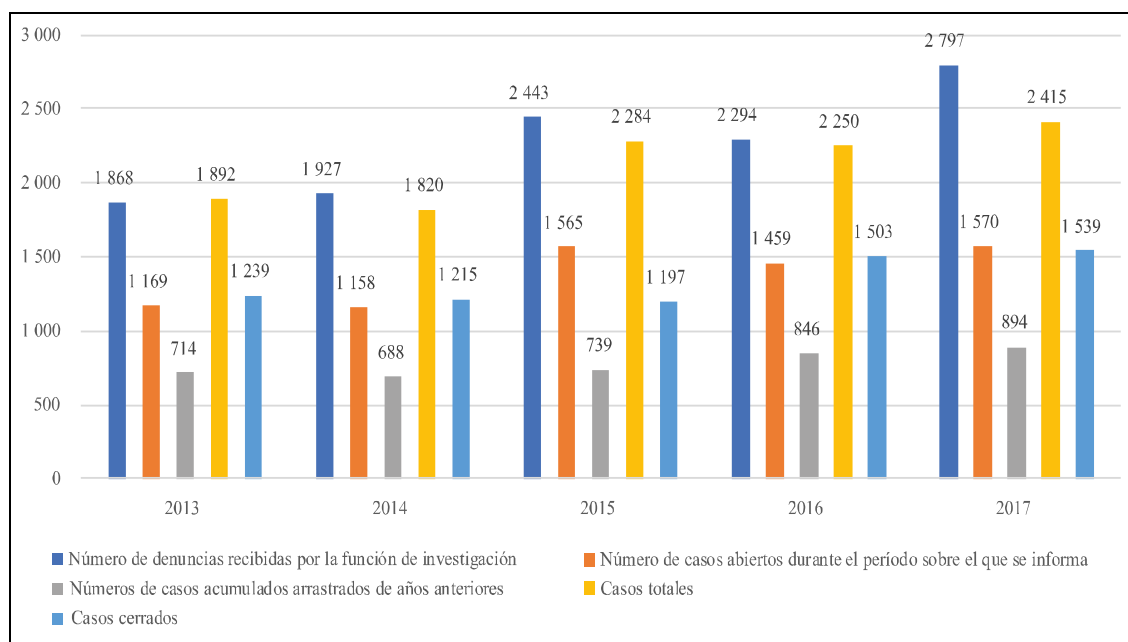
254. En la figura VI se presenta una sinopsis del volumen de casos y las tendencias de 2013 a 2017.

⁹¹ Estas organizaciones se rigen por disposiciones específicas respecto de su función de investigación que se examinaban antes en el capítulo IV, al que se remite al lector al respecto. De 2013 a 2017 la UIT tramitó siete investigaciones, la OMT una y la UPU cinco. En la OACI se recibieron 16 denuncias formales en 2017, año en el que estaba en curso una investigación, según notifica la OACI en sus respuestas al cuestionario de la DCI. La OMT y la UPU no hacen público el número de denuncias que reciben, como tampoco aportaron a la DCI otro tipo de información al respecto.

⁹² Véanse la resolución 48/218 B de la Asamblea General y el boletín del Secretario General sobre la organización de la Secretaría de las Naciones Unidas (ST/SGB/2015/3).

⁹³ De 2013 a 2017 ONUSIDA remitió a la Oficina de Servicios de Supervisión Interna de la OMS 10 denuncias de especial interés; en 2018 remitió 14.

Figura VI
Estadísticas sobre los casos en todo el sistema por año (2013-2017)



Fuente: Información proporcionada por las organizaciones en su respuesta al cuestionario.

Nota: En el gráfico figuran datos relativos a las siguientes organizaciones: ACNUR, FAO, OIEA, OIT, OMI, OMM, OMPI, OMS, ONU-Mujeres, ONUDI, PMA, PNUD, Secretaría de las Naciones Unidas, UNESCO, UNFPA, UNICEF, UNOPS y UNRWA.

255. Como cabe observar, el número global de denuncias recibidas en el conjunto del sistema de las Naciones Unidas aumentó de 2013 a 2017, al igual que el número de casos nuevos de investigación abiertos y el número total de investigaciones en curso durante un período determinado en el curso del año.

256. **Crecimiento considerable del número de denuncias recibidas.** Según las cifras presentadas antes en la figura I, el número de denuncias (o de alegaciones de falta de conducta) recibidas en todo el sistema de las Naciones Unidas aumentó de 1.868 denuncias en 2013 a 2.797 en 2017, lo cual supone un aumento del 50 %. Sin embargo, la situación varía apreciablemente de una organización a otra. En varias entidades, como la OIT, la OMPI, el UNFPA y el UNRWA, el número de denuncias se dobló a grandes rasgos de 2013 a 2017, mientras que en el ACNUR y la OMS se multiplicó por más de tres. En varias organizaciones el número de denuncias permaneció más o menos estable durante el período, con algunas variaciones, a veces considerables, entre años, como ocurrió en el OIEA, la ONUDI y el PMA. Cabe señalar que, como se mencionaba antes, a causa de las diferencias de terminología entre distintas organizaciones, varias entidades no presentan en sus informes anuales sobre las actividades información completa sobre todas las alegaciones recibidas. Véase la anterior recomendación 9.

257. **Aumento correspondiente del número de casos de investigación.** La tendencia al alza del número de denuncias de 2013 a 2017 tuvo como consecuencia un mayor número de casos de investigación y casos atrasados en varias organizaciones. A raíz de un análisis más detenido se detectaron variaciones considerables en el número interanual de denuncias recibidas y de casos de investigación en muchas organizaciones, que registran repuntes imprevisibles en la presentación de denuncias, lo cual plantea dificultades a la planificación y la dotación de recursos de la función de investigación.

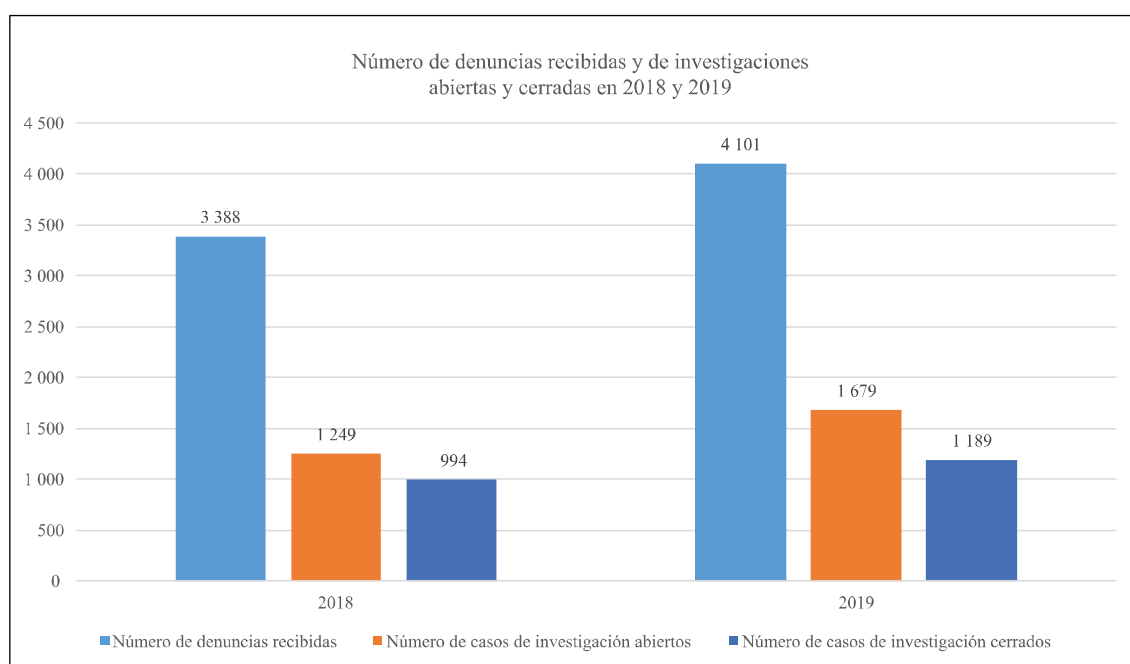
258. **El volumen acumulado de denuncias y casos pendientes va en aumento.** El número de nuevas investigaciones abiertas aumentó de 1.169 casos en 2013 a 1.570 casos en 2017. Varias organizaciones, como el ACNUR, la OIT, la OMS, el UNFPA y el UNRWA, encuentran dificultades persistentes para tramitar el número de denuncias y nuevos casos de investigación, que no deja de crecer, a raíz de lo cual cada año crece el número total de casos de investigación en curso y aumenta el volumen de casos atrasados.

259. **Otros motivos del aumento del volumen de casos atrasados.** La acumulación persistente de casos se debe principalmente a la necesidad de dar curso al número de denuncias en aumento, pero también obedece a otros factores, como la mayor complejidad de los casos de investigación que precisan de más tiempo, conocimientos especializados o un nivel suficiente de recursos. Las funciones de investigación también tienen dificultades para contratar investigadores y consultores de investigación con experiencia, en vista del aumento de la demanda y de un mercado competitivo. Además, en un contexto en que se hace especial hincapié en las alegaciones de acoso sexual o explotación y abusos sexuales, el centro de atención se ha desplazado. Se da prioridad a determinados tipos de casos, en particular a los de acoso sexual, explotación y abusos sexuales y fraude. Con ello, puede que se reste prioridad a otros tipos de casos, por lo que se acumulan.

260. En la figura VII se presenta una sinopsis del volumen de casos y las tendencias en diversas organizaciones para 2018 y 2019⁹⁴.

Figura VII

Número de denuncias recibidas y de investigaciones abiertas y cerradas en 2018 y 2019



Fuente: Información facilitada por las organizaciones.

Nota: En el gráfico figuran datos correspondientes a las siguientes organizaciones: Secretaría y operaciones de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas, PNUD, UNFPA, ACNUR, UNOPS, PMA, FAO, OIT, UNESCO y OMPI.

261. **Persistencia de la tendencia al alza en el número de casos en 2018 y 2019.** En un examen de las estadísticas para 2018 y 2019 sobre los casos de varias organizaciones respecto de las cuales se disponía de datos en los informes anuales de las actividades de las oficinas de supervisión interna se observaba que la tendencia al alza en el número de alegaciones de falta de conducta (denuncias) y casos de investigación persistió en 2018 y 2019. Durante este período algunas organizaciones siguieron registrando aumentos considerables del número de denuncias, como ocurrió en la Secretaría de las Naciones Unidas, el ACNUR, el PMA, la UNOPS, la FAO, la UNESCO y la OMS, como se expone a continuación. Cabe señalar que, aunque ello no aparezca reflejado en la figura VII, la persistencia del aumento del número de denuncias recibidas también repercutió en el volumen de los casos acumulados arrastrados de años anteriores, que, en consecuencia, también aumentó globalmente.

⁹⁴ Obsérvese que, en vista de los datos disponibles, en particular para 2019, este gráfico recoge únicamente un conjunto de datos reducido para un número limitado de organizaciones. Además, las cifras son resultado de agregaciones; no se muestran datos sobre organizaciones particulares.

262. **Ejemplos específicos del sistema de las Naciones Unidas.** Por ejemplo, en la Secretaría de las Naciones Unidas la División de Investigaciones de la OSSI informó de que había proseguido la tendencia al alza. La División de Investigaciones recibió 1.387 denuncias en 2019, frente a las 995 recibidas en 2018 y las 669 recibidas en 2017, lo cual supuso un aumento del 39 % desde 2018 y del 107 % desde 2017 (véase A/74/92, párrafo 32). Con respecto a las denuncias de acoso sexual, el número había aumentado de 5 en el primer trimestre de 2016 a 24 en el primer trimestre de 2019. El mayor aumento se produjo en el primer trimestre de 2018, cuando el número de denuncias de acoso sexual notificadas se triplicó hasta llegar a 22, frente a las 7 recibidas en el trimestre anterior (véase A/74/92, párrafo 33).

263. **Situación en el ACNUR.** El número de denuncias de conducta indebida aumentó un 41 % y pasó de 897 denuncias en el anterior período examinado (julio de 2017 a junio de 2018) a 1.236 denuncias a fines de junio de 2019 (desde julio de 2018 hasta junio de 2019). Como observaba la Oficina del Inspector General en su informe sobre sus actividades (A/AC.96/1193, párrafo 26), “el incremento puede atribuirse a los mensajes contundentes sobre la integridad que ha transmitido reiteradamente el personal de gestión ejecutiva y directivo superior, los efectos de la puesta en marcha de la iniciativa “Gestión de Riesgos 2.0” y la designación de asesores superiores sobre gestión de riesgos en las principales operaciones. Otros factores que también pueden haber contribuido a este incremento son una mayor concienciación acerca de las cuestiones relacionadas con la integridad entre el personal del ACNUR y los asociados en la ejecución y la continua profesionalización del Servicio de Investigación, que se ha traducido, entre otras cosas, en el fortalecimiento de su presencia en los lugares de destino fuera de la sede, que favorece la creación de relaciones y de un clima de confianza que propicia que el personal y los asociados presenten denuncias”.

264. **Situación en el PMA.** En el PMA el número de comunicaciones recibidas por la Oficina del Inspector General aumentó de 186 en 2017 a 368 en 2018 y 584 en 2019, mientras que el volumen total de casos gestionados por la Oficina de Inspección e Investigación de la Oficina del Inspector General se dobló, pasando de 201 casos en 2017 a 402 en 2018, y se triplicó con creces hasta llegar a 713 casos en 2019. La Oficina de Inspección e Investigación indicó que este aumento sin precedentes del número de denuncias de falta de conducta interna obedece a factores como el interés de los medios sociales, campañas internas de sensibilización y cambios en la política del PMA de protección contra el acoso, el acoso sexual, el abuso de poder y la discriminación. Observó que también habían aumentado los casos de fraude y corrupción como consecuencia del empeño de la Oficina del Inspector General por adoptar medidas centradas en el fraude, como exámenes e inspecciones proactivos de la integridad (véase WFP/EB.A/2019/6-D/1, párrafo 50 y cuadro 5).

265. **Situación en la OMS y la UNESCO.** En la OMS, el número de casos de investigación aumentó de 50 en 2014 a 148 en 2018, siendo considerable el aumento del número de casos de fraude, incumplimiento de las normas profesionales, acoso y acoso sexual en 2018 (EBPBAC24/2, párrafo 24, y A72/40, párrafo 57). En la UNESCO, el número de denuncias aumentó de 58 en 2018 a más de 200 en 2019, mientras que el número de casos nuevos abiertos aumentó de 58 en 2018 a 81 en 2019. Durante ese mismo período el número de casos de investigación cerrados aumentó de 47 en 2018 a 70 en 2019.

B. La capacidad y los recursos de investigación no siguen el ritmo de las exigencias en auge en la mayoría de las organizaciones

1. Preocupaciones generalizadas en torno a la insuficiencia de recursos

266. **Quejas anteriores sobre la capacidad.** Comités de auditoría y supervisión, auditores externos, la DCI y las propias oficinas de supervisión interna han planteado cuestiones relativas a la capacidad de investigación (véanse, por ejemplo, JIU/REP/2000/9, párrafos 55 a 70; JIU/REP/2011/7, párrafos 50 a 55; JIU/REP/2016/4, párrafos 254 a 261, y A/70/284, párrafos 63 a 66). Cabe señalar que no existen índices de referencia comúnmente aceptados para determinar la idoneidad de los recursos o la capacidad de la función de investigación,

aunque la DCI, la Oficina Europea de Lucha contra el Fraude y la Asociación de Examinadores de Fraude Certificados han propuesto algunos criterios o índices de referencia que se han aplicado en el curso del presente examen para determinar la capacidad y los recursos de investigación de las organizaciones examinadas.

267. **Preocupaciones actuales de los organismos.** En sus respuestas al cuestionario de la DCI y durante las entrevistas, muchas organizaciones expresaron preocupación en torno a la falta de recursos y capacidades suficientes para atender las necesidades de investigación. La mayoría de las organizaciones indicó que la obtención de recursos y capacidades suficientes plantea dificultades constantes a causa del aumento del número de alegaciones presentadas y de las consiguientes investigaciones y actividades conexas. Los recursos disponibles no han aumentado al mismo ritmo, como se desprende de los ejemplos que siguen.

268. **Otros factores que agravan la situación en algunas organizaciones.** Por ejemplo, se ha ampliado el mandato del servicio de investigación del ACNUR para dar cabida a la investigación de las faltas de conducta cometidas por el personal de unos 1.000 asociados en la ejecución y otros agentes que mantienen una relación contractual con el ACNUR. La FAO explicó que desde 2015 se ha ampliado el mandato de la función de investigación para dar cabida a las alegaciones de todos los tipos de acoso, así como de explotación y abusos sexuales. Ello coincidió con la aplicación en la FAO de procedimientos de sanción a los proveedores que prevén un lugar destacado para la dependencia de investigación. Otras organizaciones que tienen una presencia sólida sobre el terreno, como el UNICEF y el UNFPA, y colaboran con un gran número de asociados en la ejecución encuentran dificultades semejantes. En el caso del UNFPA, a fines de 2013 se amplió el mandato de su oficina de supervisión interna para dar cabida a todos los tipos de faltas de conducta cometidas por una persona o entidad cualquiera que mantuviera una relación contractual con la organización, incluidos 1.400 asociados en la ejecución y proveedores y un número semejante de consultores y contratistas de servicios. Para hacer frente a este cambio y al consiguiente aumento del volumen de trabajo, en 2017 se añadió un puesto nuevo a la oficina de supervisión interna del UNFPA. Como agravante para las organizaciones mencionadas, muchas de las investigaciones deben llevarse a cabo en lugares remotos, a menudo en entornos inseguros y con acceso limitado a los testigos y las víctimas.

269. **Algunas organizaciones informan de un aumento conexo de las capacidades.** Un número limitado de organizaciones, como el UNICEF, indicaron que sus recursos de investigación y supervisión han aumentado los dos últimos años. De 2018 a 2019, para fortalecer su capacidad de investigación de casos de acoso, acoso sexual y explotación y abusos sexuales, la Secretaría de las Naciones Unidas contrató a seis investigadoras especializadas en estos tipos de investigación. La OMPI, la OMS y el UNFPA explicaron que atendían la demanda en aumento contratando consultores y personal de investigación temporario, pese a que esta práctica comporta otros desafíos.

270. Los comités de auditoría y supervisión de muchas organizaciones, entre ellos los del ACNUR, la OIT, la UNESCO y la OMS, también han expresado preocupación por las limitaciones de la capacidad de investigación. Observaron que el mayor número de alegaciones y la complejidad y el carácter delicado de los casos sometían a presión a los recursos de investigación y eran motivo de un aumento del número de casos atrasados, además de alargar la duración de las investigaciones. Considerando la repercusión negativa de las infracciones en la reputación de la organización y sus relaciones con los donantes y otros interesados, algunos comités, como el de la OMS, han recomendado que la dirección examine detenidamente la carga de trabajo del servicio de investigación y le asigne recursos en consecuencia (véase EBPBAC30/2, párrafos 23 a 27).

2. Según el análisis con arreglo a los índices de referencia, la función de investigación no está dotada de suficientes recursos en algunas organizaciones

271. **Medición de las capacidades en función de tres índices de referencia.** Sobre la base de los índices de referencia establecidos por la DCI en 2006, por la Oficina Europea de Lucha contra el Fraude en su examen por homólogos de la función de investigación de la ACNUR

llevado a cabo en 2013⁹⁵ y por la Asociación de Examinadores de Fraude Certificados en su estudio de referencia de 2017⁹⁶, la DCI realizó una evaluación de la capacidad de la función de investigación con arreglo a los tres índices de referencia o indicadores siguientes: a) parte del presupuesto total de la organización correspondiente al presupuesto para supervisión; b) el número de funcionarios de plantilla o empleados por cada investigador, y c) el número de casos tramitados por un solo investigador. Cabe señalar que estos índices de referencia tienen valor indicativo y que también deben tenerse en cuenta las características de cada entidad, su exposición al riesgo o el correspondiente perfil, los tipos de operaciones institucionales y otros factores, como la complejidad de los casos de investigación.

272. Sigue imperando cierto grado de insuficiencia en la dotación de recursos. Los resultados apuntan a una situación de insuficiencia en la dotación de recursos y de personal en la mayoría de las organizaciones, lo cual eleva aún más el número de casos por investigador. Los problemas resultantes se complican a raíz del acusado aumento del número de alegaciones nuevas y de la dicotomía entre el aumento del número de casos y el crecimiento de los recursos. Sin embargo, se observaron grandes disparidades de una organización a otra.

273. Parte del presupuesto total de la organización correspondiente al presupuesto para supervisión interna⁹⁷. En su informe de 2006 sobre las carencias en la supervisión (JIU/REP/2006/2, anexos VII y VIII), la DCI sugirió que se destinara a supervisión interna un presupuesto total del 0,50 % al 0,90 % del presupuesto total de la entidad. Asimismo, propuso una media de 700 a 1.500 funcionarios en total por investigador.

274. Sugerencias anteriores sobre los coeficientes de las plantillas. En su informe sobre la función de investigación aparecido en 2011 (JIU/REP/2011/7, párrafo 54), la DCI indicó que debían revisarse las normas de 2006 en materia de dotación de personal a la luz del número de casos de investigación, la rápida evolución del entorno de investigación y la mayor complejidad de los casos. Como se indicaba antes, la Oficina Europea de Lucha contra el Fraude sugirió en su examen por homólogos de 2013 de la función de investigación del ACNUR que hubiera un investigador por cada 700 funcionarios, aproximadamente, y la Asociación de Examinadores de Fraude Certificados propuso en su informe de referencia sobre el fraude de 2017 que, idealmente, un investigador se ocupara de cuatro o cinco casos de fraude a la vez.

275. Coeficiente de relación entre los recursos para supervisión y los ingresos de un organismo. Por término medio, los recursos para supervisión interna como parte de los ingresos totales de una organización supusieron el 0,41 % en la totalidad de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas en 2017, oscilando entre el 0,10 % en la OMS hasta el 1,10 % en la Secretaría de las Naciones Unidas. En la mayoría de las organizaciones la proporción es inferior al intervalo de 0,50 % a 0,90 % propuesto por la DCI. Solo siete organizaciones (OMI, OMM, OMPI, ONU-Mujeres, Secretaría de las Naciones Unidas, UNFPA y UPU) se encuentran dentro del intervalo sugerido o por encima de él. En 2018 mejoró la situación cuando la media para todas las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas aumentó al 0,47 %, proporción cercana al límite inferior del 0,50 % propuesto por la DCI, yendo del 0,10 % en el UNICEF al 0,94 % en la OMI. Nueve organizaciones (Secretaría de las Naciones Unidas, UNFPA, OIEA, OIT, OMI, ONUDI, UPU, OMPI y OMM) entraban en 2018 dentro de la proporción propuesta por la DCI o estaban por encima de ella. En las partes I y II del anexo XI figuran detalles sobre todas las organizaciones, incluida información sobre el porcentaje del presupuesto para la función de investigación en comparación con el presupuesto total para supervisión interna en 2017 y 2018.

⁹⁵ Oficina Europea de Lucha contra el Fraude, examen independiente por homólogos de la función de investigación del ACNUR, 11 a 17 de diciembre de 2013.

⁹⁶ Asociación de Examinadores de Fraude Certificados, equipos internos de investigación del fraude: informe de referencia de 2017.

⁹⁷ Cabe señalar que el mandato de las oficinas de supervisión interna varía de una organización a otra. En algunas organizaciones consta de auditoría, evaluación, investigación e inspección, mientras que en otras solo consta de auditoría e investigación, y una oficina aparte se encarga de realizar las evaluaciones. Así pues, los presupuestos de las oficinas de supervisión interna abarcan distintas actividades de supervisión.

276. Cabe señalar que no todas las organizaciones cuentan con un presupuesto aparte para las investigaciones dentro del presupuesto para los servicios de supervisión interna y que, en algunos casos, el presupuesto para supervisión interna abarca la auditoría, las investigaciones y la evaluación, por ejemplo en la Secretaría de las Naciones Unidas, mientras que en otros solo comprende la auditoría y las investigaciones, como ocurre en el UNFPA.

277. **Número de funcionarios y empleados por investigador.** Conforme al examen del número de investigadores profesionales en relación con el número total de funcionarios y el número total de empleados (de plantilla y de otro tipo) para 2017, las cifras van de 1 investigador por cada 2.298 funcionarios (y 2.902 empleados) en el UNICEF a 1 investigador por cada 359 funcionarios (y 519 empleados) en la OMPI y 1 investigador por cada 30 funcionarios (y 4.286 empleados) en el UNRWA. Seis organizaciones (OACI, OMI, OMM, OMT, UIT y UPU) carecen de investigadores profesionales de ningún tipo.

278. En 2017 nueve organizaciones (PNUD, UNFPA, UNOPS, UNRWA, PMA, FAO, OIT, ONUDI y OMPI) entraban dentro del coeficiente de 1 investigador por cada 700 funcionarios sugerido por la Oficina Europea de Lucha contra el Fraude, y cuatro organizaciones (la Secretaría de las Naciones Unidas, ACNUR, OIEA y UNESCO) entraban dentro del coeficiente de 1 investigador por cada 700 a 1.500 funcionarios propuesto por la DCI. Dos organizaciones (OMS y UNICEF) superaban los coeficientes de funcionarios por investigador propuestos por la Oficina Europea de Lucha contra el Fraude y la DCI. En 2018 mejoró la situación respecto del coeficiente de funcionarios por investigador, y todas las organizaciones, con excepción de cuatro (UNICEF, OIEA, UNESCO y OMS), respetaron el coeficiente de 1 investigador por cada 700 funcionarios sugerido por la Oficina Europea de Lucha contra el Fraude. Sin embargo, las cuatro que no respetaban este coeficiente entraban dentro del coeficiente más elevado sugerido por la DCI (1 investigador por cada 700 a 1.500 funcionarios).

279. Al examinar el número de investigadores profesionales en relación con el número total de empleados en 2017, siete organizaciones (Secretaría de las Naciones Unidas, UNICEF, UNRWA, UNESCO, FAO, ONUDI y OMS) no respetaban ni el coeficiente propuesto por la Oficina Europea de Lucha contra el Fraude ni el propuesto por la DCI. Seis organizaciones (UNFPA, ACNUR, UNOPS, PMA, OIEA y OIT) respetaban el coeficiente más flexible de la DCI, y solo dos entidades (OMPI y PNUD) entraban dentro del coeficiente fijado por la Oficina Europea de Lucha contra el Fraude. La situación empeoró en 2018 frente a la de 2017, en vista de que siete entidades no respetaban uno u otro coeficiente, siete entraban dentro del coeficiente superior de la DCI y solo una respetaba el de la Oficina Europea de Lucha contra el Fraude. Como puede verse, aunque se han registrado algunas mejoras en cuanto al coeficiente de funcionarios por investigador, se produjo un retroceso en cuanto al coeficiente de empleados por investigador. En vista del crecimiento constante del número de empleados que no son de plantilla en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y de la consiguiente ampliación del mandato de la función de investigación, el coeficiente de empleados por investigador es esencial para determinar la capacidad de la función. Pueden consultarse más detalles en el anexo XI, partes I y II.

280. **Número de casos tramitados por un solo investigador.** El número de casos tramitados por investigador en 2017 va de unos 5 en la OSSSI hasta 35 en la OMS y 80 en la OIT⁹⁸. Solo tres organizaciones (la Secretaría de las Naciones Unidas, el UNRWA y la OMPI) entran dentro del coeficiente de referencia de 5 casos de fraude por investigador propuesto por la Asociación de Examinadores de Fraude Certificados. Sin embargo, cabe señalar que tanto en la Secretaría de las Naciones Unidas como en el UNRWA también emprenden investigaciones otras oficinas. Muchas organizaciones encuentran grandes dificultades en cuanto al número medio de casos de investigación tramitados por un solo investigador, como ocurre en la OMS (35 casos), el UNFPA (23 casos), la FAO (24 casos) y

⁹⁸ Información aportada en respuesta al cuestionario de la DCI. Sin embargo, cabe señalar que, en el caso de la OIT, esta cifra se presentó en un momento en que solo estaba ocupado el puesto de jefe de investigaciones, mientras que la plaza de investigador superior estaba vacante. La situación ha mejorado desde entonces.

el PNUD (15 casos). En el anexo VIII se ofrecen detalles con respecto a todas las organizaciones. Aunque el carácter, el tipo y la complejidad de los casos de investigación difieren, es evidente que, cuando se supera un determinado número de casos por investigador, resulta difícil, cuando no imposible, tramitarlos de forma eficaz y realizar investigaciones dentro de un plazo determinado.

281. **Panorama general desigual.** Como cabe apreciar cuando se evalúan las organizaciones en función de los tres coeficientes de referencia, son grandes las variaciones de una organización a otra. Sin embargo, el panorama general es fuente de preocupación en la medida en que muchas organizaciones examinadas no respetan uno o más coeficientes. Aunque, como se explicaba antes, los coeficientes de referencia tienen valor indicativo y deben tenerse en cuenta los rasgos característicos de cada entidad, de la evaluación se desprende que muchas organizaciones encuentran dificultades considerables. En el contexto del mayor número de denuncias y de las consiguientes investigaciones, estas dificultades persistirán y su resolución será cada vez más ardua.

3. Medidas correctivas adoptadas con cierto grado de éxito

282. Para hacer frente a las deficiencias de capacidad, las organizaciones han adoptado diversas medidas. Algunas organizaciones, como el PMA, la OSSI, el UNICEF, la OIT y la OMS, han conseguido contratar más investigadores mediante solicitudes de financiación complementaria aprobadas por su dirección ejecutiva para que se encarguen del número de casos en aumento.

283. **Consultores de investigación externos.** Otro enfoque, empleado, por ejemplo, por la OIT, la OMPI, la OMS, el PNUD y el UNFPA para ocuparse del aumento del número de casos atendidos y la carga de trabajo, consiste en contratar consultores de investigación externos. En ese sentido, 11 organizaciones (PNUD, UNFPA, UNICEF, UNRWA, FAO, OMI, UIT, UNESCO, ONUDI, OMPI y OMM) afirmaron que habían contratado consultores externos cuando el número de casos superaba la capacidad interna y se facilitaban los correspondientes recursos. Cinco organizaciones (PMA, FAO, OIEA, UIT, UNESCO y UNOPS) recurrieron a consultores o empresas de consultoría en casos que precisaban de determinados conocimientos especializados, por ejemplo de aptitudes forenses. Además, diversas organizaciones (como la OMPI y el UNRWA) externalizaban las investigaciones encargándolas a partes externas cuando surgían conflictos de intereses.

284. **Se ha alcanzado mayor flexibilidad, pero la situación es insostenible a más largo plazo.** La DCI observa en este contexto que el uso de consultores ofrece cierto grado de flexibilidad para atender repuntes de la carga de trabajo y puede aportar determinados conjuntos de aptitudes de los que carece la función de investigación interna. Puede que se trate de una solución útil como recurso puntual, pero el enfoque no resulta sostenible a largo plazo. Puede incluso que llegue a resultar perturbador cuando el grado de dependencia del apoyo de consultores pasa a ser demasiado alto en cuanto al coeficiente entre consultores e investigadores internos. Además, varios entrevistados indicaron que las organizaciones se disputaban a los consultores cualificados, por lo que era difícil recurrir a servicios de consultoría.

285. **Altos costos de gestión conexos.** Además, la contratación de consultores conlleva altos costos de gestión que incluyen los costos de capacitar a los consultores para que se familiaricen con las políticas, los procedimientos y el proceso de investigación de la organización; proporcionar una garantía de calidad apropiada, y las tareas administrativas extraordinarias derivadas de la contratación. También excluye la posibilidad de desarrollar la capacidad, las aptitudes y los conocimientos internos y afecta negativamente a la continuidad y a la memoria institucional. Puede que el uso de consultores también afecte negativamente a la calidad de los informes de investigación.

286. **Racionalización del proceso de recepción y “triaje” (evaluación preliminar) de casos.** Algunas organizaciones, como el ACNUR y el PMA, también han revisado su proceso de recepción de denuncias formando una dependencia o comité especial de recepción y adoptando directrices o procedimientos operativos estándar para la recepción. Sostienen que estas disposiciones contribuyen a gestionar y racionalizar el proceso de recepción y evaluación preliminar de casos en su totalidad, lo cual supone realizar un examen preliminar

de la información recibida, recabar validación o corroboración ulteriores cuando ello sea necesario y, con ello, disponer, al término de la evaluación de la recepción, de información suficiente para decidir si se va a abrir una investigación y proceder a la asignación apropiada de los casos y su orden de prioridad (véase WFP/EB.A/2019/6-D/1, párrafo 51).

287. **Adopción de indicadores clave del desempeño y plazos previstos a efectos de las investigaciones.** Varias organizaciones, como la Secretaría de las Naciones Unidas, el PNUD, el UNFPA, el ACNUR, el PMA y la FAO, han elaborado y adoptado indicadores clave del desempeño para las investigaciones. Uno de los objetivos de desempeño se refiere a los plazos para realizar las investigaciones. Aunque la mayoría de las organizaciones establecen plazos orientativos, son pocas las que los dotan de carácter obligatorio. Los plazos varían de una organización a otra desde 60 días, como en el caso de las investigaciones de alegaciones de acoso, acoso sexual y abuso de autoridad en la FAO, hasta 90 días para las investigaciones de conducta sexual prohibida emprendidas en el UNICEF e incluso 9 meses en la OMS respecto de todos los tipos de presuntas faltas de conducta. Las organizaciones establecen plazos distintos para distintos tipos de falta de conducta, siendo por lo general menor el plazo previsto para las investigaciones de casos de acoso, acoso sexual y explotación y abusos sexuales y de represalias. En el anexo VIII se presentan más detalles sobre cada organización.

4. **Persisten las preocupaciones: necesidad de suficientes recursos para la función de investigación sobre la base de la evaluación de las necesidades y el nivel de garantía**

288. **Se tiende a incumplir los plazos previstos.** Aunque la longitud media de las investigaciones ha disminuido en varias organizaciones, sigue habiendo muchos casos en los que las investigaciones han incumplido los objetivos de desempeño fijados (plazos previstos). Se trata de una tendencia común en las organizaciones. Como cabe observar en el anexo VIII, las investigaciones llevan, por término medio, de 6 a 12 meses.

289. Por ejemplo, la duración medida de las investigaciones en la OSSI fue de 11,1 meses en 2018 (descenso con respecto a los 14 meses registrados en 2016) y de 10,7 meses a fines de 2019. En el ACNUR, en el 50 % de todas las investigaciones que se habían finalizado en 2018 no se habían respetado los plazos de 6 meses previstos. Las investigaciones de casos de explotación y abusos sexuales se concluyeron con mayor rapidez: el 72 % de ellas finalizaron en un plazo de 6 meses. Cabe señalar que, además del proceso de investigación, el posible proceso disciplinario subsiguiente puede llevar más tiempo. Su duración podría ser semejante a la del propio proceso de investigación o incluso superior, lo que, una vez más, contribuiría a la prolongación del proceso en su conjunto.

290. **Motivos de la duración cada vez mayor de las investigaciones.** Como indican las organizaciones, son distintos los motivos de que se incumplan los plazos previstos, como un aumento considerable e imprevisto del número de denuncias, la complejidad de los casos, la incapacidad de contratar con rapidez investigadores o, sencillamente, la falta de recursos y de capacidad (como capacidad directa de investigación y capacidad de apoyo).

291. **Preocupaciones conexas manifestadas por la comunidad encargada de la supervisión.** Oficinas de supervisión, incluidos comités de auditoría o supervisión, los auditores externos, la DCI y los órganos legislativos manifestaron preocupación por la duración prolongada de las investigaciones y su proceso de seguimiento (véanse, por ejemplo, A/74/280, A/74/5 (Vol. I), EC/70/SC/CRP.18 (ACNUR), WFP/EBA/2019/6-D/1 y JIU/REP/2016/4), como también la ha manifestado el personal.

292. **Plazos de investigación demasiado extensos.** Aunque no existen índices de referencia a efectos de fijar los plazos para realizar una investigación y ponerle término, el plazo prescrito para finalizar una investigación se considera parte esencial de todo sistema eficaz de rendición de cuentas. En este contexto, la mayoría de las organizaciones han introducido la fijación de plazos para la ultimación de sus investigaciones, aunque estos plazos varían en función de la categoría de la falta de conducta que se investiga. En el anexo VIII figuran más detalles. Pese a los plazos fijados, muchos interesados, en particular las personas afectadas, el personal en general y otros, consideran excesivo el tiempo efectivo

que se necesita para finalizar una investigación. Los comités de auditoría y supervisión de muchas organizaciones se han ocupado de la cuestión. Por ejemplo, el Comité Asesor de Auditoría Independiente subrayó en el informe sobre sus actividades del 1 de agosto de 2018 al 31 de julio de 2019 (A/74/280, párrafos 60 y 61) que, en la OSSI, la duración media de una investigación, de 11,5 meses en 2018, seguía siendo muy superior al período de 6 meses establecido por la OSSI en sus vías de impacto de los programas y a los 120 días establecidos en el artículo 8.1 del boletín del Secretario General sobre la protección contra las represalias por denunciar faltas de conducta y cooperar con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas (ST/SGB/2017/2/Rev.1) en relación con las correspondientes investigaciones.

293. Cabe señalar que de 2015 a 2019 la OSSI registró un aumento del 256 % en el número de denuncias de falta de conducta (de 493 a 1.262), del 266 % en el número de investigaciones abiertas a fin de año (de 116 a 309) y del 260 % en el número de informes preparados al año (de 106 a 275). A la vez, el tiempo medio necesario para finalizar una investigación disminuyó de 15,8 meses a 10,7 meses en 2019. Además, la tasa de vacantes en la OSSI ha bajado del 25 %-30 % al 5 %-6 % de 2015 a 2019. Estas cifras indican que, a pesar del aumento pronunciado y constante de la carga de trabajo, la OSSI ha mejorado la gestión de las investigaciones adaptándose al aumento del número de casos y a la complejidad en aumento de las investigaciones y su evolución.

294. **Preocupaciones conexas planteadas en informes de la DCI.** Se plantearon preocupaciones semejantes en el informe de la DCI sobre prevención y detección del fraude y respuesta a él (JIU/REP/2016/4, párrafo 257): “Muchas de las personas entrevistadas indicaron que el ciclo de vida extenso y prolongado del proceso, incluida la investigación, el seguimiento del proceso disciplinario y la labor de los tribunales, promueven una sensación de impunidad entre los culpables de fraude en el sistema de las Naciones Unidas. La consecuencia es que no se disuade de cometer fraude a los posibles perpetradores y que los funcionarios no tengan tendencia a denunciar el fraude, por creer, de manera acertada o equivocada, que la organización no tiene la disposición de adoptar medidas de seguimiento o que es posible que el culpable no sea castigado aun cuando se presenten pruebas suficientes”. Además, la falta de confianza en el sistema y la desconfianza en que se vayan a adoptar medidas significativas son otros factores que explican el bajo grado de presentación de denuncias de falta de conducta en el sistema de las Naciones Unidas, circunstancia mencionada como preocupación destacada en anteriores informes de la DCI⁹⁹ y en informes y encuestas llevados a cabo en el contexto de la labor en curso dirigida a hacer frente al acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales.

295. **Anteriores recomendaciones de la Junta de Auditores y de los comités de auditoría y de supervisión.** En gran parte de estos informes se sugirió revisar y volver a determinar las necesidades de recursos y la capacidad en materia de investigación. Por ejemplo, la Junta de Auditores recomendó que la Secretaría de las Naciones Unidas evaluara la capacidad disponible en diversas entidades para realizar investigaciones a la altura del sistema profesionalizado de administración de justicia y, siempre que fuera necesario, adoptara medidas para crear y mejorar dicha capacidad. En el caso de la OMS, su Comité Asesor de Supervisión opinaba que, en vista del tamaño y la complejidad de la OMS, el número global de casos parecía encajar dentro de las expectativas más bajas. En consecuencia, propuso que la función de investigación se preparase para un constante aumento ulterior de la recepción de los casos y la complejidad de estos. El Comité consideraba que, aparte de encontrar soluciones a corto plazo, era necesario abordar de manera más radical las dificultades que encontraba la investigación (véase EBPBAC30/2, párrafos 23 a 27).

296. **Anteriores recomendaciones de la DCI.** En su informe de 2011 sobre la función de investigación (JIU/REP/2011/7, recomendación 6), la DCI presentó una recomendación del mismo tenor en la que sugirió que los órganos legislativos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas examinaran, con una periodicidad anual o bienal, de acuerdo con el

⁹⁹ Véanse JIU/REP/2018/4, cap. V; JIU/REP/2016/4, cap. VIII; y UNICEF, “Examen del grupo de expertos independiente sobre las iniciativas del UNICEF en materia de protección contra la explotación y los abusos sexuales”, septiembre de 2018.

ciclo presupuestario de la organización, basándose en las recomendaciones de los respectivos comités de auditoría o supervisión, si los recursos eran suficientes y la dotación de personal era adecuada para el desempeño de la función de investigación. Sin embargo, no se propusieron mediciones específicas para calcular o determinar las correspondientes necesidades de recursos y capacidades de investigación.

297. **“Círculo vicioso” de aumento del número de casos y duración prolongada de las investigaciones.** Como cabe deducir de lo señalado, la evaluación da a entender que las funciones de investigación de muchas organizaciones se esfuerzan por gestionar el aumento del número de casos, pese a que en varias organizaciones los recursos y la capacidad han aumentado en cierta medida. El incremento del número de denuncias, incluidas las correspondientes a todos los tipos de acoso, la evaluación preliminar de las alegaciones en el contexto de la tolerancia cero ante las faltas de conducta y la realización de un mayor número de investigaciones hacen uso del limitado número de recursos de investigación, con lo cual contribuyen a la duración prolongada de las investigaciones y a los retrasos en la exigencia de responsabilidades a los autores cuando se fundamentan las denuncias. Ante estas dificultades, corresponde en última instancia a los Estados Miembros determinar y, si se juzga necesario, aumentar el nivel de los recursos destinados a la investigación.

298. **Debe elaborarse una metodología de evaluación de la capacidad.** Para velar por que las futuras decisiones sobre el nivel adecuado de los recursos de la función de investigación se adopten sobre una base más objetiva, **la Inspectora sugiere que las organizaciones en cuestión elaboren una metodología de evaluación de la capacidad de investigación y sus necesidades de recursos conexas, cuando proceda en consulta con los correspondientes comités de auditoría y supervisión. La metodología deberá incorporar indicadores clave del desempeño a efectos de la realización y finalización de las investigaciones, con inclusión de la recepción y la evaluación preliminar, sobre la base, para cada organización, de una categorización de los riesgos, la estructura orgánica, el mandato y el alcance geográfico de las operaciones y el tipo y la complejidad de las denuncias que posiblemente se investigarán. En este contexto, se recuerda la recomendación 13 del informe de la DCI sobre la prevención del fraude (JIU/REP/2016/4). Al respecto, es esencial que los indicadores clave del desempeño permitan suficientes matices en atención a la necesidad de distintos plazos para los distintos tipos de casos.**

299. **Fundamento de la nueva metodología.** Aparte de los criterios mencionados, la metodología deberá basarse en un análisis del número de casos anterior y actual en relación con los recursos disponibles con fines de investigación (investigadores, consultores y otros recursos) a partir de mediciones como el número de casos por investigador; el número de funcionarios (y empleados) por investigador; la parte del presupuesto destinada a supervisión interna e investigación en comparación con los ingresos totales de la organización; la duración de las investigaciones y el cumplimiento de los plazos obligatorios y previstos; el cumplimiento de los indicadores clave del desempeño, y otros factores pertinentes a la luz de las características de cada organización.

300. Como consecuencia de su carácter reactivo y de la influencia de otros condicionantes, como la imprevisibilidad del número de casos o su complejidad, la función de investigación difiere de otras funciones de supervisión, como la auditoría interna. Sin embargo, la metodología que debe elaborarse también podría tomar como base enfoques como la supervisión basada en riesgos y la planificación de la labor de auditoría, según proceda. Además, también pueden emplearse las mediciones mencionadas para definir y actualizar los indicadores clave del desempeño correspondientes a los servicios de supervisión interna e investigación y las evaluaciones del desempeño conexas.

301. **Beneficios adicionales previstos.** Por último, el apoyo a futuras presentaciones de presupuestos de supervisión interna e investigación con arreglo a una metodología empírica como la que se describe permitiría a los jefes ejecutivos y, posteriormente, a los órganos legislativos adoptar decisiones más fundamentadas sobre los recursos.

302. Se espera que la aplicación de la recomendación que figura a continuación fortalezca la función de investigación y eleve la transparencia, la rendición de cuentas y la integridad.

Recomendación 10

Los órganos legislativos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían examinar la idoneidad de los recursos y la plantilla de la función de investigación teniendo en cuenta las recomendaciones de los respectivos comités de auditoría y supervisión, cuando se disponga de ellos.

303. **Necesidad de mayor flexibilidad frente a los repuntes fluctuantes en la carga de trabajo.** Aparte de la persistencia del aumento considerable del número de denuncias y las investigaciones resultantes de ellas, la función de investigación hace frente a repuntes imprevisibles del número de alegaciones y la carga de trabajo correspondiente. En consecuencia, **la Inspectora sugiere que las funciones de supervisión interna e investigación elaboren mecanismos y medidas de mitigación para hacer frente a los repuntes de la carga de trabajo de investigación**, por ejemplo mediante la disponibilidad de recursos presupuestarios y la posibilidad de contratar consultores de investigación y mayor flexibilidad al respecto, el establecimiento de un fondo de reserva, la concertación de memorandos de entendimiento con otros servicios de investigación con fines de préstamo o asignación temporal de investigadores o la preparación de una lista de preselección de consultores de investigación adecuados que podrían contratarse con poca antelación.

304. **Racionalización de la evaluación preliminar.** Para hacer el uso más eficiente y efectivo posible de los recursos disponibles, **la Inspectora sugiere que las funciones de investigación racionalicen sus procedimientos de recepción y evaluación preliminar, lo cual permitiría mejorar la adopción de decisiones y la ordenación de los casos en función de su prioridad.** En el caso de las funciones de investigación de mayor tamaño, puede que sea útil designar o establecer una dependencia de recepción. También deberán actualizarse los sistemas de gestión de los casos de investigación para velar por que quede registrada debidamente toda la información pertinente, con inclusión de las denuncias recibidas, la evaluación preliminar y el correspondiente resultado o decisión.

C. Dificultades en las investigaciones de denuncias de acoso sexual y explotación y abusos sexuales

305. **Dificultades especiales planteadas por las investigaciones de casos de acoso sexual y explotación y abusos sexuales.** En el marco del análisis de la situación actual de la función de investigación, en particular por lo que se refiere a sus recursos y al número de casos, se examinaron las dificultades y exigencias nuevas surgidas en los últimos cinco años. Durante las entrevistas, las organizaciones subrayaron que las investigaciones de casos de acoso sexual y explotación y abusos sexuales son las que planteaban mayores dificultades por diversos motivos. Uno era que, en el contexto del debate generado por el movimiento “Me Too”¹⁰⁰ y otros factores, como un aumento de la confianza en el sistema a efectos de denunciar esos incidentes, el número de denuncias y de las consiguientes investigaciones había aumentado considerablemente, si bien en muchas organizaciones los recursos no habían aumentado al mismo ritmo. Otro aspecto mencionado fue el tiempo necesario para velar por que las víctimas o testigos que no fueran funcionarios de plantilla participaran en el proceso de investigación.

306. **Los casos de acoso sexual y explotación y abusos sexuales deben ser tramitados por investigadores profesionales con experiencia y recibir máxima prioridad.** Estos casos necesitan investigadores con experiencia especialmente competentes. Además, son objeto de gran atención y de altas expectativas dentro de las organizaciones y por parte de los Estados Miembros, los donantes y otros interesados. En consecuencia, actualmente se asigna mayor

¹⁰⁰ El movimiento Me Too (o #MeToo) se opone al acoso sexual de las mujeres y las agresiones sexuales que sufren. El primer uso de “Me Too” en este contexto en los medios sociales se remonta a 2006. En 2017, tras la proliferación de alegaciones públicas de abuso sexual, la etiqueta del movimiento empezó a propagarse en los medios sociales.

prioridad a las investigaciones de casos de acoso sexual y explotación y abusos sexuales, lo cual hace que, en ocasiones, sea menor la prioridad asignada a otros tipos de casos.

307. **Equipo de tareas de la JJE sobre la lucha contra el acoso sexual en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas.** En noviembre de 2017 la JJE estableció el equipo de tareas sobre la lucha contra el acoso sexual en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, integrado por altos funcionarios de más de 40 entidades de las Naciones Unidas. El equipo de tareas se centra, entre otras cosas, en el examen de las políticas de las organizaciones de lucha contra el acoso sexual y de las capacidades para investigar las alegaciones conexas y determinar las deficiencias e incoherencias, así como las mejores prácticas, incluidas las de entidades ajenas al sistema de las Naciones Unidas, a fin de elaborar un enfoque común para el sistema (véase CEB/2019/HLCM/17/Add.1). El equipo de tareas presenta informes sobre la marcha de los trabajos al Comité de Alto Nivel sobre Gestión y a la JJE (véanse, por ejemplo, CEB/2019/3 y CEB/2019/HLCM/17). En particular, a raíz de la labor del equipo de tareas se adoptó la política modelo del sistema de las Naciones Unidas sobre el acoso sexual. En el momento en que la DCI preparaba el presente informe, 20 de las 28 organizaciones del sistema de las Naciones Unidas habían actualizado su política institucional en materia de acoso sexual a efectos de adaptarla a la política mencionada. La Inspectoría acoge con satisfacción el progreso realizado, que es un paso importante para aumentar la coherencia en el sistema de las Naciones Unidas y la armonización de sus normas y políticas, especialmente respecto de un tema de tal importancia.

308. Además, el Comité Permanente entre Organismos y el equipo de tareas de la JJE organizaron en 2018 y 2019 dos reuniones de los órganos de investigación dedicadas a la protección frente a la explotación, los abusos y el acoso sexuales a las que asistieron 80 jefes y funcionarios superiores de órganos de investigación, el equipo de tareas de la JJE y el Comité Permanente entre Organismos para examinar la manera de actuar colectivamente en pro de una capacidad mejorada, de la cooperación y de enfoques armonizados y complementarios entre los órganos de investigación de las entidades de las Naciones Unidas y sus asociados. A raíz de la reunión de 2018 se formularon, entre otras cosas, recomendaciones dirigidas a fortalecer el enfoque de investigación centrado en las víctimas y a armonizar enfoques con miras a definir las funciones, mejorar la coordinación y fortalecer la capacidad de investigación¹⁰¹.

309. **Subgrupo de trabajo del equipo de tareas de la JJE encargado de las investigaciones relacionadas con el acoso sexual.** En octubre de 2018 el equipo de tareas de la JJE estableció un subgrupo de trabajo dedicado al fortalecimiento de la capacidad de investigación y la mejora de las investigaciones de casos de acoso sexual dentro de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas centrando su labor en las cuestiones relacionadas con las investigaciones. Está compuesto por funcionarios encargados de investigar, adoptar decisiones sobre cuestiones disciplinarias e impartir asesoramiento jurídico. Está presidido por un representante de la OSSI, y su grupo directivo consta de representantes del Grupo Banco Mundial, la Oficina de Asuntos Jurídicos de la Secretaría de las Naciones Unidas, el OIEA, el ACNUR y el UNICEF (CEB/2019/HLCM/17, párrafo 14, y CEB/2019/HLCM/17/Add.1).

310. **Las tres prioridades del subgrupo de trabajo que sirven de base a tres líneas de trabajo distintas.** El mandato del subgrupo de trabajo se centra en tres prioridades: a) elaboración de un modelo para la investigación de los casos de acoso sexual; b) mejora de la dotación de recursos de las investigaciones de estos casos, y c) mejora de la rendición de cuentas.

311. En el marco de la primera línea de trabajo está previsto, entre otras cosas, que el subgrupo de trabajo prepare un manual de orientación para la investigación de los casos de acoso sexual y varias directrices conexas que se incorporarán en el manual, entre ellas directrices sobre las investigaciones centradas en las víctimas, la selección de los investigadores, la comunicación con las víctimas y otros interesados y las pruebas forenses

¹⁰¹ Pueden consultarse más detalles en <https://interagencystandingcommittee.org/iasc-champion-protection-sexual-exploitation-and-abuse-and-sexual-harassment/second-meeting>.

digitales. Está previsto que la labor del grupo también ofrezca algún tipo de orientación en materia de terminología común, definiciones, evaluaciones apropiadas de la credibilidad de los casos de acoso sexual y una metodología común para entrevistar a las víctimas, los testigos y las personas sujetas a investigación. También se propone elaborar e impartir capacitación conexas dirigida a la comunidad encargada de la investigación y a otros funcionarios competentes. En el momento en que la DCI preparaba su informe se habían publicado tres notas orientativas, una sobre la jurisprudencia de los tribunales en cuanto a las normas relativas a las pruebas, una sobre la evaluación de las pruebas y la credibilidad y una nota resumida sobre la divulgación de los informes de investigación. El subgrupo de trabajo también preparaba un manual de apoyo a las investigaciones, desde la recepción de la denuncia hasta la investigación en sí y la ulterior redacción del informe al respecto, y elaboraba módulos de capacitación, como un modelo de entrevista a las víctimas.

312. En el marco de la segunda línea de trabajo el subgrupo de trabajo está evaluando medios que permitan intercambiar capacidades de investigación en relación con el acoso sexual en la totalidad del sistema de las Naciones Unidas, en vista de que las grandes variaciones en la cantidad de investigadores de una organización de las Naciones Unidas a otra pueden plantear dificultades. Está prevista la preparación de un memorando de entendimiento estándar que sirva a los servicios de investigación de las Naciones Unidas de mecanismo para prestarse ayuda mutua en períodos de repunte de la demanda.

313. En el marco de la tercera línea de trabajo el subgrupo de trabajo analizará la jurisprudencia disponible en materia de normas relativas a las pruebas y carga de la prueba conforme a lo establecido por los distintos tribunales administrativos y ofrecerá a las instancias decisorias orientación en relación con esas normas, así como orientación relativa a las investigaciones y los plazos de carácter disciplinario en los casos de acoso sexual.

314. Asimismo, el subgrupo de trabajo examinará cuestiones relativas a los conflictos de intereses que pueden surgir cuando los propios jefes de oficina, sus adjuntos o los jefes de supervisión o investigación son objeto de denuncias de acoso sexual y facilitará orientación al respecto. En esas circunstancias, puede ser difícil encontrar la vía adecuada para tramitar la denuncia, confuso el proceso de autorización de una investigación e incierta la determinación de la instancia encargada de realizar la investigación (véase CEB/2019/HLCM/17, párrafos 14 a 33). La Inspectoría está a favor de estas iniciativas, en vista de que el examen confirmó la necesidad de hacer frente a estas situaciones específicas de conflicto de intereses. Se remite al lector al anterior capítulo IV en relación con la necesidad de disponer de procedimientos para tramitar las alegaciones de falta de conducta, en particular de acoso sexual, presentadas contra jefes ejecutivos o contra los jefes y el personal de las oficinas de supervisión interna.

315. **Lanzamiento en junio de 2018 de la nueva base de datos de detección del acoso sexual.** La base de datos de detección “ClearCheck” ofrece a todo el sistema una herramienta para impedir que se contrate a personas a cuya relación de trabajo con una organización del sistema de las Naciones Unidas se haya puesto término como consecuencia de investigaciones de acoso corroboradas (véase CEB/2019/HLCM/17, párrafos 34 a 39). Se amplió el alcance de la base de datos para dar cabida a personal sujeto a alegaciones de acoso sexual que siguieran pendientes en el momento de separación del servicio o con posterioridad a este, conforme a las directrices adoptadas por el Comité de Alto Nivel sobre Gestión en octubre de 2018. También se da cabida a la verificación respecto de las alegaciones e investigaciones de explotación y abusos sexuales¹⁰². El equipo de tareas de la JJE sobre la lucha contra el acoso sexual en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas también examina oportunidades de seguir ampliando “ClearCheck”. La Secretaría de las Naciones Unidas lleva a cabo un estudio de viabilidad en el que examina la posibilidad de ampliar la base de datos “ClearCheck” para dar cabida a otros tipos de falta de conducta, entre ellos el fraude, así como al personal de los asociados en la ejecución. En el marco del

¹⁰² Gracias a “ClearCheck” es posible que las entidades de las Naciones Unidas compartan en todo el sistema información sobre las personas (antiguos funcionarios de las Naciones Unidas y empleados vinculados con las Naciones Unidas) que son objeto de alegaciones probadas de acoso sexual, explotación sexual y abuso sexual para que no se pueda volver a emplearlas en el sistema de las Naciones Unidas (véase <https://www.unsystem.org/content/screening-database-clearcheck>).

estudio se examinarán las consecuencias técnicas, jurídicas y políticas. En el momento en que la DCI preparaba su informe, todas las entidades de la Secretaría de las Naciones Unidas y más de 25 fondos y programas de las Naciones Unidas utilizaban la base de datos “ClearCheck”.

316. Ventajas de la nueva base de datos. A juicio de la Inspectora, la base de datos “ClearCheck” ofrece a todo el sistema una herramienta útil para no contratar en el sistema de las Naciones Unidas a responsables de acoso sexual cuya culpabilidad haya quedado demostrada¹⁰³. A la vez, la Inspectora destaca la importancia de garantizar el derecho de todas las personas en cuestión al debido proceso, el principio de presunción de inocencia y la responsabilidad de las organizaciones a efectos de proteger la confidencialidad de los datos conforme a las normas, reglamentos y políticas que sean aplicables al respecto.

317. Deben ampliarse las labores del equipo de tareas de la JJE sobre la lucha contra el acoso sexual en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas a fin de que comprendan la elaboración de orientación para todo el sistema y la capacitación conexas. A juicio de la Inspectora, la labor en curso del equipo de tareas y el subgrupo de trabajo es esencial para hacer frente al acoso sexual, en particular en cuanto al fortalecimiento de la capacidad de investigación de los casos de acoso sexual y el fomento de la cooperación y la coherencia en todo el sistema sobre la base de normas, metodologías y buenas prácticas comunes. La elaboración de orientación para la investigación de los casos de acoso sexual, incluida la capacitación conexas, contribuirá a la promoción de una mayor efectividad y eficiencia en las investigaciones de casos de acoso sexual, lo cual mejorará la rendición de cuentas. Las cuestiones y dificultades examinadas actualmente por el subgrupo de trabajo también fueron planteadas por muchos entrevistados y son comunes a la mayoría de las organizaciones. En consecuencia, es útil y aconsejable ocuparse de ellas desde la óptica del sistema en su conjunto.

318. La prestación de asistencia mutua en casos de acoso sexual mediante un memorando de entendimiento estándar podría paliar las limitaciones de capacidad y de recursos. Muchos entrevistados han mencionado las dificultades en materia de capacidad que encuentran las investigaciones de casos de acoso sexual y otros tipos de falta de conducta. La solución de estas dificultades se calificó de crítica, en particular respecto de las investigaciones prolongadas. La Inspectora considera que la elaboración de un memorando de entendimiento estándar en virtud del cual los servicios de investigación de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas puedan prestarse asistencia mutua al investigar casos de acoso sexual supone una contribución valiosa a la labor centrada en estas dificultades. A su juicio, la ampliación a otros tipos de falta de conducta, como a los casos de explotación y abusos sexuales y las investigaciones forenses, podría plantearse posteriormente según proceda.

319. La Inspectora propone que, según proceda, las organizaciones apliquen los distintos resultados del equipo de tareas de la JJE y el Comité Permanente entre Organismos, como el modelo de política, orientación y capacitación en relación con las investigaciones, con lo cual mejorarán las investigaciones de los casos de acoso sexual, se elaborarán normas y buenas prácticas comunes, se fortalecerán la rendición de cuentas y la integridad y se promoverá la coherencia en todo el sistema.

320. Además, la Inspectora considera de importancia capital que las organizaciones¹⁰⁴ en las que las alegaciones de acoso, incluido el acoso sexual, y las actividades de investigación conexas sean responsabilidad de los jefes ejecutivos pongan fin a esta práctica. Con dicho fin, se reitera la anterior recomendación 3.

¹⁰³ Ese tipo de base de datos o herramienta se ajusta a las recomendaciones presentadas en anteriores informes de la DCI a efectos de mejorar en todo el sistema la cooperación y el intercambio de información sobre el fraude, así como sobre los asociados en la ejecución. Véanse JIU/REP/2014/6, cap. X, y JIU/REP/2013/4, cap. XIV.

¹⁰⁴ Pueden consultarse más detalles en el anexo I.

D. Aumento de las exigencias de información relacionada con las investigaciones por parte de los Estados Miembros y los donantes

321. Varias organizaciones son objeto de mayores exigencias y solicitudes de los Estados Miembros y los donantes a efectos de recibir información relacionada con las investigaciones más allá del contenido de los informes presentados periódicamente. Se presentan solicitudes de información actualizada periódicamente sobre las estadísticas de los casos, en particular sobre el número de faltas de conductas, su condición y su tipo. Además, en algunas organizaciones se reciben solicitudes puntuales y de seguimiento. En algunas también se han registrado incidentes de solicitud de información delicada.

322. **Gestión de las expectativas de los donantes.** El principal desafío que encuentran las organizaciones consiste en gestionar las expectativas de los donantes en un entorno de dependencia en constante aumento de la financiación voluntaria, en el marco de lo cual puede que, de no aportarse la información solicitada, corran peligro las contribuciones voluntarias, mientras que aportar la información solicitada tal vez plantee riesgos para las investigaciones en curso y los testigos. Además, los distintos donantes solicitan información de distinto tipo empleando definiciones diversas e indicando niveles de detalle distintos. Por ejemplo, algunos donantes quieren información sobre “sospechas de fraude”, otros sobre “sospechas creíbles de fraude” y otros solo quieren información sobre un “resultado de la investigación creíble”. El aporte a algunos Estados Miembros o donantes de diversos niveles de detalle en la información comporta el riesgo de dispensar un trato distinto a determinados Estados Miembros o donantes con respecto a otros.

323. **Examen de la cuestión en la reunión anual de 2019 de los Representantes de los Servicios de Investigación de las Naciones Unidas.** Este tema fue examinado junto con otros en la reunión anual de 2019 de los Representantes de los Servicios de Investigación de las Naciones Unidas. Se subrayó que no incumbía a los investigadores decidir qué información se iba a suministrar. Sería útil distinguir entre la información sobre los casos de explotación y abusos sexuales y acoso sexual y la información sobre otros asuntos, como casos de mala gestión, fraude y corrupción. En general, los donantes aceptaron la información sobre casos de explotación y abusos sexuales publicada en el sitio web del Secretario General. Desde el punto de vista de los investigadores, lo ideal sería que se divulgara información idéntica a la comunidad de donantes. Sin embargo, ello comportaría la armonización de las condiciones, las definiciones y los requisitos de presentación de informes que figuran en los acuerdos suscritos por las organizaciones con los donantes a fin de que la aplicación fuera extensible a continuación a todo el sistema.

324. **Informes de investigación compartidos.** Una cuestión conexas se refiere a si los informes de investigación deben compartirse o no con los Estados Miembros y los donantes. En el caso del PMA, su Junta Ejecutiva adoptó en 2015 una política conforme a la cual todos los informes de investigación debían compartirse previa solicitud, excepto si ello planteaba riesgos a la seguridad de alguna persona o a su reputación personal. También existen limitaciones a efectos de que el Inspector General ejerza su discreción en cuanto a modificar o retener, en parte o en su totalidad, los informes de investigación sobre conductas abusivas, como acoso, abuso de poder, explotación y abusos sexuales y acoso sexual. La política de divulgación del PMA se estaba actualizando cuando la DCI llevaba a cabo su examen. En el caso del UNFPA, su órgano legislativo decidió que no se compartieran sus informes de investigación cuando aprobó la política de supervisión del UNFPA en enero de 2015. Otras organizaciones, como la Secretaría de las Naciones Unidas, también cuentan con una política en materia de divulgación de los informes de investigación en virtud de la cual los Estados Miembros pueden solicitar informes de investigación, pero estos pueden modificarse antes de ser compartidos.

325. Los Representantes de los Servicios de Investigación de las Naciones Unidas decidieron en su reunión anual de 2019 crear una línea de trabajo para llegar a un entendimiento común sobre la información relacionada con las investigaciones que puede compartirse y encontrar una solución aceptable para todos los organismos. **La Inspectora subraya la importancia de que los organismos adopten un enfoque colectivo y sugiere que las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas acuerden principios y**

prácticas comunes determinados por los Representantes de los Servicios de Investigación de las Naciones Unidas. En este contexto, se reiteran las recomendaciones que figuran en un informe anterior de la DCI sobre la presentación de informes a los donantes (JIU/REP/2017/7), recalcando, entre otras cosas, la necesidad de aclarar de entrada las expectativas mutuas, incluidas las disposiciones pertinentes en los acuerdos con los donantes, y la importancia de que todas las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas se rijan por un enfoque común.

VI. Oportunidades de incremento de la cooperación y la coherencia interinstitucionales

A. La cooperación como vía de fomento de la coherencia

326. Reconociendo que los mandatos, las operaciones y las estructuras institucionales y de gobernanza de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas presentan diferencias, la Inspectoría considera conveniente seguir fomentando la coherencia y la armonización de las normas, criterios y prácticas en la totalidad del sistema con el objeto de conseguir que la función de investigación sea independiente a la vez que profesional en todas las organizaciones en virtud del fortalecimiento de la cooperación interinstitucional y de la promoción del intercambio de buenas prácticas y enseñanzas extraídas.

327. **Los Representantes de los Servicios de Investigación de las Naciones Unidas y la Conferencia de Investigadores Internacionales, catalizadores de la labor de armonización interinstitucional.** En el anterior informe de la DCI de 2011 sobre la función de investigación se recomendaba establecer un foro profesional de investigadores de las Naciones Unidas semejante al de los Representantes de Servicios de Auditoría Interna de las Organizaciones de las Naciones Unidas. También se proponía estudiar la posibilidad de establecer una única dependencia de investigación consolidada para el sistema de las Naciones Unidas y se recomendaba al Secretario General de las Naciones Unidas que creara, bajo los auspicios de la JJE, un equipo de tareas interinstitucional. Mientras que la primera recomendación se aplicó en 2013 con el establecimiento de los Representantes de los Servicios de Investigación de las Naciones Unidas, las organizaciones participantes no aceptaron la segunda recomendación por diversos motivos.

328. Otro marco importante para los investigadores de las organizaciones internacionales es la Conferencia de Investigadores Internacionales¹⁰⁵ establecida en 1999, de la que también forman parte las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. Ofrece un foro para intercambiar ideas, examinar cuestiones relativas a la integridad, hacer frente a las dificultades planteadas por la lucha contra el fraude y la corrupción, informarse de la evolución reciente y compartir las prácticas más destacadas. Imparte apoyo y orientación a los investigadores y sus oficinas mediante sus conferencias anuales y el material que publica. La Conferencia de Investigadores Internacionales está gestionada por una secretaría que organiza y orienta la preparación de la conferencia anual. Entre la principal orientación elaborada cabe mencionar los Principios y Directrices Uniformes de la Conferencia, formulados en 2003 y revisados en 2009, que armonizan las mejores prácticas de investigación y sirven de guía a las oficinas de investigación.

329. **Ciertos progresos desde 2011 en cuanto a la cooperación en todo el sistema, pero siguen siendo insuficientes.** En su informe de 2011 (véase JIU/REP/2011/7, párrafo 47), la DCI también reiteró la importancia de la necesidad de interacción e intercambios de información más frecuentes y organizados entre las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas con respecto a las investigaciones, recomendación que ya aparecía en el informe anterior de la DCI sobre el mismo tema (JIU/REP/2000/9, párrafos 76 a 78). Dicha cooperación podía consistir en elaborar normas y procedimientos comunes para realizar investigaciones, intercambiar conocimientos especializados y metodologías, desarrollar oportunidades de capacitación conjunta e intercambiar personal (por ejemplo, en régimen de adscripción), lo cual ayudaría, en última instancia, a establecer un enfoque de investigación armonizado para todo el sistema y permitiría realizar investigaciones conjuntas o en paralelo, especialmente en relación con actividades sobre el terreno en las que intervienen diversos organismos.

330. **Casos específicos de cooperación mejorada.** Desde 2011 se ha avanzado en la mejora de ese tipo de cooperación e intercambio de información en todo el sistema con respecto a las investigaciones, especialmente gracias a la labor de los Representantes de los Servicios de Investigación de las Naciones Unidas (y de la Conferencia de Investigadores Internacionales) y a las actividades, anteriores o en curso, dirigidas a armonizar las normas y

¹⁰⁵ Para más información, consúltese <http://www.conf-int-investigators.org>.

metodologías de investigación, por ejemplo mediante asesoramiento sobre las modalidades de investigación de las denuncias de falta de conducta presentadas contra jefes ejecutivos que han elaborado los Representantes de los Servicios de Investigación de las Naciones Unidas. Otro ejemplo es la labor en curso de fortalecimiento de la capacidad de investigación de los casos de acoso sexual bajo la égida de la JJE (con inclusión del Comité de Alto Nivel sobre Gestión y del equipo de tareas de la JJE sobre la lucha contra el acoso sexual en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas) y del Comité Permanente entre Organismos o mediante la concertación de memorandos de entendimiento entre algunas dependencias de supervisión e investigación de organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. Sin embargo, sobre la base de las constataciones del presente examen, es preciso seguir incorporando mejoras.

B. Utilidad de los Representantes de los Servicios de Investigación de las Naciones Unidas

331. Información básica sobre los Representantes de los Servicios de Investigación de las Naciones Unidas. Los Representantes de los Servicios de Investigación de las Naciones Unidas, establecidos en 2013, se componen de los jefes de supervisión de 24 servicios de investigación. Se establecieron con el objeto de fortalecer las prácticas y la profesionalidad de los servicios de investigación mediante lo siguiente: elaboración y adopción de principios comunes por los que se rija el proceso de investigación; elaboración y divulgación de directrices, prácticas y procedimientos recomendados para que los miembros los adopten con carácter voluntario; intercambio de información y mejores prácticas; promoción y apoyo de la independencia operacional y la colaboración, y colaboración en las investigaciones conjuntas, la capacitación, el intercambio de información, aptitudes y recursos y participación en los exámenes por homólogos¹⁰⁶.

332. Temas de las reuniones de los Representantes de los Servicios de Investigación de las Naciones Unidas. Los Representantes de los Servicios de Investigación de las Naciones Unidas organizan al menos una reunión presencial al año, normalmente en paralelo a la reunión anual de la Conferencia de Investigadores Internacionales, así como las reuniones adicionales, virtuales o presenciales, que sean necesarias. Se debate sobre temas relacionados con las investigaciones, entre ellos procedimientos para realizar investigaciones proactivas, datos comparados sobre la puntualidad de las investigaciones, incluido el uso de indicadores clave del desempeño, y asesoramiento sobre las modalidades de investigación de las alegaciones de falta de conducta presentadas contra jefes ejecutivos.

333. Labor pionera de los Representantes de los Servicios de Investigación de las Naciones Unidas en materia de investigaciones conjuntas. Han elaborado un acuerdo de cooperación en materia de investigaciones conjuntas aprobado en 2016 que servirá de modelo a arreglos semejantes entre organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. El acuerdo se basa en el acuerdo modelo para auditorías conjuntas elaborado por los Representantes de Servicios de Auditoría Interna de las Organizaciones de las Naciones Unidas tomando en consideración las características específicas de las investigaciones y sus requisitos particulares. El acuerdo en materia de investigaciones conjuntas tiene en cuenta las distintas hipótesis de posibles actividades conjuntas entre las funciones de investigación de distintas entidades, entre ellas el intercambio de información, las investigaciones conjuntas propiamente dichas y las investigaciones en paralelo. El acuerdo va dirigido a formalizar la cooperación existente en materia de investigación entre todas las organizaciones de las Naciones Unidas, que hasta la fecha ha tenido un carácter exclusivamente puntual.

334. Nuevas directrices de los Representantes de los Servicios de Investigación de las Naciones Unidas para todo el sistema en materia de explotación y abusos sexuales. En 2017 los Representantes de los Servicios de Investigación de las Naciones Unidas establecieron también un equipo de tareas conjunto con el objeto de fortalecer y armonizar las investigaciones de los casos de explotación y abusos sexuales mediante directrices acordadas. Los Principios y Directrices Uniformes para las Investigaciones de Casos de Explotación Sexual y Abuso Sexual elaborados por los Representantes de los Servicios de

¹⁰⁶ Carta de los Representantes de los Servicios de Investigación de las Naciones Unidas, párr. 4.

Investigación de las Naciones Unidas servirán a los investigadores de herramienta práctica para velar por que las investigaciones de los casos de explotación y abusos sexuales respeten el enfoque centrado en las víctimas. Los Representantes de los Servicios de Investigación de las Naciones Unidas también elaboraron un protocolo de tramitación e investigación de las alegaciones presentadas respecto del jefe ejecutivo de una organización que se sometió a debate en sus reuniones de 2014 y 2016 y fue objeto de preparación a fines de 2019.

335. **Foro útil para la cooperación y el intercambio interinstitucionales.** Mediante sus deliberaciones y la labor de sus diversos grupos de trabajo centrados en prácticas determinadas, los Representantes de los Servicios de Investigación de las Naciones Unidas se han convertido en una comunidad para el intercambio de prácticas y experiencias de investigación de interés para todas las organizaciones que ofrece un foro para el intercambio interinstitucional. Sus deliberaciones y su labor han aportado contribuciones importantes a la labor de otros órganos o grupos del sistema de las Naciones Unidas, como la JJE, el Comité de Alto Nivel sobre Gestión y el equipo de tareas de la JJE sobre la lucha contra el acoso sexual en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas en la medida en que se centra en cuestiones relativas a la investigación.

336. **Representantes de los Servicios de Investigación de las Naciones Unidas como plataforma de intercambio de información.** En lo que respecta a las oficinas de investigación de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, los Representantes de los Servicios de Investigación de las Naciones Unidas también ofrecen el principal foro de cooperación general e intercambio de información en el ámbito del sistema de las Naciones Unidas, además de la Conferencia de Investigadores Internacionales. Muchos entrevistados subrayaron que los Representantes de los Servicios de Investigación de las Naciones Unidas ofrecían una útil plataforma de cooperación en relación con las investigaciones y de intercambio de prácticas de investigación. El establecimiento de índices de referencia y la cooperación en cuanto a las normas para la totalidad del sistema de las Naciones Unidas fomentarían y garantizarían una mayor coherencia en los enfoques de las distintas organizaciones y en el intercambio de buenas prácticas. Por ejemplo, una cuestión común a todas las organizaciones es la jurisprudencia de los tribunales administrativos (el Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas, el Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas, el Tribunal Contencioso-Administrativo del UNRWA y el Tribunal Administrativo de la OIT) en la medida en que sus sentencias establecen un conjunto mínimo de requisitos a efectos de la investigación y los procesos ulteriores. Para dotar de coherencia a los procesos y los resultados de las investigaciones, son importantes la cooperación y el diálogo permanentes entre las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas; los Representantes de los Servicios de Investigación de las Naciones Unidas ofrecen una plataforma adecuada para hacer posible ese intercambio.

337. Con el apoyo de algunos de sus miembros, también pueden ofrecer una plataforma de capacitación en investigación en línea y de otro tipo, en particular a efectos de investigar casos de fraude, acoso sexual y explotación y abusos sexuales. También se reconoció que había diferencias claras entre los marcos de políticas e investigación de las distintas organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, lo cual pone trabas a la armonización y el intercambio de información. Así pues, puede que resulte valioso celebrar, al margen de los Representantes de los Servicios de Investigación de las Naciones Unidas, foros oficiosos entre grupos de servicios de investigación de las Naciones Unidas para mantener diálogos sobre cuestiones relativas a la investigación y otros aspectos de su interés.

338. **Financiación y respaldo de los Representantes de los Servicios de Investigación de las Naciones Unidas.** En vista de que los Representantes de los Servicios de Investigación de las Naciones Unidas conforman una red profesional oficiosa, carecen de apoyo de secretaría o de fondos específicos. De ahí que la labor de la red dependa de la buena voluntad y el compromiso de sus miembros. El apoyo administrativo y de otro tipo prestado a los Representantes de los Servicios de Investigación de las Naciones Unidas tiene carácter rotatorio y corresponde a su coordinador electo o adjunto y los dirigentes y defensores de los grupos de trabajo dedicados a prácticas determinadas, mientras que otros miembros de la red prestan apoyo caso por caso. Algunos consideraron que el hecho de que los Representantes de los Servicios de Investigación de las Naciones Unidas carecieran de secretaría era un factor

limitante, pues toda la responsabilidad de preparar reuniones, intercambiar documentos y redactar las actas de las reuniones (tanto virtuales como presenciales) recae en voluntarios cuya capacidad ya no da más de sí. Otra cuestión planteada por varios entrevistados fue que no todos los participantes en la red eran investigadores profesionales o tenían preparación en investigación, lo cual incidía en la labor del grupo y sus resultados.

339. Las organizaciones deben facilitar la aplicación de la orientación aportada por los Representantes de los Servicios de Investigación de las Naciones Unidas. La red se ha convertido en un importante foro de intercambio de prácticas y experiencias sobre cuestiones relacionadas con la investigación en todo el sistema y ha contribuido al fortalecimiento de las metodologías, enfoques y prácticas comunes de investigación entre las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. La Inspectoría acoge con agrado los progresos realizados desde 2011. A su juicio, persiste la necesidad de mejorar la normalización y armonización de las metodologías, políticas y procedimientos de investigación en todo el sistema de las Naciones Unidas, pese a las diferencias que existen entre los marcos de políticas e investigación de las diversas organizaciones. Es necesario garantizar la uniformidad de las prácticas, mejorar la eficacia y permitir mayor coherencia (por ejemplo, en cuanto al número de casos, los tipos de casos y los ámbitos de alto riesgo). En este contexto, **la Inspectoría alienta a las organizaciones a que faciliten la aplicación de la orientación elaborada por los Representantes de los Servicios de Investigación de las Naciones Unidas, en particular por conducto de los mecanismos oficiales para todo el sistema (la JJE y el Comité de Alto Nivel sobre Gestión), lo cual permitiría elaborar y adoptar políticas oficiales y orientación de otro tipo, según proceda, a fin de promover la coherencia en todo el sistema y la adopción de normas comunes y buenas prácticas.**

C. Investigaciones conjuntas, coordinadas y en paralelo

340. En el marco para las investigaciones conjuntas elaborado y acordado en 2016 por los Representantes de los Servicios de Investigación de las Naciones Unidas se ofrece orientación y se trazan las distintas situaciones hipotéticas en que las dependencias de investigación de las organizaciones de las Naciones Unidas emprenden labores o actividades de investigación conjuntas, desde un simple intercambio de información hasta investigaciones conjuntas o en paralelo propiamente dichas. Además, en la práctica las funciones de investigación de las Naciones Unidas se prestan asistencia de otro tipo, como la solicitud de apoyo a otra oficina de investigación a efectos de verificar partidas de nacimiento u otros documentos originales o la concesión de acceso a sus locales para realizar entrevistas con el objeto de respetar la confidencialidad.

341. Cuándo son apropiadas las investigaciones conjuntas. Son limitadas las situaciones en que puede resultar apropiada una investigación conjunta, en particular en los casos en que está involucrado personal de dos (o más) organizaciones, los casos en que dos o más organizaciones se han visto estafadas por las mismas personas, cuando se comparte un asociado en la ejecución o cuando las organizaciones tienen en común proveedores de bienes o servicios. Además, las investigaciones conjuntas son deseables en situaciones específicas, por ejemplo cuando una organización del sistema de las Naciones Unidas firma localmente un contrato de trabajo en nombre de otra organización del sistema, como cuando el PNUD firma un contrato de ese tipo localmente en nombre del UNFPA, o en el caso del personal que se adscribe de una entidad de las Naciones Unidas a otra. También se han emprendido investigaciones conjuntas en casos relativos a cuestiones a gran escala que repercuten en todos los organismos y no se circunscriben a uno solo, principalmente respecto de operaciones sobre el terreno, como ocurre con el fraude en el registro de los beneficiarios.

342. Experiencias anteriores en materia de investigación conjunta dentro del sistema de las Naciones Unidas. Según la información aportada por las organizaciones en respuesta al cuestionario institucional de la DCI, ocho (UNFPA, PNUD, UNOPS, OMS, UNESCO, OIEA y PMA) ya han emprendido investigaciones conjuntas en colaboración con otras organizaciones de las Naciones Unidas.

343. Experiencia en el PNUD. Además, algunas organizaciones han emprendido labores de investigación conjunta en colaboración con otras entidades internacionales y organismos

donantes. Por ejemplo, el PNUD ha emprendido investigaciones conjuntas en colaboración con la Oficina Europea de Lucha contra el Fraude. El PNUD y la Oficina firmaron un memorando de entendimiento que permite a ambas partes realizar investigaciones conjuntas de las alegaciones que afectan a ambas organizaciones. Asimismo, el PNUD y un organismo donante han firmado un memorando de entendimiento y han emprendido una investigación conjunta de alegaciones de fraude en el contexto de un proyecto común. Sin embargo, cabe señalar que la Oficina de Asuntos Jurídicos de las Naciones Unidas recomienda no realizar entrevistas conjuntas de personal de las Naciones Unidas en el contexto de una investigación conjunta, lo cual limita en la práctica las investigaciones de este tipo.

344. **Otros memorandos de entendimiento en materia de cooperación e intercambio de información.** Varias oficinas de investigación han concertado con sus contrapartes de otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas memorandos de entendimiento generales en los que figuran disposiciones generales en materia de cooperación e intercambio de información. Sin embargo, se informó a la DCI de que, en la práctica, el intercambio de datos relativos a investigaciones individuales solo ha tenido lugar caso por caso hasta la fecha.

345. **Actuales obstáculos a las investigaciones conjuntas.** Varios entrevistados mencionan el hecho de que los marcos jurídicos de cada organización difieren, con lo cual resulta difícil a los investigadores emprender casos conjuntos, por lo que esta circunstancia se percibe como obstáculo a las investigaciones conjuntas. A su juicio, tendría más sentido emprender investigaciones en paralelo en el marco de las cuales las oficinas de investigación puedan ayudarse mutuamente sin dejar de atender sus necesidades específicas y de cumplir los requisitos de sus respectivos marcos jurídicos. El marco de investigación conjunta de los Representantes de los Servicios de Investigación de las Naciones Unidas se ocupa de las diversas situaciones posibles, desde el intercambio de información hasta las investigaciones conjuntas o en paralelo propiamente dichas.

346. **Una nueva base común de datos sobre fraude y otros tipos de falta de conducta facilitaría las investigaciones conjuntas o en paralelo.** La mayoría de las organizaciones consideraban útil conocer las dificultades que encontraban otras organizaciones al llevar a cabo investigaciones, especialmente en relación con los asociados en la ejecución, los proveedores o los consultores. Se planteó en concreto la manera de garantizar que quienes hayan cometido actos de falta de conducta no pasen sin más de una organización a otra. Gracias a la presencia de diversas organizaciones internacionales y de las Naciones Unidas en los mismos lugares de destino fuera de la sede, una mayor cooperación generaría sinergias y liberaría recursos al evitar la duplicación de tareas. Algunas organizaciones sugirieron que, en vista de que ya se disponía de una base de datos (“ClearCheck”) sobre los autores de casos corroborados de acoso sexual, debería procederse a su ampliación para dar cabida a casos corroborados de fraude y faltas de conducta de otro tipo, no existiendo actualmente un mecanismo formal de acceder a ese tipo de información.

347. **El uso en aumento de subcontratistas externos genera riesgos adicionales.** La cooperación más estrecha y sistemática entre las oficinas de investigación está cobrando una importancia todavía mayor en vista de los cambios en el panorama operacional y de la evolución de los modelos de actividad de muchos organismos de las Naciones Unidas, en particular por lo que se refiere al mayor recurso a asociados en la ejecución, especialmente a escala local. Esas modalidades de ejecución de los programas comportan riesgos operacionales, financieros y para la reputación adicionales que a veces son muy altos. La mejora en la cooperación y el aumento de las investigaciones conjuntas contribuirían a mitigar estos riesgos, evitar la duplicación de tareas y obtener eficiencias en función de los costos.

348. A juicio de la Inspectora, **las oficinas de investigación deben intercambiar información de forma más sistemática sobre investigaciones específicas según proceda y estudiar la posibilidad de emprender investigaciones conjuntas o en paralelo cuando sea viable, en particular con respecto a los asociados en la ejecución y los proveedores de bienes o servicios de otro tipo que mantienen relaciones contractuales con más de una organización del sistema de las Naciones Unidas. Con dicho fin, las oficinas de investigación de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deben concertar memorandos de entendimiento, si aún no lo han hecho, sobre la base del modelo de**

los Representantes de los Servicios de Investigación de las Naciones Unidas a fin de facilitar el intercambio de información sobre casos de investigación específicos siempre que sea necesario¹⁰⁷.

D. La cuestión de la creación de una única dependencia de investigación consolidada para todo el sistema

349. **Propuesta presentada por la DCI en su informe de 2011.** En el informe de la DCI de 2011 sobre la función de investigación (véase JIU/REP/2011/7, párrafos 70 a 73 y recomendación 8) se presentó una propuesta de exploración de opciones para crear una única unidad de investigación que prestara servicios a todas las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y se recomendó establecer bajo los auspicios de la JJE un equipo de tareas interinstitucional encargado de definir opciones al respecto. En ese informe la DCI sostuvo que ese tipo de solución general aplicable a todo el sistema serviría para resolver la mayoría de los problemas relacionados con la investigación a más largo plazo y se aplicaría por igual a todos, con lo cual estaría en plena conformidad con el espíritu de “Una ONU”.

350. **Beneficios previstos.** Se preveía que el establecimiento de ese tipo de dependencia de investigación única para todo el sistema reportaría los siguientes beneficios: una función de investigación totalmente independiente en la que se unificarían todas las actividades relacionadas con la investigación, lo cual favorecería, en particular, a los organismos pequeños que carecen de capacidad de investigación; la armonización de las prácticas institucionales y las normas y procedimientos comunes en la realización de las investigaciones; la centralización de los conocimientos especializados y la competencia a efectos de tramitar casos complejos; mejoras en el acceso a personal de investigación profesional, y las oportunidades de ascenso del personal.

351. **También se previeron dificultades considerables para el establecimiento de una dependencia de ese tipo.** En el informe de 2011 la DCI subrayó que sería necesario modificar las normas y reglas vigentes para que pudiera introducirse ese cambio. Propuso que se trasladara a ese nuevo organismo al personal de las distintas organizaciones que se dedicaba a la investigación. Con ello se garantizaría que quienes realizaran las investigaciones conocieran, entre otras cosas, los respectivos mandatos, reglas y normas institucionales. La DCI reconoció que “los pormenores de ese esfuerzo serían muy complejos, aunque no insuperables” (JIU/REP/2011/7, párrafo 71).

352. **Necesidad de un mandato de los órganos legislativos.** En sus comentarios refundidos formulados por conducto de la JJE, las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas indicaron una serie de reservas¹⁰⁸. Sobre la base de los comentarios formulados, las organizaciones participantes no aceptaron la correspondiente recomendación que figuraba en el informe de 2011, por lo que desde entonces no se ha avanzado al respecto.

353. **Ventajas y desventajas de una única dependencia de investigación.** A juicio de la Inspectoría, y sobre la base de las constataciones del presente examen, puede que, en teoría, esta propuesta ofrezca una opción para hacer frente a gran parte de las cuestiones y

¹⁰⁷ Cabe señalar asimismo que la rapidez en la intervención con respecto a las investigaciones corroboradas relativas a terceros y un régimen de sanciones sólido que incluya el intercambio de información sobre los terceros a los que se han impuesto sanciones e, idealmente, el reconocimiento mutuo de estas revisten la misma importancia a efectos de garantizar la rendición de cuentas. Se remite al lector al respecto a las sugerencias que figuran en el informe de la DCI sobre la prevención y detección del fraude y la respuesta a él (JIU/REP/2016/4, párrafos 347 a 459) a efectos de fortalecer el régimen de sanciones correspondiente a terceros y mejorar el intercambio de información sobre la imposición de sanciones a terceros (asociados en la ejecución y proveedores de bienes y servicios).

¹⁰⁸ En los comentarios se observó que el establecimiento de una única dependencia de investigación consolidada para el sistema de las Naciones Unidas obligaría a revisar los mandatos de las distintas dependencias de investigación de todas las organizaciones en cuestión. Además, las organizaciones que carecían de dependencias de investigación tendrían que aceptar que esa dependencia consolidada tuviera jurisdicción sobre ellas. En consecuencia, habría que solicitar y obtener la aprobación del órgano legislativo de cada organización antes de adoptar cualquier tipo de medida para crear el equipo de tareas interinstitucional propuesto.

dificultades persistentes de forma exhaustiva y para la totalidad del sistema. Las organizaciones consultadas en el contexto del examen expresaron distintas opiniones a favor y en contra de la propuesta.

354. Quienes creían conveniente consolidar la función de investigación recalcaron los beneficios previstos, como el fortalecimiento de la independencia, la normalización, la coherencia y las economías de escala, lo cual contrarrestaría los posibles inconvenientes, como la pérdida de conocimientos y comprensión institucionales con respecto a los distintos modelos de actividad de las organizaciones, las operaciones, la cultura institucional, la confianza en la función, los contactos y la influencia. Además, de ese modo se fortalecería la independencia necesaria si todos los órganos de investigación del sistema de las Naciones Unidas estuvieran desligados por completo de su respectiva estructura orgánica. Esa consolidación también resultaría beneficiosa en cuanto a la percepción y la confianza del personal en general y de otros interesados, Estados Miembros, donantes y asociados, pues un único órgano de las Naciones Unidas actuaría de “cortafuegos” entre la función de investigación y la dirección de las organizaciones.

355. **Desventajas.** No obstante estos beneficios, varios entrevistados no estaban a favor de la propuesta de 2011 por distintos motivos. En particular, las diferencias en los mandatos de las distintas entidades de las Naciones Unidas y la diversidad de sus marcos administrativos internos se consideraron obstáculos prominentes a la consolidación de la función de investigación. Estas diferencias obligarían a los investigadores a aplicar procedimientos sustancialmente diferentes en casos por lo demás semejantes, lo cual podría mermar la integridad del proceso de investigación al dificultar el cumplimiento de todos los requisitos del marco administrativo interno de cada entidad.

356. En las organizaciones donde el mandato general del servicio de supervisión interna ha permitido que las funciones de investigación y de auditoría sirvan mutuamente de base a la labor de una y otra, gracias a lo cual ha aumentado la comprensión y se ha reunido información con mayor eficiencia respecto de ambas actividades, este tipo de valor añadido se perdería en caso de establecer una única dependencia de investigación, como también se perderían otros servicios prestados por la función de investigación, por ejemplo servicios de sensibilización, capacitación, consulta y asesoramiento en asuntos de políticas relacionados con las investigaciones. La asignación de prioridad a los casos presentados por las distintas organizaciones del sistema de las Naciones Unidas se mencionó como otro problema posible, y se señaló el riesgo de que los casos procedentes de entidades pequeñas no fueran objeto de la atención que merecían en razón de consideraciones de importancia relativa.

357. **Dependencia para todo el sistema encargada de los casos de explotación y abusos sexuales y acoso sexual.** Sin embargo, varios entrevistados sugirieron que sería muy útil establecer una dependencia consolidada para todo el sistema dedicada a investigar los casos de explotación y abusos sexuales y acoso sexual, pues las investigaciones de ese tipo necesitaban de conocimientos especializados y aptitudes distintos de los necesarios para investigar las faltas de conducta de otro tipo. La mayoría de los entrevistados también pusieron de manifiesto la necesidad de cooperación interinstitucional según las necesidades y acogieron con agrado su disponibilidad.

358. **Se consideran preferibles las iniciativas comunes, las directrices uniformes y la capacitación por conducto de los Representantes de los Servicios de Investigación de las Naciones Unidas.** Al respecto, muchos consideraron que los Representantes de los Servicios de Investigación de las Naciones Unidas aportaban los beneficios prácticos de la colaboración sin los inconvenientes de una estructura engorrosa. En consecuencia, propusieron un aumento de la colaboración entre los miembros de los Representantes de los Servicios de Investigación de las Naciones Unidas como alternativa más eficaz y eficiente a una única función consolidada. Así pues, la atención debería centrarse más bien en garantizar la coherencia entre los organismos, crear principios y directrices uniformes para acometer determinados tipos de investigación (algo que ya se hace con respecto a la explotación y los abusos sexuales) y compartir mejores prácticas en materia de extensión y comunicación. Las organizaciones también se beneficiarían si cuentan con cursos y planes de capacitación comunes a todos los organismos y si se elabora un enfoque común para atender las necesidades de investigación de los asociados para el desarrollo y los asociados en la ejecución.

359. **Conclusiones.** Como puede observarse, el establecimiento de un único órgano de investigación consolidado para todo el sistema entraña varias dificultades. En particular, supondría un cambio radical en la estructura de gobernanza de todas las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y de las correspondientes políticas y procedimientos, con inclusión del ejercicio de las responsabilidades de los respectivos órganos legislativos y comités de supervisión y auditoría. Su establecimiento también exigiría la aprobación por parte del órgano legislativo de cada organización y un nuevo acuerdo multilateral como fundamento jurídico del nuevo órgano en el que se indicaran, entre otras cosas, su mandato, sus responsabilidades y sus obligaciones. Por último, la creación de ese órgano nuevo también exigiría la transferencia de recursos (financieros y humanos) de las respectivas organizaciones al órgano recién creado. Sobre la base de lo que antecede, en el presente informe no vuelve a formularse esta propuesta.

VII. Otras cuestiones

A. Normas relativas a las pruebas en los procesos de apelación

360. Algunos entrevistados calificaron las normas relativas a las pruebas, en particular las diversas normas establecidas por los distintos tribunales administrativos, de obstáculos a las investigaciones, la imposición satisfactoria de medidas disciplinarias y su ratificación en procesos de apelación ante estos tribunales.

361. Sin embargo, otros entrevistados opinaron que esta cuestión se sobrevaloraba. La función de investigación ejercía de órgano de constatación de los hechos y su cometido consistía en determinar los hechos, mientras que correspondía a otras funciones, en particular a la función jurídica, determinar si se había cumplido el criterio de prueba exigido para imponer una sanción determinada.

362. **Dos jurisdicciones distintas en el sistema de las Naciones Unidas.** Las organizaciones participantes en la DCI obedecen a la jurisprudencia de dos tribunales administrativos distintos. La Secretaría de las Naciones Unidas y sus departamentos y oficinas, como ONU-Hábitat, el PNUMA, la UNCTAD y la UNODC, así como el ACNUR, el ITC, ONU-Mujeres, el PNUD, el UNFPA, el UNICEF y la UNOPS, se encuentran bajo la jurisdicción del sistema de administración de justicia de las Naciones Unidas, en particular del Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas y el Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas. Además, la OACI, la OMI, la OMM y el UNRWA también han aceptado la jurisdicción del Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas. En cambio, organismos especializados de las Naciones Unidas como la FAO, el OIEA, la OIT, la OMPI, la OMS, la OMT, la ONUDI, la UIT, la UNESCO y la UPU, así como el PMA y ONUSIDA, reconocen la jurisdicción del Tribunal Administrativo de la OIT. Las controversias surgidas en el UNRWA corresponden en primera instancia al Tribunal Contencioso-Administrativo del UNRWA, mientras que las apelaciones pueden dirigirse al Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas.

363. **Diferencias en las normas relativas a las pruebas entre el Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas y el Tribunal Administrativo de la OIT.** Estos tribunales administrativos han establecido distintas normas relativas a las pruebas para determinar si ha tenido lugar falta de conducta. Mientras que el Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas exige “pruebas claras y convincentes”¹⁰⁹, el Tribunal Administrativo de la OIT exige pruebas “más allá de toda duda razonable”¹¹⁰. Este último umbral es, en particular, el que algunos entrevistados cuestionan en calidad de obstáculo destacado a la imposición efectiva de medidas disciplinarias. Otros sostuvieron que, para que se respetaran debidamente las medidas disciplinarias, era más importante que se observaran las disposiciones previstas en las políticas y procedimientos, especialmente por lo que se refiere al debido proceso, y que las medidas adoptadas a raíz de una investigación se correspondieran con la gravedad de la infracción.

364. En este contexto, y al objeto de determinar el papel que cumplen en las investigaciones las normas relativas a las pruebas (o criterio o nivel de prueba), la DCI indagó brevemente en un número selecto de sentencias dictadas por el Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas y el Tribunal Administrativo de la OIT para analizar el resultado de las apelaciones presentadas contra medidas disciplinarias relacionadas con investigaciones a fin de esclarecer los motivos por los que los tribunales acabaron anulando estas medidas y determinar si esas decisiones se debían a que no se habían cumplido las normas relativas a las pruebas exigidas.

365. A la vez, en noviembre de 2019 el subgrupo de trabajo del equipo de tareas de la JJE dedicado a fortalecer la capacidad de investigación y mejorar las investigaciones de casos de

¹⁰⁹ A no ser que los hechos justifiquen la posibilidad de imponer una rescisión a título de sanción, en cuyo caso la norma se eleva al nivel de prueba “más allá de toda duda razonable”.

¹¹⁰ Cabe señalar que el Tribunal Administrativo de la OIT distingue asimismo entre denuncias de acoso y denuncias de otros tipos de falta de conducta. Con respecto a quien presenta la denuncia, la norma es la “máxima verosimilitud”, mientras que a efectos de imposición de una sanción disciplinaria se exige la norma más elevada de prueba “más allá de toda duda razonable”.

acoso sexual dentro de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas presentó el resultado de un examen de todas las sentencias dictadas por el Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas¹¹¹ y el Tribunal Administrativo de la OIT entre el 1 de enero de 2010 y el 31 de marzo de 2019, en el marco de lo cual el grupo había examinado las sanciones disciplinarias a fin de determinar su desenlace (es decir, si se habían confirmado o anulado las sanciones) y establecer si las anulaciones se habían debido efectivamente a un nivel de prueba insuficiente. Sus constataciones se corresponden con las de la DCI.

366. Normas relativas a las pruebas en los resultados de los procesos de apelación¹¹²:

• **Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas**

De un total de 72 sentencias dictadas, se confirmaron las sanciones disciplinarias en 57 casos y se anularon en 15. De estas 15 sentencias, la decisión de anulación se debió en 6 casos a la constatación por el tribunal de que no se habían establecido los hechos. En los 9 casos restantes, la anulación se debió a otros motivos, como irregularidades de procedimiento en las investigaciones o el proceso disciplinario u otros procesos pertinentes, sanciones desproporcionadas o el hecho de que la autoridad decisoria no estaba facultada para imponer sanciones.

• **Tribunal Administrativo de la OIT**

De un total de 66 sentencias dictadas, las sanciones disciplinarias se confirmaron en 36 casos y se anularon en 30. De estas 30 sentencias, la decisión de anulación se debió en 7 casos a la constatación por el tribunal de que no se habían establecido los hechos. En los 23 casos restantes, la anulación se debió a otros motivos, como el hecho de que la conducta en cuestión no podía calificarse de falta de conducta; irregularidades de procedimiento en las investigaciones o el proceso disciplinario u otros procesos pertinentes; sanciones desproporcionadas; el hecho de que el jefe ejecutivo se apartó de las constataciones o recomendaciones del órgano de examen conjunto, o el hecho de que la administración no había adoptado las medidas necesarias ni examinado los hechos pertinentes.

367. Así pues, el análisis demostró que, la mayor parte de las veces, las organizaciones consiguen confirmar sus medidas disciplinarias en los procesos de apelación (en más de tres cuartos del total de los casos presentados al Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas y en más de la mitad de los casos presentados al Tribunal Administrativo de la OIT). Resulta más importante todavía que en menos de la mitad de los casos objeto de anulación ante el Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas la decisión obedeció a deficiencias en la determinación de los hechos. En cuanto a las sentencias del Tribunal Administrativo de la OIT, la anulación de medidas por ese motivo correspondió a apenas menos de un tercio de los casos.

368. Necesidad de analizar las sentencias pertinentes de los tribunales administrativos. Sobre la base de estas constataciones, resulta importante estudiar con mayor detenimiento los otros motivos de anulación de medidas disciplinarias y extraer las enseñanzas apropiadas. Puede que convenga determinar con mayor precisión las deficiencias de procedimiento, tanto en las investigaciones como en los procesos disciplinarios y de otro tipo, a raíz de las cuales se anularon las medidas. De ese modo quedan confirmadas las constataciones iniciales del presente examen en el sentido de que el marco regulatorio para las investigaciones y los procedimientos y políticas conexos deben revisarse con mayor periodicidad y rigor y, cuando sea necesario, actualizarse. La revisión debe tener en cuenta, entre otras cosas, las sentencias de los tribunales administrativos relativas a la función de investigación.

¹¹¹ Las sentencias del Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas no se incluyeron, en vista de que el Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas había sostenido que “el Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas tiene la obligación de aplicar la jurisprudencia del Tribunal de Apelaciones”.

¹¹² Véase la nota sobre las normas relativas a las pruebas preparada por el subgrupo de trabajo del equipo de tareas de la JJE dedicado a fortalecer la capacidad de investigación y mejorar las investigaciones de casos de acoso sexual dentro de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, 25 de abril de 2019.

369. Sobre la base de las constataciones indicadas, **la Inspectora subraya la importancia de que las organizaciones revisen y analicen periódicamente la competencia de los tribunales y, cuando sea necesario, actualicen su marco regulatorio, en particular con fines de investigación.** Véase la anterior recomendación 2.

B. Investigaciones proactivas y enseñanzas extraídas

370. Varias organizaciones, entre ellas el PNUD, el UNFPA, el ACNUR, el PMA, la FAO, la UNESCO y la OMPI, llevan a cabo lo que se denomina investigaciones proactivas, además de las investigaciones emprendidas en respuesta a alegaciones. No existe una definición formal de investigación “proactiva”, que puede entenderse como el sometimiento a prueba de situaciones y operaciones para determinar esferas de riesgo con el objeto de elaborar o mejorar medidas o sistemas de control que prevengan la comisión de hechos ilícitos (véase JIU/REP/2000/9, párrafo 11). Las investigaciones proactivas son comparables de algún modo a determinadas actividades de auditoría (como la auditoría continua y las auditorías forenses) e inspección; las diferencias son difusas. Las investigaciones proactivas encajan mejor con determinados tipos de falta de conducta, como el fraude y la corrupción. Además, también pueden servir para determinar preocupaciones sistémicas en el ámbito de las faltas de conducta.

371. En los dos informes anteriores de la DCI sobre la función de investigación ya se señalaba la necesidad de un enfoque más preventivo y proactivo frente a la labor de investigación. Ya en 2010 la Conferencia de Investigadores Internacionales reconoció que los organismos hacían mayor hincapié en las investigaciones proactivas como medida preventiva. No se consideró eficaz depender exclusivamente de la presentación de alegaciones para poner en marcha una investigación. Sin embargo, las organizaciones expresaron a la vez reservas respecto de los recursos limitados y las capacidades que se necesitaban para emprender labores tradicionales de investigación. No obstante estas limitaciones, varios entrevistados coincidieron en que la labor de investigación proactiva sería útil a largo plazo. El mayor recurso a la tecnología de la información y las comunicaciones y a sistemas y nuevas tecnologías de planificación de los recursos institucionales, como instrumentos y análisis de minería de datos, supone que una labor de investigación proactiva podría complementar útilmente las investigaciones reactivas tradicionales.

372. Es importante en este contexto la interfaz entre auditoría e investigación, es decir, el intercambio de información pertinente entre las dos funciones de supervisión interna, en particular por lo que se refiere a las señales de alerta, cuestiones relativas al control interno y otras deficiencias detectadas al emprender labores de auditoría e investigaciones. Como explicaron los entrevistados, se trata de un proceso bastante informal en la mayoría de las organizaciones. Unas cuantas entidades han adoptado un enfoque más estratégico y formal para mejorar el seguimiento de los informes y recomendaciones de supervisión. Por ejemplo, el ACNUR ha establecido un servicio de supervisión estratégica en su oficina de supervisión interna para fortalecer, entre otras cosas, la respuesta a nivel de toda la organización a las constataciones de la supervisión. El servicio también presta apoyo al jefe de la oficina de supervisión interna en el metaanálisis de las tendencias registradas en las constataciones de la supervisión, incluidas las investigaciones, y en el suministro de asesoramiento y orientación al personal ejecutivo y al personal directivo superior.

373. **La Inspectora desea reiterar las anteriores recomendaciones de la DCI (véanse JIU/REP/2011/7, párrafo 9, JIU/REP/2000/9, recomendación 5, y JIU/REP/2016/4, párrafo 285) a efectos de que las funciones de investigación sigan preparando y llevando a cabo actividades de investigación proactiva con sujeción a la disponibilidad de capacidad y recursos.**

C. Sugerencias presentadas por las organizaciones a efectos de mejorar la función de investigación

374. **Sugerencias de mejora recibidas de las organizaciones.** En los párrafos que siguen se reproducen algunas sugerencias presentadas por organizaciones en respuesta a la pregunta contenida en el cuestionario institucional de la DCI sobre lo que podría mejorarse para perfeccionar la función de investigación, si bien muchas de ellas se examinaron en el curso del examen y están comprendidas en otras partes del presente informe.

375. **Mejora de la capacitación de los investigadores como preocupación esencial.** La mayoría de las organizaciones sugirieron que se establecieran más y mejores programas de capacitación de investigadores a efectos de formarlos para llevar a cabo investigaciones en materia de fraude, acoso sexual y explotación y abusos sexuales. Este tipo de actividad de formación debería compartirse entre todos los organismos de las Naciones Unidas por motivos, entre otros, de coherencia y ahorro de costos. También se sugirió impartir capacitación en línea a los investigadores y crear un repositorio central de mejores prácticas y normas, como por ejemplo modelos normalizados para las investigaciones y la presentación de informes de los que pueda disponerse fácilmente.

376. **Reuniones periódicas de investigadores bajo los auspicios de la OSSI.** A juicio de la mayoría de las organizaciones, la armonización y normalización constantes de las políticas y procedimientos de investigación en todo el sistema de las Naciones Unidas contribuirían a garantizar la coherencia de las prácticas y, con ello, a aumentar la eficiencia. A medio plazo, puede que ello facilite la transferencia y el intercambio de personal de investigación. Además, algunas sugirieron que se celebraran reuniones periódicas de investigadores de las Naciones Unidas bajo los auspicios de la OSSI.

377. **Conjunto uniforme de criterios para el triaje (evaluación preliminar) de las denuncias.** En cuanto al orden de prioridad de los casos, se presentó como sugerencia la elaboración de una metodología común de “triaje” a fin de garantizar la evaluación de las alegaciones en función de los mismos criterios y, en consecuencia, la precedencia de las que comportaban mayores riesgos financieros o para la reputación. Conforme a esta propuesta, se destinarían recursos a los casos que plantearan un riesgo considerable y debieran abordarse rápidamente.

378. **Intercambio de información sobre los asociados en la ejecución.** En cuanto a las capacidades de investigación de los asociados para la cooperación o los asociados en la ejecución, sería útil que las dependencias de investigación compartieran su información y recursos a efectos de ejercer la diligencia debida en relación con las actividades de gobernanza de los asociados para la cooperación o en la ejecución. Ello se justificaría al objeto de establecer un proceso de certificación para evitar situaciones en las que todas las organizaciones tuvieran que evaluar por separado las funciones de investigación de sus asociados para la cooperación. Con ello aumentaría la eficiencia y se ofrecerían garantías que beneficiarían a todos los organismos.

379. **Mejora de la comunicación para hacer frente a expectativas excesivamente altas.** Para hacer frente a ideas erróneas en torno al mandato y el alcance de la función de investigación, se sugirió mejorar la comunicación en relación con lo que hace la función de investigación y el alcance de sus responsabilidades. Sería útil aportar mayor claridad y sensibilización en el ámbito del sistema de las Naciones Unidas para explicar que la función de investigación es de carácter administrativo, mientras que las investigaciones son actividades de constatación de los hechos. Actualmente, es frecuente que las expectativas de quienes presentan las denuncias y las víctimas sean demasiado altas y no se vean atendidas, pues, en general, el personal suele tener ideas equivocadas con respecto a la autoridad de la función de investigación.

D. Prácticas de otras organizaciones internacionales

380. **Consultas con otras ocho organizaciones internacionales.** Para recabar opiniones de otras organizaciones internacionales sobre buenas prácticas y enseñanzas extraídas en relación con las actividades de investigación y la función de investigación, se entrevistó a

funcionarios de ocho organizaciones internacionales no participantes: la Comisión Preparatoria de la Organización del Tratado de Prohibición Completa de los Ensayos Nucleares, la Alianza Gavi, el Fondo Mundial de Lucha contra el Sida, la Tuberculosis y la Malaria, el CICR, el FIDA, la Federación Internacional de Sociedades de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja, la Organización Internacional para las Migraciones y la OMC.

381. Determinación de dificultades semejantes, pese a la comparabilidad limitada.

No obstante la comparabilidad limitada de la mayoría de estas organizaciones frente a las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que fueron objeto del presente examen, en el marco de la consulta se determinaron dificultades semejantes en cuanto a independencia, estructura orgánica (fragmentación de las investigaciones y las actividades conexas), recursos (humanos y financieros), falta de investigadores profesionales y limitaciones de capacidad a raíz del considerable aumento del número de alegaciones presentadas e investigaciones de casos de acoso, acoso sexual y explotación y abusos sexuales. Pueden consultarse más detalles en el anexo XII.

Anexo I

Estructura institucional de la función de investigación

	Organización	Función de investigación interna	Nombre de la función de investigación/oficina de supervisión interna	La función de investigación forma parte de la oficina de supervisión interna	Está dotada de una plantilla de investigadores profesionales	Otras funciones u órganos que tienen el mandato de realizar investigaciones	Nombres de las otras funciones u órganos que tienen el mandato de realizar investigaciones
Secretaría de las Naciones Unidas y sus departamentos y oficinas^a	Naciones Unidas	Sí	División de Investigaciones de la OSSI	Sí	Sí	Sí ^b	- Servicio de Gestión de Recursos Humanos - Grupos encargados de la determinación de los hechos - Dependencia Especial de Investigaciones - Servicios de Seguridad
	UNCTAD	Sí	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	- Gestión de los recursos humanos por conducto del Servicio de Gestión de Recursos Humanos y la Dependencia de Asuntos Jurídicos de este en la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra - Grupos encargados de la determinación de los hechos (grupos de investigación)
	PNUMA	Sí	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	- División de Servicios Corporativos - Grupos encargados de la determinación de los hechos (grupos de investigación)
	ONU-Hábitat	Sí	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Sí	Véase Naciones Unidas	- Oficina Ejecutiva - Oficina Jurídica - Grupos de investigación
	UNODC	Sí	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	- Servicio de Gestión de Recursos Humanos - Servicios de Seguridad de la Oficina de las Naciones Unidas en Viena - Grupos de investigación interna
Fondos y programas	PNUD	Sí	Sección de Investigaciones de la Oficina de Auditoría e Investigaciones	Sí	Sí	No	-
	UNFPA	Sí	Oficina de Servicios de Auditoría e Investigación	Sí	Sí	No	-
	ACNUR	Sí	Servicio de Investigaciones de la Oficina del Inspector General	Sí	Sí	No	-
	UNICEF	Sí	Sección de Investigaciones de la Oficina de Auditoría Interna e Investigaciones	Sí	Sí	No	-
	UNOPS	Sí	Grupo de Auditoría Interna e Investigaciones (sin dependencia de investigación aparte)	Sí	Sí	No	-
	UNRWA	Sí	División de Investigaciones del Departamento de Servicios de Supervisión Interna	Sí	Sí	Sí	Equipos de investigación de las oficinas sobre el terreno

	Organización	Función de investigación interna	Nombre de la función de investigación/oficina de supervisión interna	La función de investigación forma parte de la oficina de supervisión interna	Está dotada de una plantilla de investigadores profesionales	Otras funciones u órganos que tienen el mandato de realizar investigaciones	Nombres de las otras funciones u órganos que tienen el mandato de realizar investigaciones
	ONU-Mujeres	No ^c	Servicios prestados por la División de Investigaciones de la OSSSI	Sí	Sí	No	-
	PMA	Sí	Oficina de Inspección e Investigación de la Oficina del Inspector General	Sí	Sí	No	-
Otros órganos o entidades de las Naciones Unidas	ITC	No ^d	Servicios prestados por la División de Investigaciones de la OSSSI	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Sí	Director de la División de Apoyo a los Programas del ITC
	ONUSIDA	No ^e	Servicios prestados por la Oficina de Servicios de Supervisión Interna de la OMS	Véase OMS	Véase OMS	No	-
Organismos especializados y OIEA	FAO	Sí	Dependencia de Investigación de la Oficina del Inspector General	Sí	Sí	No	-
	OIEA	Sí	Función de investigación en la OSSSI	Sí	Sí	No	-
	OACI	Sí (hasta junio de 2020)	Hasta 2017 se encargaba de las investigaciones el Oficial de Ética En junio de 2018 el Consejo de la OACI creó un puesto nuevo de Investigador Principal y estableció el Comité de Investigaciones. En el momento en que se realizó el examen se encargaban de las investigaciones oficinas de investigación externas o la OSSSI. Se informó a la DCI de que el Consejo de la OACI había adoptado en junio de 2020 la decisión de concertar un memorando de entendimiento con la OSSSI de la Secretaría de las Naciones Unidas a efectos de externalizar a la OSSSI todas las investigaciones y las actividades conexas. Como consecuencia de ello se revisó el marco sobre ética de la OACI, a raíz de lo cual se suprimió el mandato de investigación del Oficial de Ética y se abolió el Comité de Investigaciones.	No	No	Sí (hasta junio de 2020)	- Jefe de la Oficina de Evaluación y Auditoría Interna - Director de la Dirección de Administración y Servicios - Director de la Dirección de Asuntos Jurídicos y Relaciones Exteriores
	OIT	Sí	Dependencia de Investigación e Inspección de la Oficina de Auditoría Interna y Control	Sí	Sí	Sí	- Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos - Comité de Rendición de Cuentas
	OMI	Sí	División de Supervisión Interna y Ética	Sí	No	Sí	- Grupo encargado de la determinación de los hechos nombrado por el Servicio de Recursos Humanos - Director de Administración o Director de Asuntos Jurídicos, según decida el Secretario General, en caso de conflicto de intereses en la función de supervisión

	Organización	Función de investigación interna	Nombre de la función de investigación/oficina de supervisión interna	La función de investigación forma parte de la oficina de supervisión interna	Está dotada de una plantilla de investigadores profesionales	Otras funciones u órganos que tienen el mandato de realizar investigaciones	Nombres de las otras funciones u órganos que tienen el mandato de realizar investigaciones
	UIT	Sí	Dependencia de Auditoría Interna. El Oficial de Ética recibe todas las denuncias de falta de conducta y se encarga de la evaluación preliminar. Se informó a la DCI de que, en abril de 2020, el Consejo de la UIT examinó una propuesta del Secretario General de la UIT de creación y financiación de una nueva función de investigación mediante la creación de un puesto específico de categoría P-4 o P-5 que formaría parte de la Oficina del Secretario General y estaría sujeto a su supervisión (C20/60-E). La decisión se pospuso hasta la siguiente reunión presencial del Consejo de la UIT	Sí	No	Sí	- Comisión de Investigación establecida por el Secretario General con fines de investigación de casos de acoso, incluido el acoso sexual, y abuso de autoridad - Investigador nombrado por el Secretario General con fines de investigación de las represalias o amenazas de represalias
	UNESCO	Sí	Oficina de Investigación del Servicio de Supervisión Interna	Sí	Sí	No	-
	ONUDI	Sí	Función de investigación dependiente de la Oficina de Evaluación y Supervisión Interna de la División de Supervisión Interna	Sí	Sí	No	-
	OMT	No ^f	La función de ética recibe las alegaciones y se encarga de la evaluación preliminar.	-	-	No	Hasta 2018 se encargaban de las investigaciones grupos de investigación interna o funcionarios particulares. Desde 2018 se encargan de ellas proveedores de servicios, externos previa solicitud del Secretario General
	UPU	No ^g	Proveedor de servicios de supervisión del sector privado (auditoría e investigaciones)	-	-	Sí	Comité Disciplinario
	OMS	Sí	Oficina de Servicios de Supervisión Interna de la OMS	Sí	Sí	No	-
	OMPI	Sí	Sección de Investigaciones de la División de Supervisión Interna	Sí	Sí	Sí	Director General (recepción, evaluación preliminar y decisión sobre si se va a abrir una investigación)
	OMM	Sí	Oficina de Supervisión Interna	Sí	No	Sí	Grupo conjunto de reclamaciones

^a Conforme a lo dispuesto en ST/SGB/2015/3.

^b Solo después del examen por la OSSI de la denuncia o informe y su remisión de conformidad con ST/AI/2017/1.

^c Hasta 2017 ONU-Mujeres hizo uso de los servicios de la Oficina de Auditoría e Investigaciones del PNUD. Desde 2018 utiliza los servicios de la OSSI para llevar a cabo investigaciones.

^d El ITC es un organismo conjunto de las Naciones Unidas y la OMC. La OSSI le presta servicios en el ámbito de la investigación.

^e ONUSIDA carece de oficina de supervisión interna. Hace uso de los servicios de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna de la OMS con fines de investigación.

^f La OMT carece de oficina de supervisión interna.

^g La UPU carece de oficina de supervisión interna.

^h En la práctica, el grupo conjunto de reclamaciones remite la labor de investigación a la Oficina de Supervisión Interna.

Autoridad y mandato de la función de investigación

	Organización Nombre de la función de investigación/oficina de supervisión interna	Políticas y cartas de supervisión	Alcance de la autoridad de investigación		Directrices y manuales para la investigación	Marco de políticas y normas y procedimientos en los que se basan las investigaciones (selección de documentos, en orden cronológico)
			Tipos de falta de conducta cubiertos	Temas cubiertos		
Secretaría de las Naciones Unidas y sus departamentos y oficinas^a	Naciones Unidas División de Investigaciones de la OSSSI	Resolución 48/218 B de la Asamblea General (12 de agosto de 1994) ST/SGB/273 (7 de septiembre de 1994)	El mandato de la División de Investigaciones de la OSSSI comprende todas las alegaciones de conducta insatisfactoria o falta de conducta La OSSSI puede optar por remitir las alegaciones al funcionario responsable de la evaluación preliminar para determinar si está justificado abrir una investigación y, de ser así, proceder a ello (ST/AI/2017/1)	Personal de plantilla, personal que no es de plantilla, consultores, personal militar, organizaciones asociadas, asociados en la ejecución, contratistas, proveedores, expertos en misión y voluntarios de las Naciones Unidas que prestan servicio en la Secretaría de las Naciones Unidas En los casos en que la alegación implique a personal militar de un país que aporta contingentes, la responsabilidad principal de realizar las investigaciones recae en el país que aporta contingentes	Manual de investigaciones de la OSSSI, enero de 2015	<ul style="list-style-type: none"> - ST/SGB/2019/8, boletín del Secretario General sobre la discriminación, el acoso, incluido el acoso sexual, y el abuso de autoridad, septiembre de 2019 - ST/SGB/2018/1, Estatuto y Reglamento del Personal de las Naciones Unidas - ST/SGB/2017/2/Rev.1, Boletín revisado del Secretario General sobre la protección contra las represalias por denunciar faltas de conducta y por cooperar con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas, noviembre de 2017 - ST/AI/2017/1, Instrucción administrativa en materia de conducta insatisfactoria, investigaciones y el proceso disciplinario, octubre de 2017 - ST/IC/2016/25, Circular informativa sobre el Marco de la Secretaría de las Naciones Unidas de Lucha contra el Fraude y la Corrupción, septiembre de 2016 - ST/SGB/2004/15, Boletín del Secretario General sobre la utilización de los recursos y datos de tecnología de la información y las comunicaciones, noviembre de 2004 - ST/SGB/2003/13, Boletín del Secretario General sobre las medidas especiales de protección contra la explotación y los abusos sexuales, octubre de 2003
	UNCTAD	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas
	PNUMA	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas
	UNODC	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas
	ONU-Hábitat	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas
Fondos y programas	PNUD Sección de Investigaciones de la Oficina de Auditoría e Investigaciones	Carta de la Oficina de Auditoría e Investigaciones, 17 de octubre de 2017	El mandato de la Oficina de Auditoría e Investigaciones abarca todas las denuncias de falta de conducta u otros actos u omisiones conforme a lo previsto en los párrafos 19 y 20 de la carta de la Oficina de Auditoría e Investigaciones, de 17 de octubre de 2017	Personal de plantilla y de otro tipo, conforme a lo previsto en el párrafo 19 de la Carta, voluntarios de las Naciones Unidas, conforme a lo previsto en el párrafo 13 de la carta, y proveedores, conforme a lo previsto en el párrafo 31 de la carta	Directrices de investigación de la Oficina de Auditoría e Investigaciones, junio de 2018	<ul style="list-style-type: none"> - Política en materia de acoso, acoso sexual, discriminación y abuso de autoridad, mayo de 2018 - Política de protección contra las represalias, abril de 2018 - Marco Jurídico del PNUD para Casos de Incumplimiento de las Normas de Conducta de las Naciones Unidas, marzo de 2018 - Procedimiento operativo estándar núm. 692 sobre las investigaciones de alegaciones de falta de conducta presentadas contra personal directivo superior del PNUD y personal de la Oficina de Auditoría e Investigaciones, octubre de 2017

Organización Nombre de la función de investigación/oficina de supervisión interna	Políticas y cartas de supervisión	Alcance de la autoridad de investigación		Directrices y manuales para la investigación	Marco de políticas y normas y procedimientos en los que se basan las investigaciones (selección de documentos, en orden cronológico)
		Tipos de falta de conducta cubiertos	Temas cubiertos		
					<ul style="list-style-type: none"> - Procedimiento operativo estándar núm. 650 sobre presentación de denuncias (investigaciones), marzo de 2016 - Procedimiento operativo estándar núm. 651 sobre el formato de los informes de investigación, marzo de 2016 - Procedimiento operativo estándar núm. 660 sobre el examen y la garantía de calidad de los informes, marzo de 2016 - Procedimiento operativo estándar núm. 671 sobre las investigaciones proactivas, marzo de 2016 - Procedimiento operativo estándar núm. 682 sobre la remisión de alegaciones a las autoridades judiciales nacionales, marzo de 2016 - Procedimiento operativo estándar núm. 602 sobre la recepción de denuncias y su evaluación, marzo de 2016 - Procedimiento operativo estándar núm. 640 sobre el plan de investigación, el plan de misión y el informe posterior a la misión, marzo de 2016 - Procedimiento operativo estándar núm. 641 sobre la cadena de custodia y el manejo de las pruebas, marzo de 2016 - Procedimiento operativo estándar núm. 642 sobre directrices para las entrevistas, marzo de 2016 - Procedimiento operativo estándar núm. 643 sobre la seguridad de la información de carácter confidencial, marzo de 2016 - Procedimiento operativo estándar núm. 644 sobre el procedimiento de acceso al correo electrónico, julio de 2016
UNFPA Oficina de Servicios de Auditoría e Investigación	<p>Carta de la Oficina de Servicios de Auditoría e Investigación del UNFPA, 26 de enero de 2018</p> <p>Política de supervisión del UNFPA, enero de 2015</p> <p>Reglamento Financiero y Reglamentación Financiera Detallada del UNFPA, artículo XVII, junio de 2014</p>	El mandato de la Oficina de Servicios de Auditoría e Investigación abarca todas las denuncias de infracción, incluidas las faltas de conducta, conforme a lo previsto en los párrafos 22 y 23 de su carta	Personal de plantilla, contratistas independientes, asociados en la ejecución y otros terceros que mantienen una relación contractual con el UNFPA conforme a lo previsto en el párrafo 22 a) y b) de la carta de la Oficina de Servicios de Auditoría e Investigación	Manual y procedimientos operativos estándar de investigación de la Oficina de Servicios de Auditoría e Investigación, mayo de 2017 (última revisión)	<ul style="list-style-type: none"> - Protección contra las represalias, junio de 2019 - Prohibición del acoso, el acoso sexual, el abuso de autoridad y la discriminación, diciembre de 2018 - Marco disciplinario, octubre de 2018 - Mecanismo de examen de los proveedores, octubre de 2018 - Fraude y prácticas proscritas, octubre de 2018 - Estatuto y Reglamento del personal, 2018 - Manual para la tramitación de casos de la Oficina de Servicios de Auditoría e Investigación, mayo de 2017 - Política sobre la gestión de activos fijos, septiembre de 2014 - Reglamento Financiero y Reglamentación Financiera Detallada del UNFPA, artículo XVII, junio de 2014 - Protección contra las represalias, julio de 2013

Organización Nombre de la función de investigación/oficina de supervisión interna	Políticas y cartas de supervisión	Alcance de la autoridad de investigación		Directrices y manuales para la investigación	Marco de políticas y normas y procedimientos en los que se basan las investigaciones (selección de documentos, en orden cronológico)
		Tipos de falta de conducta cubiertos	Temas cubiertos		
					<ul style="list-style-type: none"> - Normas de conducta de la administración pública internacional, 2013 - Política de protección contra la explotación y los abusos sexuales, enero de 2008
ACNUR Servicio de Investigación de la Oficina del Inspector General	Política de supervisión independiente, 9 de diciembre de 2019, en vigor desde el 1 de enero de 2020, UNHCR/HCP/2019/2 Esta política es equivalente a una carta de auditoría e investigación	Conforme a lo previsto en el párrafo 24 de la política de supervisión independiente	Sospechas de falta de conducta cometidas por personal y asociados del ACNUR y otras partes con las que el ACNUR mantiene una relación contractual, con sujeción a las condiciones previstas en los acuerdos, conforme a lo previsto en el párrafo 24 de la política de supervisión independiente	Instrucción administrativa sobre la realización de investigaciones en el ACNUR, 9 de diciembre de 2019, en vigor desde el 1 de enero de 2020 (UNHCR/AI/2019/15)	<ul style="list-style-type: none"> - Instrucción administrativa sobre la protección contra las represalias, 2018 - Política y directrices operacionales para hacer frente al fraude cometido por personas de interés, septiembre de 2017 - Nota orientativa sobre las personas de interés para el ACNUR que cooperan en investigaciones emprendidas por la Oficina del Inspector General, 2017 - Marco estratégico para hacer frente al fraude y la corrupción, 2008 - Código de Conducta, junio de 2004, actualizado el 1 de noviembre de 2010
UNICEF Sección de Investigaciones de la Oficina de Auditoría Interna e Investigaciones	Carta de facultades y responsabilidades en el UNICEF de la Oficina de Auditoría Interna e Investigaciones, 22 de mayo de 2012	Todos los tipos de falta de conducta previstos en el párrafo 7 de la carta	Personal, consultores, personal que no es de plantilla y contratistas conforme a lo previsto en el párrafo 4 de la carta	Manual de investigaciones, diciembre de 2014	<ul style="list-style-type: none"> - Política sobre el proceso disciplinario y las medidas conexas, 31 de enero de 2019, actualizada el 9 de marzo de 2020 - Estrategia de prevención y respuesta ante la explotación y los abusos sexuales y el acoso sexual, enero de 2019 - Prohibición de la discriminación, el acoso, incluido el acoso sexual, y el abuso de autoridad, 6 de abril de 2018, actualización del 9 de marzo de 2020 - Política de protección contra las represalias de quienes denuncien faltas de conducta o cooperen con auditorías, investigaciones y otras actividades de supervisión debidamente autorizadas (CF/EXD/2007-005), febrero de 2015 - Política de prohibición y lucha respecto del fraude y la corrupción (CF/EXD/2013-008), agosto de 2013 - Reglamento Financiero y Reglamentación Financiera Detallada del UNICEF, artículo 12.7, 2011 - Sistema de rendición de cuentas del UNICEF, 2009 - Política financiera y administrativa núm. 1 del UNICEF: controles internos
UNOPS Grupo de Auditoría Interna e Investigaciones	Carta de Auditoría Interna e Investigaciones de la UNOPS, OD.ED.2018.02, 15 de marzo de 2018	Todas las formas de falta de conducta y violaciones del marco legislativo de la UNOPS definidas en EOD.ED.2017.01, 13 de marzo de 2017, y previstas en los párrafos 2.1 y 2.2 de la carta	Personal de la UNOPS, contratistas, asociados en la ejecución y otros terceros conforme a lo previsto en el párrafo 2.1 de la carta	Directrices de investigación del Grupo de Auditoría Interna e Investigaciones, noviembre de 2010	<ul style="list-style-type: none"> - Instrucción operacional OI. Ethics.2018.01 sobre protección contra las represalias por denunciar faltas de conducta y por cooperar con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas u otras actividades de constatación de los hechos, 22 de febrero de 2018 - Instrucción operacional OI. IAIG.2018.01 sobre investigaciones y medidas con respecto a alegaciones de falta de conducta presentadas contra personal de la UNOPS, 15 de marzo de 2018

Organización Nombre de la función de investigación/oficina de supervisión interna	Políticas y cartas de supervisión	Alcance de la autoridad de investigación		Directrices y manuales para la investigación	Marco de políticas y normas y procedimientos en los que se basan las investigaciones (selección de documentos, en orden cronológico)
		Tipos de falta de conducta cubiertos	Temas cubiertos		
					<ul style="list-style-type: none"> - Procedimientos operativos estándar del Grupo de Auditoría Interna e Investigaciones (actualmente, 15 distintos), julio de 2018 - Directiva operacional OD.PCG.2017.01 sobre recursos humanos, ética y cultura, 13 de julio de 2017 - Directrices de investigación del Grupo de Auditoría Interna e Investigaciones, noviembre de 2010
UNRWA División de Investigaciones del Departamento de Servicios de Supervisión Interna	Carta del Departamento de Servicios de Supervisión Interna del UNRWA, Directiva de la Organización núm. 14, septiembre de 2012 Política de Investigaciones del UNRWA, LOT# DIOS, febrero de 2016	Todos los tipos de falta de conducta previstos en el párrafo 15 de la carta	Funcionarios y personal de plantilla del UNRWA, consultores, contratistas, pasantes y voluntarios de las Naciones Unidas conforme a lo previsto en el párrafo 20 b) de la carta	Guía del UNRWA para llevar a cabo investigaciones de faltas de conducta, 2010	<ul style="list-style-type: none"> - Política de investigación (instrucción técnica del Departamento de Servicios de Supervisión Interna, febrero de 2016) - Atribuciones de la Oficina de Ética, Directiva de la Organización núm. 30, 1 de abril de 2011 - Directrices uniformes para los investigadores internacionales, segunda edición, 2009
ONU-Mujeres Servicios de Evaluación Independiente y Auditoría División de Investigaciones de la OSSI	Carta de los Servicios de Evaluación Independiente y Auditoría de ONU-Mujeres, 1 de febrero de 2018	Todas las faltas de conducta posibles previstas en el párrafo 18 de la carta	Personal de ONU-Mujeres, proveedores, asociados en la ejecución o cualquier otra persona o entidad contratada por ONU-Mujeres conforme a lo previsto en el párrafo 18 de la carta	Manual de investigación de la OSSI de conformidad con los requisitos administrativos y de procedimiento de ONU-Mujeres previstos en el párrafo 19 de la carta	<ul style="list-style-type: none"> - Política en materia de acoso, acoso sexual, discriminación y abuso de autoridad, 31 de agosto de 2018 - Política de protección contra las represalias por denunciar faltas de conducta y por cooperar con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas, 31 de agosto de 2018 - Política jurídica para casos de incumplimiento de las normas de conducta de las Naciones Unidas, 30 de julio de 2018 - Política antifraude, 20 de junio de 2018
PMA Oficina de Inspección e Investigación de la Oficina del Inspector General	Carta revisada de la Oficina del Inspector General del PMA, WFP/EB.2/2019/4-B, noviembre de 2019	Todos los tipos de infracciones y faltas de conducta de conformidad con el párrafo 3 de la carta revisada y violaciones de las normas, reglamentos, políticas y obligaciones contractuales aplicables de conformidad con el párrafo 28 de la carta revisada	Personal del PMA, asociados para la cooperación, proveedores, otras partes y personal que no forma parte de la plantilla del PMA, conforme al párrafo 27 de la carta revisada	Directrices de investigación de la Oficina de Inspección e Investigación del PMA, noviembre de 2016 El PMA revisa actualmente sus procedimientos de investigación, que se publicarán a mediados de 2020	<ul style="list-style-type: none"> - Manual de examen proactivo de la integridad, diciembre de 2017 - OIGI 2017/09, Gestión de registros, marzo de 2017 - OIGI 2017/05, Notificación de personas denunciadas y otras, febrero de 2017 - OIGI 2017/06, Directrices para las entrevistas, febrero de 2017 - OIGI 2017/08, Divulgación de los informes, febrero de 2017 - OIGI 2017/07, Presentación de informes de investigación, febrero de 2017 - OIGI 2017/04, Pruebas, incautación, cadena de custodia, tramitación y almacenamiento, febrero de 2017 - OIGI 2017/02, Plan de investigación, enero de 2017 - OIGI 2017/01, Procedimiento operativo estándar para el proceso de recepción, admisión y evaluación de denuncias, enero de 2017 - OIGI 2017/03, Proceso de triaje de casos, enero de 2017

	Organización Nombre de la función de investigación/oficina de supervisión interna	Políticas y cartas de supervisión	Alcance de la autoridad de investigación		Directrices y manuales para la investigación	Marco de políticas y normas y procedimientos en los que se basan las investigaciones (selección de documentos, en orden cronológico)
			Tipos de falta de conducta cubiertos	Temas cubiertos		
						<ul style="list-style-type: none"> - WFP/EB/A 2017/6-B/1, Política en materia de divulgación de los informes de supervisión – enmienda de la política de divulgación de los informes de examen proactivo de la integridad, junio de 2017 - WFP/EDD 2012/001, Circular del Director Ejecutivo sobre la divulgación de los informes de supervisión, septiembre de 2013
Otros órganos y entidades de las Naciones Unidas	ITC División de Investigaciones de la OSSI	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	<ul style="list-style-type: none"> - Circular informativa sobre medidas y procedimientos disciplinarios detallados, ITC/IC/2012/22, 24 de diciembre de 2012 - Instrucción administrativa sobre medidas y procedimientos disciplinarios revisados, ITC/AI/2012/06, 24 de diciembre de 2012
	ONUSIDA Oficina de Servicios de Supervisión Interna de la OMS	Memorando de Entendimiento sobre un Programa Conjunto y de Copatrocinio de las Naciones Unidas sobre el VIH/Sida (ONUSIDA), artículo 11 Carta de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna de la OMS, marzo de 2019	Todas las formas de falta de conducta e infracción previstas en los párrafos 8 y 9 de la carta de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna de la OMS	Personal de plantilla y de otro tipo de ONUSIDA, contratistas, asociados en la ejecución y otros terceros conforme a lo previsto en los párrafos 8 y 9 de la carta de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna de la OMS (son aplicables a ONUSIDA las disposiciones pertinentes de las políticas y el Estatuto y Reglamento del personal de la OMS)	Manual de investigación de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna de la OMS, diciembre de 2018 Directrices de la OMS para llevar a cabo investigaciones y preparar informes de investigación, octubre de 2006	<ul style="list-style-type: none"> - Actualización de la política y procedimientos en casos de denuncia de irregularidades y protección contra las represalias, MER/Ethics 2017/11, 15 de noviembre de 2017 - Política de prevención del acoso y sobre el Comité Asesor Global, HRM/IN 2016, MER/HRM, 24 de marzo de 2016 - Procedimientos operativos estándar de la OMS y modelos relativos, entre otras cosas, al comité de recepción, el orden de prioridad de los casos, los expedientes de los casos, la informática forense, la planificación de misiones, los análisis de datos y las transcripciones de entrevistas, publicados de 2016 a 2018
Organismos especializados y OIEA	FAO Dependencia de Investigación de la Oficina del Inspector General	Carta de la Oficina del Inspector General de la FAO, enero de 2013	Violaciones de los reglamentos, normas y disposiciones administrativas de la FAO conforme a lo previsto en el párrafo 10 de la carta	Personal y terceros que participan en programas y operaciones de la organización conforme a lo previsto en el párrafo 10 de la carta	Directrices revisadas para las investigaciones administrativas internas de la Oficina del Inspector General, 15 de febrero de 2017	<ul style="list-style-type: none"> - Política de prevención del acoso sexual, 2019 - Política de protección de los denunciantes de irregularidades, 14 de agosto de 2019 - Negligencia grave (AC 2016/23), octubre de 2016 - Estatuto del Personal de la FAO, capítulos X, sobre medidas disciplinarias, y XI, sobre apelaciones - Política de lucha contra el fraude y otras prácticas corruptas (AC 2015/08), marzo de 2015 - Política de prevención del acoso, el acoso sexual y el abuso de autoridad (AC 2015/03), enero de 2015 - Exámenes del cumplimiento a raíz de denuncias relativas a las normas ambientales y sociales de la Organización, 2015 - Procedimientos de sanción de proveedores de la FAO (AC 2014/27), noviembre de 2014 - Protección contra la explotación y los abusos sexuales (AC 2013/27), noviembre de 2013

Organización Nombre de la función de investigación/oficina de supervisión interna	Políticas y cartas de supervisión	Alcance de la autoridad de investigación		Directrices y manuales para la investigación	Marco de políticas y normas y procedimientos en los que se basan las investigaciones (selección de documentos, en orden cronológico)
		Tipos de falta de conducta cubiertos	Temas cubiertos		
					<ul style="list-style-type: none"> - Normas de conducta de la administración pública internacional (MS 304), julio de 2013 - Manual de tramitación de casos de la Dependencia de Investigación de la Oficina del Inspector General (en proceso de revisión), 2012 - Manual de la FAO, capítulo III sobre el personal, sección 330 sobre medidas disciplinarias, 22 de agosto de 2003
OIEA Función de Investigación de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna	Carta de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna del OIEA, abril de 2014	Irregularidades en las actividades y violaciones de los reglamentos, normas, políticas e instrucciones administrativas pertinentes del OIEA conforme a lo previsto en el párrafo 1, punto 4, de la carta	No se especifica en la carta de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna del OIEA, pero sí en los procedimientos de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna del OIEA de 2011 para la investigación de los funcionarios y en las normas de conducta de los consultores para la investigación del personal que no es de plantilla	Principios y Directrices Uniformes para las Investigaciones de la Conferencia de Investigadores Internacionales, 2009	<ul style="list-style-type: none"> - Política de protección de denunciantes de irregularidades (AM.III/3), abril de 2016 - Procedimientos de investigación del personal de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna, junio de 2011 - Normas de conducta de los consultores - Marco para la prevención del acoso y el acoso sexual (AM.II/17.E)
OACI (Oficial de Ética y Comité de Investigaciones hasta junio de 2020) Desde junio de 2020, División de Investigaciones de la OSSI de la Secretaría de las Naciones Unidas	Marco sobre ética de la OACI, anexo I del Código de Servicio de la OACI, 17 de junio de 2020	Investigación de los casos de falta de conducta conforme a lo previsto en los párrafos 38 a 45 del Marco sobre ética de la OACI	Personal de plantilla y no de plantilla de la OACI conforme a lo previsto en el párrafo 1 del Marco sobre ética de la OACI	Principios y Directrices Uniformes para las Investigaciones de la Conferencia de Investigadores Internacionales, 2009	<ul style="list-style-type: none"> - Política de la OACI de lucha contra el fraude y la corrupción, 7 de noviembre de 2014 - Código de Servicio de la OACI, 17 de junio de 2020
OIT Dependencia de Investigación e Inspección de la Oficina de Auditoría Interna y Control	Carta de auditoría revisada y nueva carta de investigación de la Oficina de Auditoría Interna y Control de la OIT (carta de auditoría interna de la OIT), 15 de marzo de 2016	Alegaciones de fraude, efectivo o presunto, y tentativas de fraude y posible existencia de despilfarro, abuso de autoridad u otras actividades irregulares conforme a lo previsto en los párrafos 3 y 9 de la nueva carta de investigación de la OIT	Personal de plantilla de la OIT, contratistas y proveedores de servicios, incluidos consultores, conforme a lo previsto en el párrafo 6 del procedimiento operativo estándar en materia de investigaciones de la Oficina de Auditoría Interna y Control de la OIT, julio de 2018	Procedimiento operativo estándar en materia de investigaciones de la Oficina de Auditoría Interna y Control de la OIT, julio de 2018	<ul style="list-style-type: none"> - Política de lucha contra el fraude y la corrupción, octubre de 2017 - Estatuto del Personal de la OIT, 2016 - Ética en la Oficina: protección de los funcionarios que denuncian irregularidades, IGDS núm. 186 (versión 1), 8 de septiembre de 2010 - Reglamento Financiero de la OIT, artículo 30 d), 2010 - Reglamentación Financiera Detallada de la OIT, capítulo XIV, 2010 - Principios de conducta del personal de la OIT, 2009 - Obligaciones fiduciarias asumidas en relación con los recursos extrapresupuestarios

Organización Nombre de la función de investigación/oficina de supervisión interna	Políticas y cartas de supervisión	Alcance de la autoridad de investigación		Directrices y manuales para la investigación	Marco de políticas y normas y procedimientos en los que se basan las investigaciones (selección de documentos, en orden cronológico)
		Tipos de falta de conducta cubiertos	Temas cubiertos		
OMI División de Supervisión Interna y Ética	Atribuciones adicionales por las que se rige la supervisión interna, apéndice II del Reglamento Financiero de la OMI, 1 de enero de 2018	Alegaciones de infracción, actos de mala gestión, falta de conducta, despilfarro y abuso de autoridad conforme a lo previsto en el párrafo 5 de las atribuciones adicionales por las que se rige la supervisión interna y el fraude, conforme a lo previsto en los párrafos 2.1 y 2.2 del apéndice F del Reglamento del Personal y la política y procedimientos de prevención y detección del fraude y las faltas de conducta graves	Personal de la OMI y personal de otro tipo contratado por la OMI conforme a lo previsto en el párrafo 1.2 del apéndice F del Reglamento del Personal, la política y procedimientos de prevención y detección del fraude y las faltas de conducta graves; las cláusulas correspondientes al personal que no es de plantilla deben definirse por separado en sus contratos	Directrices para la investigación de casos de falta de conducta grave, febrero de 2019	<ul style="list-style-type: none"> - Estatuto y Reglamento del Personal, apéndice E – Política y procedimientos de investigación de presuntas infracciones de la política de la OMI sobre el derecho a trabajar en un entorno libre de acoso, junio de 2017 - Estatuto y Reglamento del Personal, apéndice F – Política y procedimientos de prevención y detección del fraude y las faltas de conducta graves, junio de 2017 - Política de protección contra las represalias por denunciar faltas de conducta y por cooperar con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas, 3 de noviembre de 2015
UIT Dependencia de Auditoría Interna	Carta de auditoría interna de la UIT (orden de servicio 13/09), 27 de junio de 2013	Fraude o mala gestión conforme a lo previsto en el párrafo 21 de la carta de auditoría interna	No se indica en la carta Personal de la UIT y personal conexo conforme a lo previsto en el párrafo 1 de las directrices de investigación Todo el personal de la UIT, con independencia del tipo o la duración del contrato, conforme a lo previsto en el párrafo 2 de la política de la UIT de lucha contra el fraude, la corrupción y otras prácticas proscritas, 2 de mayo de 2019	Directrices de investigación de la UIT, 2 de mayo de 2019	<ul style="list-style-type: none"> - Política de la UIT de lucha contra el fraude, la corrupción y otras prácticas proscritas, 2 de mayo de 2019 - Estatuto y Reglamento del Personal de la UIT, 2013 - Política de la UIT de protección del personal contra las represalias por denunciar faltas de conducta (orden de servicio 11/04), 22 de febrero de 2011) - Código de ética del personal de la UIT (orden de servicio 11/02), febrero de 2011 - Política de la UIT sobre acoso y abuso de autoridad (orden de servicio 05/05), 16 de marzo de 2005
UNESCO Oficina de Investigación del Servicio de Supervisión Interna	Manual administrativo de la UNESCO, punto 1.6, Supervisión interna, 14 de marzo de 2017	Irregularidades (fraude, despilfarro, abuso y otros tipos de falta de conducta) conforme a lo previsto en el párrafo 2.11 del Manual administrativo, punto 1.6 En concreto, de conformidad con los	Empleados conforme a lo previsto en el párrafo 4.1 vii) del Manual administrativo, punto 1.6 Sin embargo, las directrices de investigación solo se	Directrices de investigación, junio de 2019	<ul style="list-style-type: none"> - Circular administrativa AC/HR/71 de la UNESCO sobre el procedimiento disciplinario, 19 de junio de 2019 - Circular administrativa A/HR/70 de la UNESCO sobre una política actualizada de lucha contra el acoso, 19 de junio de 2019 - Prevención del fraude y las prácticas corruptas, 30 de julio de 2012 - Manual administrativo de la UNESCO, 2011 - Estatuto y Reglamento del Personal, 2010

Organización Nombre de la función de investigación/oficina de supervisión interna	Políticas y cartas de supervisión	Alcance de la autoridad de investigación		Directrices y manuales para la investigación	Marco de políticas y normas y procedimientos en los que se basan las investigaciones (selección de documentos, en orden cronológico)
		Tipos de falta de conducta cubiertos	Temas cubiertos		
		párrafos 7 y 10 de la circular administrativa AC/HR/71	aplican al personal de plantilla conforme a lo previsto en el párrafo 1.2 de dichas directrices		<ul style="list-style-type: none"> - Manual de recursos humanos de la UNESCO, 2009 - Deberes y obligaciones del personal, recursos humanos, tema 2.2
ONUDI Función de investigación dependiente de la Oficina de Evaluación y Supervisión Interna	Carta de la Oficina de Evaluación y Supervisión Interna de la ONUDI, 26 de marzo de 2019	Irregularidades, fraude, violaciones del código deontológico u otras infracciones conforme a lo previsto en el párrafo 49 de la carta y en el párrafo 5 de las directrices de investigación de los Servicios de Supervisión Interna de la ONUDI, 16 de enero de 2012	Personal, titulares particulares de acuerdos de servicios, consultores, pasantes y otras partes que mantienen relaciones contractuales con la ONUDI de conformidad con las directrices de investigación de 2012 y el código deontológico, 1 de marzo de 2012	Directrices de investigación, 16 de enero de 2012	<ul style="list-style-type: none"> - Artículo 9.1 del Reglamento Financiero de la ONUDI - Artículo 109.1.15 de la Reglamentación Financiera Detallada de la ONUDI - Sistema de rendición de cuentas y reclamaciones, C2; estructura del mecanismo de reclamaciones, OS12, julio de 2017 - Prohibición, prevención y solución de casos de acoso, incluido el acoso sexual, discriminación y abuso de autoridad, diciembre de 2016, revisión de junio de 2019 - Instrucción interna de la División de Supervisión Interna de la Oficina de Evaluación y Supervisión Interna, julio de 2014 - Política de concienciación sobre el fraude y su prevención, febrero de 2013 - Código deontológico de la ONUDI, marzo de 2010 - Protección contra las represalias por denunciar faltas de conducta o cooperar con auditorías o investigaciones, marzo de 2010 - Políticas y procedimientos de salvaguardias ambientales y sociales
OMT Oficial de Ética	Circular de la OMT sobre el establecimiento de una función de ética, 27 de febrero de 2013 Carta de supervisión interna de la OMT, 8 de junio de 2010	Todas las formas de infracción conforme a lo previsto en el párrafo 3 d) de la carta de supervisión interna	Personal de plantilla y de otro tipo de la OMT (como personas que tienen contratos de colaborador con la organización, pasantes y alumnos) conforme a lo previsto en la circular de la OMT sobre la protección del personal contra represalias por denunciar faltas de conducta o por cooperar con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas, 14 de junio de 2013	Manual de investigación de la OSSSI como material de referencia conforme a lo previsto en el párrafo 10 de la carta	<ul style="list-style-type: none"> - Circular de la OMT sobre protección contra las represalias por denunciar faltas de conducta o cooperar con actividades de constatación de los hechos debidamente autorizadas, junio de 2013

Organización Nombre de la función de investigación/oficina de supervisión interna	Políticas y cartas de supervisión	Alcance de la autoridad de investigación		Directrices y manuales para la investigación	Marco de políticas y normas y procedimientos en los que se basan las investigaciones (selección de documentos, en orden cronológico)
		Tipos de falta de conducta cubiertos	Temas cubiertos		
UPU Proveedor de servicios de supervisión del sector privado (auditoría e investigaciones)	Carta de auditoría interna de la UPU (anexo 4 del Reglamento Financiero de la UPU), 1 de mayo de 2015	Alegaciones de infracción y todas las alegaciones de presunción de fraude o mala gestión conforme a lo previsto en la carta de la UPU	Sin especificar	Principios y Directrices Uniformes para las Investigaciones de la Conferencia de Investigadores Internacionales, 2009	<ul style="list-style-type: none"> - Instrucción administrativa núm. 34/Rev 1, 15 de noviembre de 2017 - Instrucción administrativa núm. 35/Rev 1, 15 de noviembre de 2017 - Reglamento Financiero de la UPU (anexo 4), mayo de 2015 - Estatuto y Reglamento del Personal de la Oficina Internacional de la UPU, abril de 2016 - Medidas disciplinarias, instrucción administrativa (DRH) núm. 26, 30 de julio de 2004
OMS Oficina de Servicios de Supervisión Interna	Carta de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna de la OMS, marzo de 2019	Todas las formas de falta de conducta o infracción previstas en los párrafos 8 y 9 de la carta	Personal de plantilla y de otro tipo (contratistas, asociados en la ejecución u otros terceros) de la OMS, conforme a lo previsto en los párrafos 8 y 9 de la carta	Manual de investigación de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna de la OMS, diciembre de 2018 Directrices para llevar a cabo investigaciones y preparar informes de investigación, octubre de 2006	<ul style="list-style-type: none"> - Política y procedimientos de la OMS en materia de prevención de la explotación y los abusos sexuales y respuesta al respecto, marzo de 2017 - Código de ética y conducta profesional, abril de 2017 - Manual de la OMS, capítulo III, sección 12, solución informal y formal de controversias, versión 2.0, última revisión de 22 de noviembre de 2016 - Política y procedimientos de denuncia de irregularidades y protección contra represalias dentro de la OMS, 2015 - Procedimientos operativos estándar de la OMS y modelos relativos, entre otras cosas, al comité de recepción, el orden de prioridad de los casos, los expedientes de los casos, la informática forense, la planificación de misiones, los análisis de datos y las transcripciones de entrevistas, publicados de 2016 a 2018 - Artículo II del Reglamento Financiero, 2014 - Norma de Gestión Financiera XII, 2014 - Política de prevención del fraude y directrices de concienciación sobre el fraude, abril de 2005
OMPI Sección de Investigaciones de la División de Supervisión Interna	Carta de supervisión interna de la OMPI, 2 de octubre de 2018 Política de investigación, 2017	Todas las formas de falta de conducta o infracción con excepción de los conflictos y reclamaciones relacionados con el lugar de trabajo conforme a lo previsto en los párrafos 15 y 16 de la carta	Personal de plantilla y de otro tipo de la OMPI y otras personas, partes o entidades conforme a lo previsto en los párrafos 6 y 7 de la política de investigación de la División de Supervisión Interna de la OMPI, 28 de febrero de 2017	Manual de investigación, 2017	<ul style="list-style-type: none"> - Política de la OMPI de prevención y detección del fraude y otros actos prohibidos, instrucción administrativa núm. 10/2019, 12 de marzo de 2019 - Estatuto y Reglamento del Personal de la Oficina Internacional de la OMPI, edición de 1 de enero de 2019 - Política de la OMPI de protección contra las represalias por denunciar faltas de conducta y por cooperar con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas, instrucción administrativa núm. 33/2017 - Procedimiento por el que se rige la aplicación de medidas disciplinarias, instrucción administrativa núm. 50/2016, 19 de diciembre de 2016 - Código de ética, instrucción administrativa núm. 84/2012, 28 de diciembre de 2012

Organización Nombre de la función de investigación/oficina de supervisión interna	Políticas y cartas de supervisión	Alcance de la autoridad de investigación		Directrices y manuales para la investigación	Marco de políticas y normas y procedimientos en los que se basan las investigaciones (selección de documentos, en orden cronológico)
		Tipos de falta de conducta cubiertos	Temas cubiertos		
					<ul style="list-style-type: none"> - Procedimiento operativo estándar sobre apertura de casos, 2017 - Procedimiento operativo estándar sobre publicación de memorandos, 2017 - Procedimiento operativo estándar sobre grabación en audio de entrevistas, 2017 - Procedimiento operativo estándar sobre notificación de las investigaciones y los pasajes pertinentes, 2017 - Procedimiento operativo estándar sobre la publicación de informes de investigación, 2017 - Procedimiento operativo estándar sobre la publicación de informes relativos a las consecuencias para la dirección, 2017 - Procedimiento operativo estándar sobre archivo de casos, 2017 - Procedimiento operativo estándar sobre externalización de la labor de investigación de la División de Supervisión Interna, 2017
OMM Oficina de Supervisión Interna	Carta de la Oficina de Supervisión Interna de la OMM, 30 de octubre de 2014	Todas las formas de falta de conducta previstas en el punto 7 de la carta de la OMM	Personal de plantilla y de otro tipo de la OMM, con inclusión de expertos adscritos, consultores, titulares de contratos de servicios, titulares de acuerdos de servicios especiales, personal subalterno del Cuadro Orgánico, pasantes, voluntarios y voluntarios de las Naciones Unidas, conforme a lo previsto en el artículo 11.C.21 de la carta y en el apéndice 11.B de las instrucciones permanentes de la OMM	Manual de investigación, 28 de noviembre de 2017	<ul style="list-style-type: none"> - Marco de ética de la OMM integrante de las instrucciones permanentes de la OMM, 20 de abril de 2018 - Artículos 13.8 y 13.10 c) del Reglamento Financiero de la OMM, 2007

^a Conforme a lo dispuesto en ST/SGB/2015/3.

Otras funciones u órganos que tienen el mandato de realizar investigaciones

	Organización	Nombre de las otras funciones u órganos que tienen el mandato de realizar investigaciones	Mandato de las otras funciones u órganos encargados de realizar investigaciones o alcance de la autoridad de investigación
Secretaría de las Naciones Unidas y sus departamentos y oficinas^a	Naciones Unidas	<ul style="list-style-type: none"> - Servicio de Gestión de Recursos Humanos - Grupos encargados de la determinación de los hechos - Dependencia Especial de Investigación - Servicios de Seguridad - Solo después del examen y remisión por la OSSI de la denuncia o informe de conformidad con ST/AI/2017/1 	<p>De conformidad con ST/AI/2017/1 y ST/SGB/2019/8, los grupos de investigación se componen de por lo menos dos personas que han asistido a una de las sesiones periódicas de capacitación en investigaciones de las conductas prohibidas impartidas por la OSSI y la Oficina de Recursos Humanos y que han sido incorporadas a una lista de preselección de investigadores mantenida por la Oficina de Recursos Humanos. Los grupos de investigación se componen de funcionarios o exfuncionarios de las Naciones Unidas. Se les encomienda la labor de investigar las alegaciones de falta de conducta al término de una evaluación preliminar de las alegaciones llevada a cabo por el funcionario responsable.</p> <p>En cada misión política o de mantenimiento de la paz una dependencia pequeña de oficiales de seguridad sobre el terreno conforma la Dependencia Especial de Investigación. La Dependencia tiene capacidad de investigación permanente. Se encarga de una amplia gama de investigaciones y cumple funciones de equipo de respuesta inicial.</p>
	UNCTAD	<ul style="list-style-type: none"> - Gestión de Recursos Humanos por conducto del Servicio de Gestión de Recursos Humanos y la Dependencia de Asuntos Jurídicos de la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra - Grupos encargados de la determinación de los hechos (grupos de investigación) - Solo después del examen y remisión por la OSSI de la denuncia o informe de conformidad con ST/AI/2017/1 	Véase Naciones Unidas
	PNUMA	<ul style="list-style-type: none"> - División de Servicios Corporativos - Grupos encargados de la determinación de los hechos (grupos de investigación) - Solo después del examen y remisión por la OSSI de la denuncia o informe de conformidad con ST/AI/2017/1 	Véase Naciones Unidas
	ONU-Hábitat	<ul style="list-style-type: none"> - Grupos de investigación - Solo después del examen y remisión por la OSSI de la denuncia o informe de conformidad con ST/AI/2017/1 	<p>Véase Naciones Unidas</p> <p>La Oficina Ejecutiva pone en marcha las investigaciones internas y nombra grupos de investigación en consulta con la Oficina Jurídica respecto de las alegaciones de falta de conducta remitidas por la OSSI al Director Ejecutivo de ONU-Hábitat.</p>
	UNODC	<ul style="list-style-type: none"> - Servicio de Gestión de Recursos Humanos - Servicios de Seguridad de la Oficina de las Naciones Unidas en Viena - Grupos de investigación interna - Solo después del examen y remisión por la OSSI de la denuncia o informe de conformidad con ST/AI/2017/1 	<p>Véase Naciones Unidas</p> <p>El Servicio de Gestión de Recursos Humanos está estableciendo grupos de investigación interna y toma parte en las investigaciones de las alegaciones de falta de conducta que le remite la OSSI.</p> <p>Los Servicios de Seguridad de la Oficina de las Naciones Unidas en Viena tienen capacidad de investigación de los incidentes relacionados con la seguridad correspondientes al Centro Internacional de Viena y al personal que puede acceder a él.</p>
Fondos y programas	PNUD	-	-
	UNFPA	-	-
	ACNUR	-	-
	UNICEF	-	-

	<i>Organización</i>	<i>Nombre de las otras funciones u órganos que tienen el mandato de realizar investigaciones</i>	<i>Mandato de las otras funciones u órganos encargados de realizar investigaciones o alcance de la autoridad de investigación</i>
	UNOPS	-	-
	UNRWA	Oficinas sobre el terreno	Política de investigaciones del UNRWA, 2016 Se llevan a cabo investigaciones descentralizadas bajo la autoridad del director sobre el terreno y personal asignado de las oficinas sobre el terreno
	ONU-Mujeres	-	-
	PMA	-	-
Otros órganos o entidades de las Naciones Unidas	ITC	- Director de la División de Apoyo a los Programas del ITC - Solo después del examen y remisión por la OSSI de la denuncia o informe de conformidad con ST/AI/2017/1	- Instrucción administrativa del ITC sobre medidas y procedimientos disciplinarios revisados, ITC/AI/2012/06, 24 de diciembre de 2012 - Circular informativa del ITC sobre medidas y procedimientos disciplinarios detallados, ITC/IC/2012/22, 24 de diciembre de 2012 Corresponde al Director de la División de Apoyo a los Programas del ITC recibir las denuncias de infracción presentadas, decidir, tras examinar una queja formal, si el asunto debe someterse a investigación preliminar o a investigación plena y, de juzgarse necesario, solicitar a la oficina o el funcionario responsables llevar a cabo la investigación preliminar o la investigación propiamente dicha en nombre del ITC.
	ONUSIDA	-	-
Organismos especializados y OIEA	FAO	-	-
	OIEA	-	-
	OACI (hasta junio de 2020)	- Jefe de la Oficina de Evaluación y Auditoría Interna - Director de la Dirección de Administración y Servicios - Director de la Dirección de Asuntos Jurídicos y Relaciones Exteriores	- Investigación de los casos de falta de conducta de carácter financiero, conforme a lo previsto en el párrafo 64 b) del Marco sobre ética de la OACI de marzo de 2018 - Investigación de los casos de falta de conducta remitidos por el Oficial de Ética conforme a lo previsto en el párrafo 63 b) del Marco sobre ética de la OACI de marzo de 2018 - Investigación de los casos de falta de conducta remitidos por el Oficial de Ética conforme a lo previsto en el párrafo 65 b) del Marco sobre ética de la OACI de marzo de 2018
	OIT	- Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos - Comité de Rendición de Cuentas	Como se indica en el artículo 13.4 del Estatuto del Personal de la OIT, su Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos se encarga de las reclamaciones de acoso y acoso sexual, incluidas las investigaciones conexas. Las investigaciones conexas corresponden a investigadores independientes externos seleccionados entre una bolsa de investigadores acordada de antemano en virtud de un convenio colectivo negociado con el Sindicato del Personal de la OIT. Como se indica en el artículo 13.30 a) del Reglamento Financiero de la OIT, los casos de fraude, efectivo o presunto, tentativa de fraude, improbidad, negligencia o incumplimiento de los procedimientos o directivas confirmados de la Oficina, que hayan entrañado o que pudieran haber entrañado pérdidas financieras o de otra índole a la Oficina o daños a sus bienes, competen al Comité de Rendición de Cuentas de la OIT.
	OMI	- Servicios de Recursos Humanos - Director de Administración - Director de Asuntos Jurídicos y Relaciones Exteriores	Conforme a la política y los procedimientos de la OMI en materia de investigación de presuntas infracciones de la política de la OMI sobre el derecho a trabajar en un entorno libre de acoso (apéndice E del Reglamento del Personal), la responsabilidad de investigación de las alegaciones de discriminación, acoso, incluido el acoso sexual, y abuso de autoridad recae en los Servicios de Recursos Humanos. Si está justificada una investigación formal de determinación de los hechos, los Servicios de Recursos Humanos nombran un grupo de, por lo menos, dos funcionarios con capacitación en investigación de denuncias de alegaciones de esos tipos de falta de conducta prohibida. De conformidad con la política de la OMI de prevención y detección del fraude, y no obstante el papel primordial de los Servicios de Supervisión Interna a efectos de abrir las investigaciones de sospechas de fraude, el Secretario General podrá solicitar a los Directores de Administración o Asuntos Jurídicos que asuman la responsabilidad de los Servicios de Supervisión Interna en los casos en que un funcionario de estos Servicios sea objeto de investigación o la naturaleza del caso justifique un volumen considerable de intervenciones administrativas o jurídicas para determinar los hechos.

<i>Organización</i>	<i>Nombre de las otras funciones u órganos que tienen el mandato de realizar investigaciones</i>	<i>Mandato de las otras funciones u órganos encargados de realizar investigaciones o alcance de la autoridad de investigación</i>
UIT	- Comisión de investigación - Investigador nombrado por el Secretario General con fines de investigación de las represalias o amenazas de represalias	Con arreglo a la política de la UIT sobre acoso y abuso de autoridad, el Secretario General establece una comisión de investigación que se encarga de las investigaciones formales. La comisión, que se reúne en relación con el caso de que se trate, está formada por un miembro designado por el Secretario General, un segundo miembro designado por el Consejo del Personal y un tercero designado conjuntamente por ambas instancias. De conformidad con la política de la UIT de protección del personal contra las represalias por denunciar faltas de conducta, en los casos creíbles de represalias o amenazas de represalias el Secretario General nombrará un investigador.
UNESCO	-	-
ONUDI	-	-
OMT	-	-
UPU	- Comité Disciplinario	Según la información presentada por la organización, el Comité Disciplinario podrá emprender una investigación de conformidad con el mandato y los procedimientos expuestos en el capítulo 10 del Reglamento del Personal de la UPU (artículo 110.4).
OMS	-	-
OMPI	- Director General	Sobre la base de la carta de supervisión interna y el Estatuto y Reglamento del Personal, corresponde al Director General el mandato de examen y adopción de decisiones en materia de discriminación o acoso, así como por lo que se refiere a los conflictos y reclamaciones relacionados con el lugar de trabajo, las reclamaciones del personal, las reclamaciones derivadas de decisiones administrativas, las reclamaciones que afectan a las condiciones de servicio de un funcionario y las discrepancias respecto del desempeño o cuestiones conexas. Corresponde al Director General el mandato de remitir la denuncia con fines de investigación independiente cuando se juzgue necesario. También es posible la remisión a la función de investigación interna.
OMM	- Grupo conjunto de reclamaciones	Sobre la base del capítulo 4 de las instrucciones permanentes de la OMM relativas a la prevención y solución de casos de acoso, corresponde al grupo conjunto de reclamaciones el mandato de emprender investigaciones de las alegaciones de acoso, incluido el acoso sexual. En la práctica, el grupo conjunto de reclamaciones remite esta labor de investigación a la Oficina de Supervisión Interna.

^a Conforme a lo dispuesto en ST/SGB/2015/3.

Anexo IV

Cartas de supervisión

	<i>Organización</i>	<i>Nombre y fecha de la carta de Supervisión</i>	<i>Disposición en materia de investigaciones</i>	<i>Disposición en materia de revisión y actualización periódicas</i>	<i>Aprobación por el órgano legislativo</i>	<i>Disposición en materia de independencia operacional</i>	<i>Disposición en materia de independencia presupuestaria</i>	<i>Disposición en materia de evaluación periódica de la oficina de supervisión</i>
Secretaría de las Naciones Unidas y sus departamentos y oficinas^a	Naciones Unidas	Resolución 48/218 B de la Asamblea General (12 de agosto de 1994) ST/SGB/273 (7 de septiembre de 1994)	Sí Párrafos 4 y 16 a 18 de ST/SGB/273 Párrafo 5 de la resolución 48/218 B de la Asamblea General	Sí Párrafo 13 la resolución 48/218 B de la Asamblea General	Sí	Sí Conforme a lo previsto en los párrafos 30, 34 y 35 de la carta	Sí Conforme a lo previsto en los párrafos 30 y 31 de la carta	No
	UNCTAD	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas
	PNUMA	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas
	ONU-Hábitat	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas
	UNODC	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas
Fondos y programas	PNUD	Carta de la Oficina de Auditoría e Investigaciones, 17 de octubre de 2017	Sí Párrafos 4 y 19 a 35 de la carta	Sí Párrafo 58 de la carta	No	Sí Conforme a lo previsto en el párrafo 46 de la carta	Sí Conforme a lo previsto en el párrafo 53 de la carta	No
	UNFPA	Carta de la Oficina de Servicios de Auditoría e Investigación, 26 de enero de 2018	Sí Párrafos 10 y 22 a 32 de la carta	Sí Se examinará cada dos años o, de ser preciso, con mayor frecuencia Párrafos 70 y 71 de la carta	No	Sí Conforme a lo previsto en el párrafo 43 de la carta	Sí Conforme a lo previsto en el párrafo 56 de la carta	Sí Conforme a lo previsto en el párrafo 42 de la carta
	ACNUR	Política de supervisión independiente, 9 de diciembre de 2019, en vigor desde el 1 de enero de 2020 (UNHCR/HCP/2019/2) Esta política es equivalente a una carta de supervisión	Sí Conforme a lo previsto en los párrafos 24 y 25 de la política de supervisión independiente	Sí Conforme a lo indicado en el párrafo 65 de la política de supervisión independiente	No	Sí Conforme a lo previsto en el párrafo 24 de la política de supervisión independiente	No	Sí Conforme a lo previsto en el párrafo 54 f) de la política de supervisión independiente

	<i>Organización</i>	<i>Nombre y fecha de la carta de Supervisión</i>	<i>Disposición en materia de investigaciones</i>	<i>Disposición en materia de revisión y actualización periódicas</i>	<i>Aprobación por el órgano legislativo</i>	<i>Disposición en materia de independencia operacional</i>	<i>Disposición en materia de independencia presupuestaria</i>	<i>Disposición en materia de evaluación periódica de la oficina de supervisión</i>
	UNICEF	Carta de facultades y responsabilidades de la Oficina de Auditoría Interna e Investigaciones, 22 de mayo de 2012	Sí Párrafos 4, 7, 9 g), 9 h), 9 i), 9 j) y 13 de la carta	No	No	Sí Conforme a lo previsto en el párrafo 8 de la carta	Sí Conforme a lo previsto en el párrafo 8 b) de la carta	No
	UNOPS	Carta de auditoría interna e investigaciones, OD.ED.2018.02, 15 de marzo de 2018	Sí Párrafos 2.1, 4.1, 4.4 y 9.1 de la carta	No	No	Sí Conforme a lo previsto en los párrafos 3.1 y 3.2 de la carta	Sí Conforme a lo previsto en el párrafo 3.4 de la carta	Sí Conforme a lo previsto en el párrafo 8.4 de la carta
	UNRWA	Carta del Departamento de Servicios de Supervisión Interna, Directiva de la Organización núm. 14, septiembre de 2012	Sí Párrafos 8, 15, 16 y 21 de la carta	No	No	Sí Conforme a lo previsto en el párrafo 19 c) de la carta	Sí Conforme a lo previsto en el párrafo 19 c) de la carta	No
	ONU-Mujeres	Carta de los Servicios de Evaluación Independiente y Auditoría de ONU-Mujeres, 1 de febrero de 2018	Sí Párrafos 18 y 19 de la carta	Sí El párrafo 39 de la carta prevé la revisión periódica por conducto del Director de Servicios de Evaluación Independiente y Auditoría	No	Sí Conforme a lo previsto en los párrafos 20 y 21 de la carta	Sí Conforme a lo previsto en el párrafo 21 de la carta	No
	PMA	Carta revisada de la Oficina del Inspector General del PMA, WFP/EB.2/2019/4-B, noviembre de 2019	Sí Párrafos 5, 7 g), 7 h), 7 j) y 25 a 29 de la carta revisada	Sí Examen periódico por el Inspector General Párrafo 59 de la carta revisada	Sí De conformidad con el párrafo 60 de la carta revisada	Sí Conforme a lo previsto en el párrafo 42 de la carta revisada	Sí Conforme a lo previsto en el párrafo 43 de la carta revisada	Sí Conforme a lo previsto en los párrafos 57 y 58 de la carta revisada
Otros órganos o entidades de las Naciones Unidas	ITC	Resolución 48/218 B de la Asamblea General (12 de agosto de 1994) ST/SGB/273 (7 de septiembre de 1994)	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas
	ONUSIDA	Carta de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna de la OMS, marzo de 2019	Véase OMS	Véase OMS	Véase OMS	Véase OMS	Véase OMS	Véase OMS
Organismos especializados y OIEA	FAO	Carta de la Oficina del Inspector General de la FAO, enero de 2013	Sí Párrafos 3, 10, 25, 26 y 36 de la carta	No	No	Sí Conforme a lo previsto en el párrafo 17 de la carta	No	No

	<i>Organización</i>	<i>Nombre y fecha de la carta de Supervisión</i>	<i>Disposición en materia de investigaciones</i>	<i>Disposición en materia de revisión y actualización periódicas</i>	<i>Aprobación por el órgano legislativo</i>	<i>Disposición en materia de independencia operacional</i>	<i>Disposición en materia de independencia presupuestaria</i>	<i>Disposición en materia de evaluación periódica de la oficina de supervisión</i>
	OIEA	Carta de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna del OIEA, abril de 2014	Sí Párrafos 1 y 9 de la carta	No	No	Sí Conforme a lo previsto en los párrafos 2 y 6 de la carta	Sí Conforme a lo previsto en el párrafo 3 de la carta	No
	OACI	Carta de la Oficina de Evaluación y Auditoría Interna, 23 de marzo de 2018	Sí Párrafos 5, 9, 15 y 16 de la carta	Sí Párrafo 1 de la carta	Sí Párrafo 34 a) de la carta	Sí Conforme a lo previsto en el párrafo 22 de la carta	Sí Conforme a lo previsto en el párrafo 26 de la carta	Sí Conforme a lo previsto en el párrafo 30 de la carta
	OIT	Carta de auditoría revisada y nueva carta de investigación de la Oficina de Auditoría Interna y Control de la OIT (carta de auditoría interna de la OIT), 15 de marzo de 2016	Sí Párrafos 3 a 10 de la carta	Sí Párrafo 11 de la carta	Sí Párrafo 12 de la carta	Sí Conforme a lo previsto en el párrafo 15 de la carta	No	Sí Cubierto en parte en el párrafo 15 m) de la carta
	OMI	Atribuciones adicionales por las que se rige la supervisión interna, apéndice II del Reglamento Financiero de la OMI, 1 de enero de 2018	Sí Párrafos 1 y 5 del apéndice II	No	Sí No se especifica en el apéndice II; en vista de que el apéndice forma parte del Reglamento Financiero, toda modificación debe ser aprobada por el órgano rector	Sí Párrafo 2 del apéndice II	No	No
	UIT	Carta de auditoría interna de la UIT (orden de servicio 13/09), 27 de junio de 2013	Sí Párrafos 21 a 23 de la carta	No	No	Sí Conforme a lo previsto en el párrafo 11 de la carta	No	No
	UNESCO	Manual administrativo, punto 1.6, sobre la supervisión interna, 14 de marzo de 2017b	Sí Párrafos 2.11, 3.1 b) y 5.3 del punto 1.6	No	No	Sí Conforme a lo previsto en el párrafo 4.4 a) del punto 1.6	Sí Conforme a lo previsto en el párrafo 4.2 a) iv) del punto 1.6	No
	ONUDI	Carta de la Oficina de Evaluación y Supervisión Interna, 26 de marzo de 2019	Sí Párrafos 1, 19, 34 y 44 a 53 de la carta	Sí Párrafo 67 de la carta	No Previsto en la siguiente revisión, programada para 2020	Sí Conforme a lo previsto en los párrafos 12 a 18 de la carta	No	No

	<i>Organización</i>	<i>Nombre y fecha de la carta de Supervisión</i>	<i>Disposición en materia de investigaciones</i>	<i>Disposición en materia de revisión y actualización periódicas</i>	<i>Aprobación por el órgano legislativo</i>	<i>Disposición en materia de independencia operacional</i>	<i>Disposición en materia de independencia presupuestaria</i>	<i>Disposición en materia de evaluación periódica de la oficina de supervisión</i>
	OMT	Carta de supervisión interna, 2010	Sí Párrafos 3 d), 4 y 12 de la carta	No	No	No	No	No
	UPU	Carta de auditoría interna (anexo 4 del Reglamento Financiero de la UPU), 1 de mayo de 2015	Sí Sección A, párrafo 1, y sección I, párrafos 1, 2 y 3, de la carta	No	Sí No se indica en la carta; en vista de que la carta forma parte del Reglamento Financiero, toda modificación debe ser aprobada por el órgano rector	Sí Sección F, párrafo 1, de la carta	No	No
	OMS	Carta de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna de la OMS, marzo de 2019	Sí Párrafos 2, 4, 7 a 11 y 30 de la carta	Sí Párrafo 31 de la carta	No Párrafo 31 de la carta	Sí Conforme a lo previsto en el párrafo 17 de la carta	Sí Conforme a lo previsto en el párrafo 19 de la carta	Sí Conforme a lo previsto en el párrafo 28.8 de la carta
	OMPI	Carta de supervisión interna, 2 de octubre de 2018	Sí Párrafos 2, 7, 27 y 31 de la carta	Sí Párrafo 55 de la carta	Sí Párrafo 55 de la carta	Sí Conforme a lo previsto en el párrafo 10 de la carta	Sí Conforme a lo previsto en el párrafo 49 de la carta	No
	OMM	Carta de la Oficina de Supervisión Interna de la OMM, 30 de octubre de 2014	Sí Tercer apartado de la sección sobre el “alcance de la labor” y séptimo apartado de la sección sobre “responsabilidad” de la carta	Sí Sección de la carta sobre “Modificación de la carta de la Oficina de Supervisión Interna”	No	Sí Conforme a lo previsto en el párrafo 2 de la sección sobre “Rendición de cuentas e independencia” de la carta	Sí Conforme a lo previsto en el párrafo 3 de la sección sobre “Rendición de cuentas e independencia” de la carta	Sí Conforme a lo previsto en el párrafo 1 de la sección sobre “Rendición de cuentas e independencia” de la carta

^a Conforme a lo dispuesto en ST/SGB/2015/3.

^b La carta y política de auditoría interna de la Oficina de Supervisión Interna de la UNESCO de 22 de febrero de 2016 no abarca las investigaciones.

Anexo V

Papel de los comités de auditoría y supervisión en el contexto de las investigaciones

	<i>Organización</i>	<i>La organización cuenta con un comité de auditoría y supervisión</i>	<i>El comité de auditoría y supervisión presta asistencia o asesora al órgano legislativo</i>	<i>La investigación figura expresamente en las atribuciones del comité de auditoría y supervisión</i>	<i>El comité de auditoría y supervisión examina la independencia y el mandato de la oficina de supervisión o función de investigación</i>	<i>El comité de auditoría y supervisión examina las necesidades presupuestarias y de personal de la oficina de supervisión o función de investigación</i>	<i>El comité de auditoría y supervisión examina el desempeño general de la oficina de supervisión o función de investigación</i>	<i>El comité de auditoría y supervisión emite recomendaciones formales</i>
Secretaría de las Naciones Unidas y sus departamentos y oficinas^a	Naciones Unidas	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
	UNCTAD	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas
	PNUMA	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas
	ONU-Hábitat	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas
	UNODC	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas
Fondos y programas	PNUD	Sí	No	Sí	No	Sí	Sí	Sí
	UNFPA	Sí	No	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
	ACNUR	Sí	Sí	No (se incluye implícitamente en el funcionamiento de la supervisión)	No	Sí	Sí	Sí
	UNICEF	Sí	No	Sí	Sí	Sí	Sí	No
	UNOPS	Sí	No	Sí	Sí	Sí	No	Sí
	UNRWA	Sí	No	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
	ONU-Mujeres	Sí	No	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
	PMA	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No
Otros órganos o entidades de las Naciones Unidas	ITC	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas
	ONUSIDA	No	-	-	-	-	-	-

	Organización	La organización cuenta con un comité de auditoría y supervisión	El comité de auditoría y supervisión presta asistencia o asesora al órgano legislativo	La investigación figura expresamente en las atribuciones del comité de auditoría y supervisión	El comité de auditoría y supervisión examina la independencia y el mandato de la oficina de supervisión o función de investigación	El comité de auditoría y supervisión examina las necesidades presupuestarias y de personal de la oficina de supervisión o función de investigación	El comité de auditoría y supervisión examina el desempeño general de la oficina de supervisión o función de investigación	El comité de auditoría y supervisión emite recomendaciones formales
Organismos especializados y OIEA	FAO	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
	OIEA	No	-	-	-	-	-	-
	OACI	Sí	Sí	No	No	Sí	Sí	No
	OIT	Sí	Sí	No (se incluye implícitamente en las disposiciones en materia de cumplimiento y probidad)	Sí	Sí	Sí	Sí
	OMI	No	-	-	-	-	-	-
	UIT	Sí	Sí	No	Sí	Sí	Sí	Sí
	UNESCO	Sí	No	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
	ONUDI	Sí	Sí	No	Sí	Sí	Sí	No
	OMT	No	-	-	-	-	-	-
	UPU	No	-	-	-	-	-	-
	OMS	Sí	Sí	Sí	No	No	Sí	Sí
	OMPI	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No	No
OMM	Sí	Sí	No (se incluye implícitamente en la detección del fraude y el cumplimiento de los reglamentos y el código de ética de la OMM)	Sí	Sí	Sí	Sí	

Fuente: Mandato de los correspondientes comités de auditoría y supervisión.

^a Conforme a lo dispuesto en ST/SGB/2015/3.

Anexo VI, parte I

Independencia del jefe de la oficina de supervisión interna

	Organización	Nombramiento			Cese o destitución			Duración limitada del mandato	Restricciones posteriores al empleo
		Nombrado por el jefe ejecutivo de la organización	Nombramiento sujeto a consulta con el órgano legislativo o a la aprobación de este	Nombramiento sujeto a consulta con el comité de auditoría o a la supervisión o a la aprobación de este	Cese o destitución por el jefe ejecutivo de la organización	Cese o destitución sujetos a consulta con el órgano legislativo o a la aprobación de este	Cese o destitución sujetos a consulta con el comité de auditoría o a la supervisión o a la aprobación de este	Sujeto a duración limitada del mandato	Sin opción a empleo posterior en otras funciones de la organización
Secretaría de las Naciones Unidas y sus departamentos y oficinas^a	Naciones Unidas	Sí Por el Secretario General de conformidad con el párrafo 5 b) ii) de la resolución 48/218 de la Asamblea General	Sí Consulta y aprobación de conformidad con el párrafo 5 b) ii) de la resolución 48/218 de la Asamblea General	No	Sí Secretario General, de conformidad con el párrafo 5 b) iv) de la resolución 48/218 de la Asamblea General	Sí Aprobación de la Asamblea General de conformidad con el párrafo 5 b) iv) de la resolución 48/218 de la Asamblea General	No	Sí Cinco años sin posibilidad de renovación, de conformidad con el párrafo 5 b) iii) de la resolución 48/218 de la Asamblea General	No
	UNCTAD	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas
	PNUMA	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas
	ONU-Hábitat	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas
	UNODC	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas
Fondos y programas	PNUD	Sí Por el Administrador del PNUD, de conformidad con el párrafo 47 de la carta de la Oficina de Auditoría e Investigaciones, 17 de octubre de 2017	No	Sí Consulta, de conformidad con el párrafo 4 de la carta de la Oficina de Auditoría e Investigaciones	Sí Por el Administrador del PNUD, de conformidad con el párrafo 47 de la carta de la Oficina de Auditoría e Investigaciones	No	Sí Consulta, de conformidad con el párrafo 47 de la carta de la Oficina de Auditoría e Investigaciones	Sí Cinco años que pueden renovarse una vez, de conformidad con el párrafo 47 de la carta de la Oficina de Auditoría e Investigaciones	Sí De conformidad con el párrafo 47 de la carta de la Oficina de Auditoría e Investigaciones

Organización	Nombramiento			Cese o destitución			Duración limitada del mandato	Restricciones posteriores al empleo
	Nombrado por el jefe ejecutivo de la organización	Nombramiento sujeto a consulta con el órgano legislativo o a la aprobación de este	Nombramiento sujeto a consulta con el comité de auditoría o supervisión o a la aprobación de este	Cese o destitución por el jefe ejecutivo de la organización	Cese o destitución sujetos a consulta con el órgano legislativo o a la aprobación de este	Cese o destitución sujetos a consulta con el comité de auditoría o supervisión o a la aprobación de este	Sujeto a duración limitada del mandato	Sin opción a empleo posterior en otras funciones de la organización
UNFPA	Sí Por el Director Ejecutivo, de conformidad con el párrafo 48 de la carta de la Oficina de Servicios de Auditoría e Investigaciones, 26 de enero de 2018, y de conformidad con el párrafo 50 de la política de supervisión del UNFPA, 30 de enero de 2015	No	Sí Participación, de conformidad con el párrafo 48 de la carta y el párrafo 50 de la política de supervisión	Sí Director Ejecutivo, de conformidad con el párrafo 48 de la carta y el párrafo 50 de la política de supervisión	No	Sí Participación, de conformidad con el párrafo 48 de la carta, y participación y asesoramiento, de conformidad con los párrafos 50 y 60 de la política de supervisión	Sí Cinco años que pueden renovarse una vez, de conformidad con el párrafo 48 de la carta y el párrafo 50 de la política de supervisión	Sí De conformidad con el párrafo 48 de la carta y el párrafo 50 de la política de supervisión
ACNUR	Sí Por el Alto Comisionado, conforme a lo previsto en el párrafo 54 e) de la política de supervisión independiente, de fecha 9 de diciembre de 2019	No	Sí Consulta, conforme a lo previsto en el párrafo 54 e) de la política de supervisión independiente, de fecha 9 de diciembre de 2019	Sí Alto Comisionado, conforme a lo previsto en el párrafo 54 g) de la política de supervisión independiente, de fecha 9 de diciembre de 2019	Sí Consulta con el presidente del Comité Ejecutivo, conforme a lo previsto en el párrafo 54 g) iii) de la política de supervisión independiente, de fecha 9 de diciembre de 2019	Sí Asesoramiento del Comité de Auditoría y Supervisión Independiente, conforme a lo previsto en el párrafo 54 g) iii) de la política de supervisión independiente, de fecha 9 de diciembre de 2019	Sí Seis años sin posibilidad de renovación, conforme a lo previsto en el párrafo 54 e) de la política de supervisión independiente, de fecha 9 de diciembre de 2019	Sí Conforme a lo previsto en el párrafo 54 e) de la política de supervisión independiente, de fecha 9 de diciembre de 2019
UNICEF	Sí Por el Director Ejecutivo, de conformidad con el párrafo 8 f) de la Carta de la Oficina de Auditoría Interna e Investigaciones del UNICEF, 29 de mayo de 2012	No	Sí Consulta, de conformidad con el párrafo 8 f) de la carta de la Oficina de Auditoría Interna e Investigaciones del UNICEF	Sí Director Ejecutivo, de conformidad con el párrafo 8 f) de la carta de la Oficina de Auditoría Interna e Investigaciones del UNICEF	No	Sí Consulta, de conformidad con el párrafo 8 f) de la carta de la Oficina de Auditoría Interna e Investigaciones del UNICEF	Sí Cinco años que pueden renovarse una vez de conformidad con el párrafo 8 e) de la carta de la Oficina de Auditoría Interna e Investigaciones del UNICEF	Sí De conformidad con el párrafo 8 e) de la carta de la Oficina de Auditoría Interna e Investigaciones del UNICEF

	Organización	Nombramiento			Cese o destitución			Duración limitada del mandato	Restricciones posteriores al empleo
		Nombrado por el jefe ejecutivo de la organización	Nombramiento sujeto a consulta con el órgano legislativo o a la aprobación de este	Nombramiento sujeto a consulta con el comité de auditoría o supervisión o a la aprobación de este	Cese o destitución por el jefe ejecutivo de la organización	Cese o destitución sujetos a consulta con el órgano legislativo o a la aprobación de este	Cese o destitución sujetos a consulta con el comité de auditoría o supervisión o a la aprobación de este	Sujeto a duración limitada del mandato	Sin opción a empleo posterior en otras funciones de la organización
	UNOPS	Sí ^b	No	Sí Asesoramiento, de conformidad con el párrafo 6 e) del mandato del Comité Asesor de Auditoría de la UNOPS	Sí Director Ejecutivo, de conformidad con el párrafo 6 e) del mandato del Comité Asesor de Auditoría de la UNOPS	No	Sí Asesoramiento, de conformidad con el párrafo 6 f) ii) del mandato del Comité Asesor de Auditoría de la UNOPS	No	No
	UNRWA	Sí Comisionado General	No	Sí Asesoramiento, de conformidad con el párrafo 27 de la carta del Comité Consultivo sobre Supervisión Interna, Directiva de la Organización núm. 24, 5 de octubre de 2012	Sí Comisionado General	No	Sí Asesoramiento, de conformidad con el párrafo 2 c) de la carta del Comité Consultivo sobre Supervisión Interna, Directiva de la Organización núm. 24, 5 de octubre de 2012	No	No
	ONU-Mujeres	Sí ^c Directora Ejecutiva, de conformidad con el párrafo 34 de la carta de los Servicios de Evaluación Independiente y Auditoría de ONU-Mujeres, 7 de febrero de 2018	No	Sí Consulta, de conformidad con el párrafo 34 de la carta de los Servicios de Evaluación Independiente y Auditoría de ONU-Mujeres	Sí Directora Ejecutiva, de conformidad con el párrafo 34 de la carta de los Servicios de Evaluación Independiente y Auditoría de ONU-Mujeres	No	Sí Consulta, de conformidad con el párrafo 34 de la carta de los Servicios de Evaluación Independiente y Auditoría de ONU-Mujeres	Sí Nombramiento inicial por un período de prueba de un año prorrogable a un máximo de cinco años con la posibilidad de renovación de un máximo de cinco años, de conformidad con el párrafo 35 de la carta de los Servicios de Evaluación Independiente y Auditoría de ONU-Mujeres	Sí De conformidad con el párrafo 35 de la carta de los Servicios de Evaluación Independiente y Auditoría de ONU-Mujeres

	Organización	Nombramiento			Cese o destitución			Duración limitada del mandato	Restricciones posteriores al empleo
		Nombrado por el jefe ejecutivo de la organización	Nombramiento sujeto a consulta con el órgano legislativo o a la aprobación de este	Nombramiento sujeto a consulta con el comité de auditoría o supervisión o a la aprobación de este	Cese o destitución por el jefe ejecutivo de la organización	Cese o destitución sujetos a consulta con el órgano legislativo o a la aprobación de este	Cese o destitución sujetos a consulta con el comité de auditoría o supervisión o a la aprobación de este	Sujeto a duración limitada del mandato	Sin opción a empleo posterior en otras funciones de la organización
	PMA	Sí Director Ejecutivo, de conformidad con el párrafo 31 de la carta revisada del PMA, noviembre de 2019	Sí Consentimiento previo, de conformidad con el párrafo 31 de la carta revisada del PMA, noviembre de 2019	Sí Asesoramiento del Comité de Auditoría, de conformidad con el párrafo 31 de la carta revisada del PMA, noviembre de 2019	Sí Director Ejecutivo, de conformidad con el párrafo 31 de la carta revisada del PMA, noviembre de 2019	Sí Consentimiento previo, de conformidad con el párrafo 31 de la carta revisada del PMA, noviembre de 2019	Sí Asesoramiento, de conformidad con el párrafo 31 de la carta revisada del PMA, noviembre de 2019	Sí Cuatro años que pueden renovarse una vez, de conformidad con el párrafo 31 de la carta revisada del PMA, noviembre de 2019	Sí De conformidad con el párrafo 31 de la carta revisada del PMA, noviembre de 2019
Otros órganos o entidades de las Naciones Unidas	ITC	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas
	ONUSIDA	Véase OMS	Véase OMS	Véase OMS	Véase OMS	Véase OMS	Véase OMS	Véase OMS	Véase OMS
Organismos especializados y OIEA	FAO	Sí Director General, de conformidad con el párrafo 16 de la carta de la Oficina del Inspector General de la FAO, enero de 2013	Sí Consulta con el Comité de Finanzas de la FAO, de conformidad con el párrafo 16 de la carta de la Oficina del Inspector General de la FAO	Sí Examina y asesora al Director General y al Comité de Finanzas de conformidad con el párrafo 2.1 del mandato del Comité de Auditoría de la FAO, junio de 2018	Sí Director General, de conformidad con el párrafo 16 de la carta de la Oficina del Inspector General de la FAO	Sí Consulta con el Comité de Finanzas de la FAO, de conformidad con el párrafo 16 de la carta de la Oficina del Inspector General de la FAO	Sí Examina y asesora al Director General y al Comité de Finanzas de conformidad con el párrafo 2.1 del mandato del Comité de Auditoría de la FAO, junio de 2018	Sí Siete años sin posibilidad de renovación a partir de 2020, conforme a lo aprobado por el Comité de Finanzas de la FAO, noviembre de 2019	Sí
	OIEA	Sí Director General, de conformidad con el párrafo 95 del Manual administrativo II/3 del OIEA, 3 de enero de 2019	Sí Consulta oficiosa conforme a lo previsto en el párrafo 95 del Manual administrativo II/3 del OIEA	-	Sí Director General	No	-	Sí La duración máxima del servicio aplicable a todos los funcionarios del OIEA es de siete años	No ^d
	OACI	Sí ^e Secretario General	Sí Aprobación, de conformidad con el párrafo 34 f) de la carta de la Oficina de Evaluación y Auditoría Interna de la OACI	Sí Asesoramiento, de conformidad con el párrafo 5.2 del mandato del Comité Asesor de Evaluación y Auditoría de la OACI	Sí Secretario General	Sí Aprobación, de conformidad con el párrafo 34 f) de la carta de la Oficina de Evaluación y Auditoría Interna de la OACI	Sí Asesoramiento, de conformidad con el párrafo 5.2 del mandato del Comité Asesor de Evaluación y Auditoría	No	No

	Organización	Nombramiento			Cese o destitución			Duración limitada del mandato	Restricciones posteriores al empleo
		Nombrado por el jefe ejecutivo de la organización	Nombramiento sujeto a consulta con el órgano legislativo o a la aprobación de este	Nombramiento sujeto a consulta con el comité de auditoría o supervisión o a la aprobación de este	Cese o destitución por el jefe ejecutivo de la organización	Cese o destitución sujetos a consulta con el órgano legislativo o a la aprobación de este	Cese o destitución sujetos a consulta con el comité de auditoría o supervisión o a la aprobación de este	Sujeto a duración limitada del mandato	Sin opción a empleo posterior en otras funciones de la organización
	OIT	Sí Director General, de conformidad con el párrafo 14 de la carta de auditoría interna de la OIT, 15 de marzo de 2016	Sí Consulta, de conformidad con el párrafo 14 de la carta de auditoría interna de la OIT	Sí Puede solicitarse asesoramiento al Comité Asesor de Supervisión Independiente de conformidad con el párrafo 3 d) del mandato del Comité Asesor de Supervisión Independiente de la OIT	Sí Director General, de conformidad con el párrafo 14 de la carta de auditoría interna de la OIT	Sí Consulta, de conformidad con el párrafo 14 de la carta de auditoría interna de la OIT	Sí Puede solicitarse asesoramiento de conformidad con el párrafo 3 d) del mandato del Comité Asesor de Supervisión Independiente de la OIT	No	No
	OMI	Sí Secretario General, de conformidad con el párrafo 2 de las atribuciones adicionales de la OMI por las que se rige la supervisión interna, apéndice II del Reglamento Financiero, 1 de enero de 2018	No	-	Sí Secretario General, de conformidad con el párrafo 2 de las atribuciones adicionales de la OMI por las que se rige la supervisión interna, apéndice II del Reglamento Financiero	No	-	No	Sí Excepto en casos muy excepcionales con aprobación previa del Secretario General, de conformidad con el párrafo 2 de las atribuciones adicionales de la OMI por las que se rige la supervisión interna, apéndice II del Reglamento Financiero
	UIT	Sí Secretario General ^l	No	No	Sí Secretario General	No	No	No	No
	UNESCO	Sí Director General, de conformidad con el párrafo 4.4 a) de la carta y política del Servicio de Supervisión Interna y Auditoría Interna de la UNESCO, 22 de febrero de 2016	Sí Consulta, de conformidad con el párrafo 4.4 a) de la carta y política del Servicio de Supervisión Interna y Auditoría Interna de la UNESCO, 22 de febrero de 2016, y con el párrafo 4.5.3 del	Sí El Director General puede mantener con el Comité de Supervisión consultas sobre las cualificaciones de los candidatos, de conformidad con el párrafo 4.4 a) de la carta y política del Servicio de	Sí Director General, de conformidad con el párrafo 4.4 a) de la carta y política del Servicio de Supervisión Interna y Auditoría Interna de la UNESCO, 22 de febrero de 2016	Sí Consulta, de conformidad con el párrafo 4.4 a) de la carta y política del Servicio de Supervisión Interna y Auditoría Interna de la UNESCO, 22 de febrero de 2016, y el párrafo 4.5.3 del Estatuto y	Sí Asesoramiento, de conformidad con el párrafo 5 del mandato revisado del Comité Asesor de Supervisión, 11 de agosto de 2016	Sí Seis años sin posibilidad de renovación, de conformidad con el párrafo 5 de la carta y política del Servicio de Supervisión Interna y Auditoría Interna de la	Sí De conformidad con el párrafo 5 de la carta y política del Servicio de Supervisión Interna y Auditoría Interna de la UNESCO, 22 de febrero de 2018

Organización	Nombramiento			Cese o destitución			Duración limitada del mandato	Restricciones posteriores al empleo
	Nombrado por el jefe ejecutivo de la organización	Nombramiento sujeto a consulta con el órgano legislativo o a la aprobación de este	Nombramiento sujeto a consulta con el comité de auditoría o a la supervisión o a la aprobación de este	Cese o destitución por el jefe ejecutivo de la organización	Cese o destitución sujetos a consulta con el órgano legislativo o a la aprobación de este	Cese o destitución sujetos a consulta con el comité de auditoría o a la supervisión o a la aprobación de este	Sujeto a duración limitada del mandato	Sin opción a empleo posterior en otras funciones de la organización
		Estatuto y Reglamento del Personal de la UNESCO, marzo de 2018, y los párrafos 4 y 5 del mandato del Comité Asesor de Supervisión, 11 de agosto de 2016	Supervisión Interna y Auditoría Interna de la UNESCO, 22 de febrero de 2016		Reglamento del Personal de la UNESCO, marzo de 2018		UNESCO, 22 de febrero de 2018	
ONUDI	Sí Director General, de conformidad con el párrafo 8 de la carta de la Oficina de Evaluación y Supervisión Interna (DGB/2019/07), 26 de marzo de 2019	No	Sí Consulta con el Comité Asesor de Auditoría Independiente si lo juzga apropiado el Director General, de conformidad con el párrafo 8 de la carta de la Oficina de Evaluación y Supervisión Interna	Sí Director General, de conformidad con el párrafo 8 de la carta de la Oficina de Evaluación y Supervisión Interna	No	Sí Consulta si se juzga apropiado, de conformidad con el párrafo 8 de la carta de la Oficina de Evaluación y Supervisión Interna	No	No
OMT	- ^g	-	-	-	-	-	-	-
UPU	- ^h	-	-	-	-	-	-	-
OMS	Sí Director General, de conformidad con el párrafo 18 de la carta de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna de la OMS, marzo de 2019	Sí Consulta y aprobación, de conformidad con el párrafo 18 de la carta de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna de la OMS, marzo de 2019	No	Sí Director General	Sí Consulta y aprobación, de conformidad con el párrafo 18 de la carta de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna de la OMS, marzo de 2019	No	No	No
OMPI	Sí Director General, de conformidad con el párrafo 51 de la carta de supervisión interna de la OMPI,	Sí Aprobación por el Comité de Coordinación, de conformidad con el	Sí Aprobación por la Comisión Consultiva Independiente de Supervisión, de	Sí Director General, de conformidad con el párrafo 53 de la carta	Sí Aprobación por el Comité de Coordinación, de conformidad con el párrafo 53 de la carta	Sí Aprobación por la Comisión Consultiva Independiente de Supervisión, de	Sí Seis años sin posibilidad de renovación de conformidad con el	Sí De conformidad con el párrafo 52 de la carta

	Organización	Nombramiento			Cese o destitución			Duración limitada del mandato	Restricciones posteriores al empleo
		Nombrado por el jefe ejecutivo de la organización	Nombramiento sujeto a consulta con el órgano legislativo o a la aprobación de este	Nombramiento sujeto a consulta con el comité de auditoría o supervisión o a la aprobación de este	Cese o destitución por el jefe ejecutivo de la organización	Cese o destitución sujetos a consulta con el órgano legislativo o a la aprobación de este	Cese o destitución sujetos a consulta con el comité de auditoría o supervisión o a la aprobación de este	Sujeto a duración limitada del mandato	Sin opción a empleo posterior en otras funciones de la organización
		anexo I, Reglamento Financiero y Reglamentación Financiera Detallada de la OMPI, 2 de octubre de 2018	párrafo 52 de la carta	conformidad con el párrafo 52 de la carta			conformidad con el párrafo 53 de la carta	párrafo 52 de la carta	
	OMM	Sí Secretario General, de conformidad con el párrafo 13.9 del Reglamento Financiero de la OMM, 1 de enero de 2016	Sí Consulta y aprobación del Presidente de la OMM actuando en nombre del Consejo Ejecutivo, de conformidad con el párrafo 13.9 del Reglamento Financiero de la OMM	No	Sí Secretario General, de conformidad con el párrafo 13.9 del Reglamento Financiero de la OMM	Sí Consulta y aprobación del Presidente de la OMM actuando en nombre del Consejo Ejecutivo, de conformidad con el párrafo 13.9 del Reglamento Financiero de la OMM	No	No	No

Nota: La configuración de la Oficina de Supervisión Interna varía. En algunas organizaciones comprende la auditoría, la investigación y la evaluación, mientras que en otras solo comprende la auditoría y la investigación.

^a Conforme a lo dispuesto en ST/SGB/2015/3.

^b En la carta de auditoría e investigación de la UNOPS (directiva operacional Rev.OD.ED.2018.02) de 15 de marzo de 2018 no figuran disposiciones sobre el nombramiento y el cese del Director de la UNOPS ni sobre la limitación de la duración de su mandato o la posibilidad de un nombramiento ulterior.

^c Para las investigaciones ONU-Mujeres hace uso de servicios de la OSSSI.

^d En la última notificación de vacante del puesto de Director de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna del OIEA, de 2018, se afirmaba lo siguiente: “Este nombramiento no podrá ser objeto de prórroga al término del período de servicio máximo. El titular no podrá presentar su candidatura a ningún otro puesto en el OIEA”.

^e La información se refiere al Jefe de la Oficina de Evaluación y Auditoría Interna de la OACI, que carece de mandato de investigación.

^f En la carta de auditoría interna de la UIT (orden de servicio 13/09 de 27 de junio de 2013) no figuran disposiciones sobre el nombramiento y el cese del Jefe de la Dependencia de Auditoría Interna de la UIT ni sobre la limitación de la duración de su mandato o la posibilidad de un nombramiento ulterior.

^g La OMT carece de oficina de supervisión interna.

^h La UPU carece de oficina de supervisión interna.

Anexo VI, parte II

Independencia del jefe de la oficina de supervisión interna

	Organización	Presentación de un informe anual de actividades al órgano legislativo	Acceso sin trabas al órgano legislativo	En el informe anual de actividades figura una declaración de independencia	Presentación de un informe anual de actividades al comité de auditoría o supervisión	Acceso sin trabas al comité de auditoría o supervisión	Facultades para abrir una investigación sin la aprobación previa del jefe ejecutivo
Secretaría de las Naciones Unidas y sus departamentos y oficinas⁴	Naciones Unidas	Sí Conforme a lo previsto en el párrafo 5 e) ii) de la resolución 48/218 B de la Asamblea General	Sí	Sí Párrafo 16 del informe de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna correspondiente al período comprendido entre el 1 de julio de 2018 y el 30 de junio de 2019	No	Sí	Sí
	UNCTAD	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas
	PNUMA	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas
	ONU-Hábitat	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas
	UNODC	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas
Fondos y programas	PNUD	Sí Conforme a lo previsto en el párrafo 38 de la carta	Sí Conforme a lo previsto en el párrafo 48 de la carta	Sí Párrafo 4 del informe anual de la Oficina de Auditoría e Investigaciones sobre las actividades de auditoría e investigación internas en 2018	Sí Conforme a lo previsto en el párrafo 38 de la carta	Sí Conforme a lo previsto en el párrafo 48 de la carta	Sí Conforme a lo previsto en el párrafo 19 de la carta
	UNFPA	Sí Conforme a lo previsto en el párrafo 65 de la carta y el párrafo 25 b) de la política de supervisión	Sí Conforme a lo previsto en el párrafo 65 de la carta y el párrafo 24 b) de la política de supervisión	Sí Párrafo 7 del informe de la Oficina de Servicios de Auditoría e Investigación sobre las actividades de auditoría e investigación internas del UNFPA en 2018	Sí Para examen, conforme a lo previsto en el párrafo 65 de la carta y el párrafo 16 del mandato del Comité Asesor de Supervisión, 26 de enero de 2018	Sí Conforme a lo previsto en el párrafo 49 de la carta y el párrafo 24 b) de la política de supervisión	Sí Conforme a lo previsto en el párrafo 22 de la carta
	ACNUR	Sí Con arreglo a las decisiones del Comité Ejecutivo A/AC.96/113, párrafo 25, inciso 1) f) vi), y A/AC.96/1021, párrafo 24 e), y conforme a lo previsto en el párrafo 55 f) iii) de la política de supervisión independiente	No	No	No En la práctica se informa tres veces al año de las actividades de supervisión al Comité de Auditoría y Supervisión Independiente	No	Sí De conformidad con los párrafos 7 y 48 de la instrucción administrativa sobre la realización de investigaciones en el ACNUR, de fecha 9 de diciembre de 2019

	<i>Organización</i>	<i>Presentación de un informe anual de actividades al órgano legislativo</i>	<i>Acceso sin trabas al órgano legislativo</i>	<i>En el informe anual de actividades figura una declaración de independencia</i>	<i>Presentación de un informe anual de actividades al comité de auditoría o supervisión</i>	<i>Acceso sin trabas al comité de auditoría o supervisión</i>	<i>Facultades para abrir una investigación sin la aprobación previa del jefe ejecutivo</i>
	UNICEF	Sí Conforme a lo previsto en el párrafo 8 d) de la carta	No	Sí Párrafo 21 del informe anual de 2018 de la Oficina de Auditoría Interna e Investigaciones a la Junta Ejecutiva	No	Sí De conformidad con el párrafo 9 l) de la carta	Sí Conforme a lo previsto en los párrafos 4 y 10 de la carta
	UNOPS	Sí Conforme a lo previsto en el párrafo 3.3 de la carta	Sí Conforme a lo previsto en el párrafo 3.2 de la carta	Sí Párrafo 14 del informe anual del Grupo de Auditoría Interna e Investigaciones sobre las actividades de auditoría interna e investigación realizadas en 2018	No	Sí Conforme a lo previsto en el párrafo 3.2 de la carta	Sí Conforme a lo previsto en el párrafo 2.1 de la carta
	UNRWA	Sí Conforme a lo previsto en el párrafo 18 de la carta	No	Sí Párrafo 6 del informe anual de 2018 del Departamento de Servicios de Supervisión Interna	Sí Conforme a lo previsto en el párrafo 18 de la carta	Sí Conforme a lo previsto en el párrafo 20 c) de la carta	Sí Conforme a lo previsto en el párrafo 20 d) de la carta
	ONU-Mujeres	Sí ^b De conformidad con la decisión UNW/2015/4 de la Junta Ejecutiva	Sí Conforme a lo previsto en el párrafo 30 de la carta	Sí Párrafo 20 del informe sobre las actividades de auditoría interna e investigación realizadas durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2018	No	Sí Conforme a lo previsto en el párrafo 30 de la carta	Sí Conforme a lo previsto en el párrafo 24 de la carta
	PMA	Sí Conforme a lo previsto en el párrafo 52 de la carta revisada	Sí Conforme a lo previsto en el párrafo 34 de la carta revisada	Sí Párrafo 10 del informe anual del Inspector General correspondiente a 2018	No	Sí Conforme a lo previsto en el párrafo 34 de la carta revisada	Sí Conforme a lo previsto en los párrafos 7 j) y 42 de la carta revisada
Otros órganos o entidades de las Naciones Unidas	ITC	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas
	ONUSIDA	Sí Informes anuales presentados por la Oficina de Servicios de Supervisión Interna de la OMS a la Junta Coordinadora del Programa como anexo a la presentación de información financiera sobre ONUSIDA	No	No	-	-	Sí En aplicación de los párrafos 8 y 9 de la carta de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna de la OMS

	<i>Organización</i>	<i>Presentación de un informe anual de actividades al órgano legislativo</i>	<i>Acceso sin trabas al órgano legislativo</i>	<i>En el informe anual de actividades figura una declaración de independencia</i>	<i>Presentación de un informe anual de actividades al comité de auditoría o supervisión</i>	<i>Acceso sin trabas al comité de auditoría o supervisión</i>	<i>Facultades para abrir una investigación sin la aprobación previa del jefe ejecutivo</i>
Organismos especializados y OIEA	FAO	Sí Conforme a lo previsto en el párrafo 27 de la carta	No	Sí Sección III del informe anual del Inspector General correspondiente a 2018	No Sin embargo, presenta un informe periódico al Director General y al Comité Asesor sobre el resultado de su labor, conforme a lo previsto en el párrafo 20 de la carta	Sí Conforme a lo previsto en el párrafo 11 de la carta	Sí Conforme a lo previsto en el párrafo 3 de la carta
	OIEA	Sí Con arreglo a la práctica desde 2019; no se indica en la carta	No	Sí	-	-	Sí Conforme a lo previsto en el párrafo 8 de la carta
	OACI	Sí ^c Al Secretario General, que lo transmite al Consejo junto con sus observaciones Conforme a lo previsto en el párrafo 18 de la carta	Sí Conforme a lo previsto en el párrafo 33 de la carta	Sí Sección 8 del informe de 2018 sobre las actividades de la Oficina de Evaluación y Auditoría Interna	-	-	Sí Conforme a lo previsto en los párrafos 5 y 9 de la carta
	OIT	Sí El Director General transmite el informe anual al órgano rector conforme a lo previsto en el párrafo 15 b) de la carta	No	Sí Párrafo 6 del informe del Auditor Interno Jefe correspondiente a 2018	Sí El informe anual se presenta al Director General poniendo en copia al Comité Consultivo de Supervisión Independiente conforme a lo previsto en el párrafo 15 b) de la carta	Sí Conforme a lo previsto en el párrafo 15 de la carta	Sí Conforme a lo previsto en el párrafo 4 de la carta
	OMI	No Se publica un informe anual resumido en la página de inicio del sitio web	No	No	-	-	Sí Conforme a lo previsto en el párrafo 5.1 del apéndice F del Reglamento del Personal
	UIT	Sí Conforme a lo previsto en el párrafo 19 de la carta	No	No	Sí Conforme a lo previsto en el párrafo 19 de la carta	Sí Conforme a lo previsto en el párrafo 20 de la carta	No
	UNESCO	Sí Con arreglo a una solicitud permanente del Consejo Ejecutivo sobre la base de 160EX/decisión 6.5 y 164EX/ decisión 6.10	No	Sí Párrafo 7 del informe anual de 2018 de los Servicios de Supervisión Interna	Sí Se presenta al Director General un informe anual que se comparte con el Comité Asesor de Supervisión conforme a lo previsto en el párrafo 4.4 b) del Manual administrativo, punto 1.6	Sí Conforme a lo previsto en el párrafo 4.2 b) del Manual administrativo, punto 1.6	Sí Con arreglo al párrafo 16 de la circular administrativa AC/HR/71 de 19 de febrero de 2019

	<i>Organización</i>	<i>Presentación de un informe anual de actividades al órgano legislativo</i>	<i>Acceso sin trabas al órgano legislativo</i>	<i>En el informe anual de actividades figura una declaración de independencia</i>	<i>Presentación de un informe anual de actividades al comité de auditoría o supervisión</i>	<i>Acceso sin trabas al comité de auditoría o supervisión</i>	<i>Facultades para abrir una investigación sin la aprobación previa del jefe ejecutivo</i>
	ONUDI	Sí De conformidad con la decisión de la Junta IDB.44/Dec.3 y el párrafo 29 de la carta	No	Sí Párrafo 9 del informe de 2018 presentado por el Director de la Oficina de Evaluación y Supervisión Interna	Sí Se presenta al Director General un informe anual de actividades que se comparte con la Junta, el Comité Asesor de Auditoría y el auditor externo, conforme a lo previsto en el párrafo 28 de la carta	Sí Conforme a lo previsto en el párrafo 20 de la carta	Sí Conforme a lo previsto en el párrafo 38 de las directrices de investigación de los Servicios de Supervisión Interna, 16 de enero de 2012
	OMT	-	-	-	-	-	-
	UPU	Sí El proveedor de servicios de supervisión del sector privado presenta el informe anual de actividades al Consejo de Administración junto con las observaciones del Director General, conforme a lo previsto en la sección G, párrafo 5, de la carta	No	Sí Sección VII, párrafo 2, del informe de las actividades de auditoría interna	-	-	No Conforme a lo previsto en la sección I, párrafo 1, de la carta
	OMS	Sí El informe resumido anual se presentará a la Asamblea Mundial de la Salud acompañado de las observaciones que se consideren necesarias, conforme a lo previsto en el párrafo 28 de la carta	Sí Conforme a lo previsto en los párrafos 8 y 9 de la carta	No	Sí Se presenta al Director General un informe resumido anual que se comparte con un auditor externo y con el Comité Consultivo de Expertos en Supervisión Independiente, conforme a lo previsto en el párrafo 28 de la carta	No Sin especificar	Sí Conforme a lo previsto en el párrafo 17 de la carta
	OMPI	Sí El Director de la División de Supervisión Interna presentará anualmente un informe resumido a la Asamblea General de la OMPI por conducto del Comité del Programa y Presupuesto, conforme a lo previsto en el párrafo 47 de la carta	Sí Conforme a lo previsto en el párrafo 14 de la carta	Sí Párrafo 87 del informe anual presentado por el Director de la División de Supervisión Interna correspondiente al período comprendido entre el 1 de julio de 2018 y el 30 de junio de 2019	Sí Se presentará al Director General y al Comité Consultivo de Supervisión Independiente un borrador del informe para que transmitan observaciones, conforme a lo previsto en el párrafo 47 de la carta	Sí Conforme a lo previsto en el párrafo 14 de la carta	Sí Conforme a lo previsto en el párrafo 10 de la carta

	<i>Organización</i>	<i>Presentación de un informe anual de actividades al órgano legislativo</i>	<i>Acceso sin trabas al órgano legislativo</i>	<i>En el informe anual de actividades figura una declaración de independencia</i>	<i>Presentación de un informe anual de actividades al comité de auditoría o supervisión</i>	<i>Acceso sin trabas al comité de auditoría o supervisión</i>	<i>Facultades para abrir una investigación sin la aprobación previa del jefe ejecutivo</i>
	OMM	Sí Informes periódicos al Secretario General y al Comité Consultivo conforme a lo previsto en el párrafo 7 de la sección sobre “presentación de informes” de la carta	No	Sí Párrafo 9 del informe anual sobre rendición de cuentas de la Oficina de Supervisión Interna correspondiente a 2018	Sí Informes periódicos al Secretario General y al Comité Consultivo conforme a lo previsto en el párrafo 5 de la sección sobre “presentación de informes” de la carta	Sí Conforme a lo previsto en el cuarto apartado de la sección sobre “autoridad” de la carta	Sí Conforme a lo previsto en el séptimo apartado de la sección sobre “responsabilidad” de la carta

Nota: La configuración de la Oficina de Supervisión Interna varía. En algunas organizaciones comprende la auditoría, la investigación y la evaluación, mientras que en otras solo comprende la auditoría y la investigación.

^a Conforme a lo dispuesto en ST/SGB/2015/3.

^b Aunque ONU-Mujeres hace uso de la OSSI para las investigaciones, las actividades anuales en materia de investigaciones se comunican en el informe anual del Servicio de Auditoría Interna de los Servicios de Evaluación Independiente y Auditoría de ONU-Mujeres.

^c La información se refiere al Jefe de la Oficina de Evaluación y Auditoría Interna de la OACI, que carece de mandato de investigación.

Anexo VII

Tramitación de las denuncias de falta de conducta

	Organización	Múltiples vías de presentación de denuncias de falta de conducta	Todas las denuncias se remiten a un mecanismo central de recepción	Evaluación preliminar centralizada de las denuncias	Adopción centralizada de decisiones sobre si se va a realizar una investigación
Secretaría de las Naciones Unidas y sus departamentos y oficinas	Naciones Unidas	Sí De conformidad con la sección 3 de ST/SGB/2017/2/Rev.1	Sí OSSSI, de conformidad con la sección 4, párrafo 4.3, de ST/IA/2017/1	No De conformidad con la sección 5 de ST/AI/2017/1 Sin embargo, la OSSSI emprende un examen preliminar de todas las denuncias de falta de conducta sobre la base del párrafo 5.1 de ST/AI/2017/1	No De conformidad con las secciones 5 y 6 de ST/AI/2017/1
	UNCTAD	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas
	PNUMA	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas
	ONU-Hábitat	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas
	UNODC	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas
Fondos y programas	PNUD	Sí De conformidad con los párrafos 20 a 25 de las directrices de investigación del PNUD, 30 de noviembre de 2018 (actualizadas en agosto de 2019)	Sí Oficina de Auditoría e Investigaciones, de conformidad con el párrafo 20 de las directrices de investigación del PNUD	Sí Oficina de Auditoría e Investigaciones, de conformidad con el párrafo 35 de las directrices de investigación	Sí Oficina de Auditoría e Investigaciones, de conformidad con el párrafo 35 de las directrices de investigación
	UNFPA	Sí De conformidad con los párrafos 47 a 49 de la política contra el fraude y otras prácticas proscritas, octubre de 2018	Sí Oficina de Servicios de Auditoría e Investigación, de conformidad con el párrafo 48 de la política de supervisión	Sí De conformidad con el párrafo 22 de la carta y el párrafo 9.2 b) y c) del marco disciplinario del UNFPA, octubre de 2018	Sí Oficina de Servicios de Auditoría e Investigación, de conformidad con el párrafo 9.2 b) y c) del marco disciplinario del UNFPA
	ACNUR	Sí De conformidad con los párrafos 13 y 20 de la instrucción administrativa sobre la realización de investigaciones en el ACNUR, 9 de diciembre de 2019	Sí Oficina del Inspector General, de conformidad con los párrafos 13 y 32 de la instrucción administrativa sobre la realización de investigaciones en el ACNUR, 9 de diciembre de 2019	Sí Oficina del Inspector General, de conformidad con los párrafos 46 y 47 de la instrucción administrativa sobre la realización de investigaciones en el ACNUR, 9 de diciembre de 2019	Sí De conformidad con el párrafo 48 de la instrucción administrativa sobre la realización de investigaciones en el ACNUR, 9 de diciembre de 2019
	UNICEF	Sí De conformidad con los párrafos 5.10 y 5.11 de la directriz ejecutiva sobre la prohibición de la discriminación, el acoso, incluido el acoso sexual, y el abuso de autoridad, 9 de marzo de 2020, y los párrafos 3.1 a 3.3 de la política de prohibición y lucha respecto del fraude y la corrupción, CF/EXD/2013-008, 29 de agosto de 2013	Sí Oficina de Auditoría Interna e Investigaciones, de conformidad con el párrafo 9 i) de la carta, el párrafo 5.1 de la directriz ejecutiva sobre la prohibición de la discriminación, el acoso, incluido el acoso sexual, y el abuso de autoridad y el párrafo 3.1 de la política de prohibición y lucha respecto del fraude y la corrupción	Sí Oficina de Auditoría Interna e Investigaciones, de conformidad con el párrafo 5.13 de la directriz ejecutiva sobre la prohibición de la discriminación, el acoso, incluido el acoso sexual, y el abuso de autoridad y el párrafo 3.7 de la política de prohibición y lucha respecto del fraude y la corrupción	Sí Oficina de Auditoría Interna e Investigaciones, de conformidad con el párrafo 10 de la carta, los párrafos 5.15 y 5.16 de la directriz ejecutiva sobre la prohibición de la discriminación, el acoso, incluido el acoso sexual, y el abuso de autoridad y los párrafos 3.7 y 3.8 de la política de prohibición y lucha respecto del fraude y la corrupción

	<i>Organización</i>	<i>Múltiples vías de presentación de denuncias de falta de conducta</i>	<i>Todas las denuncias se remiten a un mecanismo central de recepción</i>	<i>Evaluación preliminar centralizada de las denuncias</i>	<i>Adopción centralizada de decisiones sobre si se va a realizar una investigación</i>
	UNOPS	Sí	No	No	No De conformidad con la sección 3 de la instrucción operacional OLI.AIG.2018.01 sobre investigaciones y medidas con respecto a las alegaciones de falta de conducta presentadas contra personal de la UNOPS, 15 de marzo de 2018
	UNRWA	Sí	Sí Departamento de Servicios de Supervisión Interna, de conformidad con los párrafos 14 y 15 de la circular general núm. 5/2007 sobre procedimientos de presentación de denuncias y alegaciones y protección contra las represalias por denunciar faltas de conducta y cooperar en auditorías o investigaciones, diciembre de 2007	No Comités de recepción, de conformidad con el párrafo 10 de la política de investigación del UNRWA	No De conformidad con el párrafo 7 de la política de investigación del UNRWA
	ONU-Mujeres	Sí	Sí OSSI, de conformidad con el párrafo 25 del Marco de ONU-Mujeres para Casos de Incumplimiento de las Normas de Conducta de las Naciones Unidas, 1 de enero de 2018, y el párrafo 5.13 de la política de ONU-Mujeres para la prevención del acoso, el acoso sexual, la discriminación y el abuso de autoridad, 31 de agosto de 2019	Sí OSSI, de conformidad con el párrafo 29 del Marco de ONU-Mujeres para Casos de Incumplimiento de las Normas de Conducta de las Naciones Unidas	Sí OSSI, de conformidad con el párrafo 29 del Marco de ONU-Mujeres para Casos de Incumplimiento de las Normas de Conducta de las Naciones Unidas, 1 de enero de 2018, y el párrafo 5.13 de la política de ONU-Mujeres para la prevención del acoso, el acoso sexual, la discriminación y el abuso de autoridad, 31 de agosto de 2019
	PMA	Sí De conformidad con los párrafos 23 y 24 de las directrices de investigación del PMA, noviembre de 2016	Sí Oficina de Inspección e Investigación, de conformidad con el párrafo 30 de las directrices de investigación de la Oficina de Inspección e Investigación del PMA	Sí Oficina de Inspección e Investigación, de conformidad con los párrafos 26 y 27 de la carta revisada de la Oficina del Inspector General y el párrafo 31 de las directrices de investigación de la Oficina de Inspección e Investigación del PMA	Sí Oficina de Inspección e Investigación, de conformidad con el párrafo 33 de las directrices de investigación de la Oficina de Inspección e Investigación del PMA
Otros órganos o entidades de las Naciones Unidas	ITC	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas
	ONUSIDA	Véase OMS	Véase OMS	Véase OMS	Véase OMS

	<i>Organización</i>	<i>Múltiples vías de presentación de denuncias de falta de conducta</i>	<i>Todas las denuncias se remiten a un mecanismo central de recepción</i>	<i>Evaluación preliminar centralizada de las denuncias</i>	<i>Adopción centralizada de decisiones sobre si se va a realizar una investigación</i>
Organismos especializados y OIEA	FAO	Sí Párrafo 17 de la política contra el fraude y otras prácticas corruptas, 12 de marzo de 2015, y párrafo 16 de la circular administrativa núm. 2017/03, Directrices revisadas para las investigaciones administrativas internas de la Oficina del Inspector General, 15 de febrero de 2017	Sí Oficina del Inspector General, de conformidad con el párrafo 17 de la circular administrativa núm. 2017/03, Directrices revisadas para las investigaciones administrativas internas de la Oficina del Inspector General	Sí Oficina del Inspector General, de conformidad con el párrafo 28 de la política contra el fraude y otras prácticas corruptas, 12 de marzo de 2015, y el párrafo 21 de la circular administrativa núm. 2017/03, Directrices revisadas para las investigaciones administrativas internas de la Oficina del Inspector General, 15 de febrero de 2017	Sí Oficina del Inspector General, de conformidad con el párrafo 28 de la política contra el fraude y otras prácticas corruptas, 12 de marzo de 2015, y el párrafo 28 de la circular administrativa núm. 2017/03, Directrices revisadas para las investigaciones administrativas internas de la Oficina del Inspector General, 15 de febrero de 2017
	OIEA	Sí De conformidad con los párrafos 11 a 13 de la política del OIEA de protección de denunciantes de irregularidades, abril de 2016, y con los procedimientos que se han de seguir en caso de denuncia de falta de conducta, 11 de noviembre de 2019	Sí Oficina de Servicios de Supervisión Interna del OIEA	Sí Oficina de Servicios de Supervisión Interna del OIEA, de conformidad con el párrafo 12 de los procedimientos de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna para la investigación del personal, 2 de junio de 2011	Sí Oficina de Servicios de Supervisión Interna del OIEA, de conformidad con el párrafo 15 de los procedimientos de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna para la investigación del personal, 2 de junio de 2011
	OACI	Sí De conformidad con el párrafo 46 del Marco sobre ética, anexo I del Código de Servicio de la OACI, 17 de junio de 2020	Sí Entidad de investigación (OSSI), de conformidad con el párrafo 46 del Marco sobre ética, anexo I del Código de Servicio de la OACI	Sí Entidad de investigación (OSSI), de conformidad con el párrafo 50 del Marco sobre ética, anexo I del Código de Servicio de la OACI	Sí Entidad de investigación (OSSI), de conformidad con el párrafo 51 del Marco sobre ética, anexo I del Código de Servicio de la OACI
	OIT	Sí De conformidad con la sección 5.2 del procedimiento operativo estándar en materia de investigaciones de la Oficina de Auditoría Interna y Control, julio de 2018	No En vista del reparto de responsabilidades de investigación entre la Oficina de Auditoría Interna y Control, los servicios de gestión de recursos humanos, el Tesorero y el Comité de Rendición de Cuentas	No En vista del reparto de responsabilidades de investigación entre la Oficina de Auditoría Interna y Control, los servicios de gestión de recursos humanos, el Tesorero y el Comité de Rendición de Cuentas	No En vista del reparto de responsabilidades de investigación entre la Oficina de Auditoría Interna y Control, los servicios de gestión de recursos humanos, el Tesorero y el Comité de Rendición de Cuentas
	OMI	Sí	No En vista del reparto de responsabilidades de investigación entre los Servicios de Supervisión Interna y los servicios de gestión de recursos humanos	No En vista del reparto de responsabilidades de investigación entre los Servicios de Supervisión Interna y los servicios de gestión de recursos humanos	No En vista del reparto de responsabilidades de investigación entre los Servicios de Supervisión Interna y los servicios de gestión de recursos humanos
	UIT	Sí	No En vista del reparto de responsabilidades de recepción y evaluación preliminar entre el Oficial de Ética y el Secretario General de la UIT	No En vista del reparto de responsabilidades de evaluación preliminar entre el Oficial de Ética y el Secretario General de la UIT	Sí Únicamente por el Secretario General de la UIT

	<i>Organización</i>	<i>Múltiples vías de presentación de denuncias de falta de conducta</i>	<i>Todas las denuncias se remiten a un mecanismo central de recepción</i>	<i>Evaluación preliminar centralizada de las denuncias</i>	<i>Adopción centralizada de decisiones sobre si se va a realizar una investigación</i>
	UNESCO	Sí	Sí Servicio de Supervisión Interna, de conformidad con el párrafo 13 de la circular administrativa AC/HR/71 de la UNESCO, 19 de junio de 2019; la sección 2.1.1 de las Directrices de investigación de los Servicios de Supervisión Interna, junio de 2019; el párrafo 14 de AC/HR/70, 19 de junio de 2019, y la sección 11.3, párrafo 2, de los procedimientos disciplinarios y de investigación que figuran en el anexo I del Manual de recursos humanos, 19 de junio de 2019	Sí Servicio de Supervisión Interna, de conformidad con los párrafos 6 a) y 15 de la circular administrativa AC/HR/71 de la UNESCO; la sección 2.1.2 de las Directrices de investigación de los Servicios de Supervisión Interna, y el párrafo 36 de AC/HR/70	Sí Servicio de Supervisión Interna, de conformidad con los párrafos 16 y 17 de la circular administrativa AC/HR/71 de la UNESCO; la sección 2.1.2 de las Directrices de investigación de los Servicios de Supervisión Interna, y el párrafo 38 de AC/HR/70
	ONUDI	Sí De conformidad con el párrafo 31 de las Directrices de investigación de los Servicios de Supervisión Interna, 16 de enero de 2012	Sí Servicios de Supervisión Interna, de conformidad con el párrafo 34 de las Directrices de investigación de los Servicios de Supervisión Interna	Sí Servicios de Supervisión Interna, de conformidad con los párrafos 35 y 36 de las Directrices de investigación de los Servicios de Supervisión Interna	Sí Director de la Oficina de Evaluación y Supervisión Interna, de conformidad con el párrafo 38 de las Directrices de investigación de los Servicios de Supervisión Interna
	OMT	Sí De conformidad con el párrafo 6.1 de la circular NS/768 sobre protección contra las represalias por denunciar faltas de conducta o cooperar en actividades de constatación de los hechos debidamente autorizadas, 14 de junio de 2013	No	No	Sí Únicamente por el Secretario General de la OMT Información facilitada por la organización
	UPU	Sí	No Conforme a lo previsto en los párrafos 6.12 y 6.13 de la instrucción administrativa núm. 34/REV1, 15 de noviembre de 2017, y los párrafos 10 y 13 de la instrucción administrativa 35/REV1, 15 de noviembre de 2017	No Conforme a lo previsto en el párrafo 6.16 de la instrucción administrativa núm. 34/REV1	Sí Director General de la UPU, sobre la base de la sección I de la carta de auditoría interna de la UPU
	OMS	Sí De conformidad con los párrafos 121 a 127 del Código de ética y conducta profesional, abril de 2017 Párrafo 16 de la política y procedimientos de la OMS en materia de prevención de la explotación y los abusos sexuales y respuesta al respeto, marzo de 2017	No	No	No

	<i>Organización</i>	<i>Múltiples vías de presentación de denuncias de falta de conducta</i>	<i>Todas las denuncias se remiten a un mecanismo central de recepción</i>	<i>Evaluación preliminar centralizada de las denuncias</i>	<i>Adopción centralizada de decisiones sobre si se va a realizar una investigación</i>
		Párrafos 35 y 36 de la política y procedimientos de la OMS en casos de denuncia de irregularidades y protección contra las represalias, 2015			
	OMPI	Sí De conformidad con los párrafos 10, 13 y 14 de la política de investigación, 28 de febrero de 2017	No	No	No
	OMM	Sí De conformidad con el capítulo 11, párrafo 11.C.6.2, del Marco de ética de la OMM, julio de 2013	No	No	No

Nota: Esta información se basa en los correspondientes marcos jurídicos, políticas y procedimientos de las distintas organizaciones.

^a Conforme a lo dispuesto en ST/SGB/2015/3.

Plazos para las investigaciones y número de casos por investigador

	Organización	Plazo para el acuse de recibo	Plazo de ultimación obligatorio	Plazos previstos para completar la investigación	Plazo medio de investigación	Casos por investigador en 2018
Secretaría de las Naciones Unidas y sus departamentos y oficinas^a	Naciones Unidas	No	No	Sí Para casos de explotación y abusos sexuales: seis meses Para casos de conducta prohibida (incluido el acoso sexual): tres meses Para casos de represalias: 120 días En el caso de los grupos de investigación: tres meses para presentar su informe de investigación, contados desde la fecha en que se presenta la denuncia con arreglo a ST/SGB/2008/5 (obsérvese que en ST/AI/2019/8 no se prevén plazos)	11 meses (desde la fecha de la recepción hasta la publicación del informe)	5
	UNCTAD	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas
	PNUMA	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas
	ONU-Hábitat	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas
	UNODC	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas
Fondos y programas	PNUD	Sí El plazo previsto para el acuse de recibo de las alegaciones es de 48 horas	No Con excepción de las investigaciones de casos de represalias, que deben ultimarse en un plazo de 120 días	Sí De conformidad con el párrafo 85 del Marco Jurídico del PNUD, la finalización de la investigación no debe superar, en casos normales, los 270 días hábiles De conformidad con los indicadores clave del desempeño internos de la Oficina de Auditoría e Investigaciones, las investigaciones deben finalizarse, siempre que sea posible, en un plazo de nueve meses. Las investigaciones de casos de explotación y abusos sexuales o acoso sexual deben finalizarse en un plazo de seis meses.	10 meses (promedio correspondiente a todos los casos del 1 de enero de 2013 al 29 de noviembre de 2018)	15
	UNFPA	Sí Meta de 48 horas	No	Sí Seis meses	Promedio de seis meses para los casos finalizados en 2018	23
	ACNUR	Sí Cinco días	No	Sí Seis meses	6,5 meses en 2019	12–14
	UNICEF	Sí 48 horas	No	Sí Nueve meses	180 días	20

	<i>Organización</i>	<i>Plazo para el acuse de recibo</i>	<i>Plazo de ultimación obligatorio</i>	<i>Plazos previstos para completar la investigación</i>	<i>Plazo medio de investigación</i>	<i>Casos por investigador en 2018</i>
	UNOPS	Sí Una semana, excepto para las denuncias anónimas	Sí Plazo de 120 días desde la remisión para las investigaciones de represalias de conformidad con OI.Ethics. 2018.01	Sí De conformidad con el procedimiento operativo estándar núm. 15, las investigaciones de casos de explotación y abusos sexuales deben finalizarse en un plazo de seis meses. Todos los demás casos deben finalizarse en el plazo de un año	4,8 meses en 2017	8
	UNRWA	No	Sí Solo para los casos de represalias, que deben investigarse en un plazo de 45 días desde que la Oficina de Ética determina que se trata de un caso de represalias	No	Para los casos investigados por el Departamento de Servicios de Supervisión Interna, 6 meses Para los casos descentralizados (no investigados por el Departamento de Servicios de Supervisión Interna), 12 meses	4 (Departamento de Servicios de Supervisión Interna)
	ONU-Mujeres	Servicios prestados por la OSSI	Servicios prestados por la OSSI	Servicios prestados por la OSSI	Servicios prestados por la OSSI	Servicios prestados por la OSSI
	PMA	Sí Plazo de una semana desde que se recibe la denuncia	No	Sí Plazo de seis meses desde que se abre la investigación	Seis a ocho meses	9-12
Otros órganos o entidades de las Naciones Unidas	ITC	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas
	ONUSIDA	Servicios prestados por la Oficina de Servicios de Supervisión Interna de la OMS	Servicios prestados por la Oficina de Servicios de Supervisión Interna de la OMS	Servicios prestados por la Oficina de Servicios de Supervisión Interna de la OMS	Servicios prestados por la Oficina de Servicios de Supervisión Interna de la OMS	Servicios prestados por la Oficina de Servicios de Supervisión Interna de la OMS
Organismos especializados y OIEA	FAO	Sí Los plazos dependen de la política aplicable a la presunta conducta insatisfactoria	No	Sí 120 días hábiles, a no ser que se determine un plazo inferior en la política aplicable a la presunta conducta insatisfactoria El plazo puede prorrogarse por una causa justa Las investigaciones de casos de acoso, acoso sexual y abuso de autoridad deben finalizarse en un plazo de 30 días hábiles El plazo puede prorrogarse por una causa justa	160 días naturales desde que se recibe la denuncia	24
	OIEA	No	No	Sí En cuanto a los casos de represalias, en la política del OIEA de protección de denunciantes de irregularidades se establece que el Director de la OSSI “procurará finalizar la investigación y presentar un informe en el plazo de 120 días hábiles”	No se facilita información	4-8

	<i>Organización</i>	<i>Plazo para el acuse de recibo</i>	<i>Plazo de ultimación obligatorio</i>	<i>Plazos previstos para completar la investigación</i>	<i>Plazo medio de investigación</i>	<i>Casos por investigador en 2018</i>
	OACI (hasta junio de 2020)	Sí Prontitud en el acuse de recibo de todas las alegaciones entrantes, de conformidad con la instrucción administrativa PI/1/6	No	Sí 16 días naturales desde la recepción de las atribuciones de conformidad con el párrafo 1.15 de PI/1/6 30 días naturales desde la apertura de la investigación de casos de represalias de conformidad con el párrafo 2.7 de PI/1/6	No se facilita información	-
	OIT	No	No Con excepción de las investigaciones de casos de represalias, para los que se prevé una meta de 120 días	No	No se facilita información	80
	OMI	No	Sí 90 días para los casos de represalias y 3 meses para las investigaciones de casos de acoso	Sí Tres meses	Tres a seis meses	Apenas unos pocos casos al año
	UIT	Sí 45 días para las denuncias de represalias de conformidad con el párrafo 4.3 de la Orden de Servicio 11/04	No	Determina los plazos la Comisión de Investigación para las investigaciones de casos de acoso y abuso de autoridad de conformidad con el párrafo 21 de la Orden de Servicio 05/05 120 días para las investigaciones de casos de represalias de conformidad con el párrafo 4.5 de la Orden de Servicio 11/04	Dos a cuatro meses	Número muy limitado, a veces cero al año
	UNESCO	Sí 10 días hábiles conforme a la sección 2.1.1 de las Directrices de investigación de la UNESCO, junio de 2019	No	Sí Se emprenderán esfuerzos razonables por finalizar una investigación en un plazo de cuatro meses, en la Sede, y seis meses, sobre el terreno, de conformidad con el capítulo 11, sección 11.3, párrafo 7 de los procedimientos disciplinarios y de investigación, 18 de junio de 2019	Cuatro a seis meses	29
	ONUDI	No	No	Sí Seis meses, de conformidad con el párrafo 29 de las Directrices de investigación de los Servicios de Supervisión Interna, 16 de enero de 2012 Para los casos de represalias, 85 días hábiles, a no ser que las circunstancias que rodean a la investigación exijan otra cosa	6 a 9 meses, a veces 12 meses	20
	OMT	No	No	No	No se facilita información	No se facilita información

	<i>Organización</i>	<i>Plazo para el acuse de recibo</i>	<i>Plazo de ultimación obligatorio</i>	<i>Plazos previstos para completar la investigación</i>	<i>Plazo medio de investigación</i>	<i>Casos por investigador en 2018</i>
	UPU	No	No	Sí Tres meses para los casos de discriminación, abuso de autoridad y acoso, de conformidad con el párrafo 6.20 de la instrucción administrativa núm. 34/Rev1, 15 de noviembre de 2017 En los casos de represalias, plazo de 90 días, que serán 120 días en casos excepcionales, de conformidad con el párrafo 17 de la instrucción administrativa núm. 35/Rev1, 15 de noviembre de 2017	No se facilita información	No se facilita información
	OMS	Sí Plazo de 10 días desde que se recibe la denuncia formal	No	Sí 120 días en los casos de represalias, de conformidad con el párrafo 47 de la política y procedimientos de la OMS en casos de denuncia de irregularidades y protección contra las represalias, 2015 Nueve meses	No se facilita información	35
	OMPI	Sí Plazo de cinco días hábiles desde la recepción, excepto en caso de denuncias anónimas, de conformidad con el párrafo 16 de la política de investigación de la División de Supervisión Interna y el párrafo 60 del Manual de investigación de la División de Supervisión Interna	No	Sí Seis meses, a no ser que las circunstancias exijan un período más extenso, de conformidad con el párrafo 36 de la política de investigación de la División de Supervisión Interna	192 días hábiles (aproximadamente 8,9 meses en 2017)	5 casos en 2018
	OMM	No	No	No	Ocho semanas	No se facilita información

Nota: Información facilitada por las organizaciones.

^a Conforme a lo dispuesto en ST/SGB/2015/3.

Tramitación de las alegaciones presentadas contra el jefe ejecutivo

	<i>Organización</i>	<i>Procedimientos formales para investigar las alegaciones presentadas contra el jefe ejecutivo</i>	<i>Otras políticas y procedimientos que deben tenerse en cuenta</i>	<i>Parte o entidad a la que deben dirigirse las denuncias de falta de conducta</i>	<i>Parte o entidad que se encarga de la evaluación preliminar de las alegaciones presentadas contra el jefe ejecutivo</i>	<i>Parte o entidad a la que corresponde la decisión de poner en marcha una investigación</i>	<i>Parte o entidad que lleva a cabo la investigación</i>	<i>Parte o entidad a la que se presenta el informe final o que decide sobre la posible adopción de medidas</i>	<i>Disposiciones relativas a las posibles medidas que debe adoptar el órgano legislativo una vez presentado el informe de investigación</i>
Secretaría de las Naciones Unidas y sus departamentos y oficinas^a	Naciones Unidas	No	Carta de las Naciones Unidas Sección 20, artículo 5, de la Convención sobre Prerrogativas e Inmunities de las Naciones Unidas	-	-	-	-	-	-
	UNCTAD	Sí Estatuto y Reglamento del Personal de las Naciones Unidas ST/AI/2017/1 ST/SGB/2017/2/Rev.1	Carta de nombramiento	Secretario General de las Naciones Unidas como funcionario responsable u OSSSI	Secretario General de las Naciones Unidas como funcionario responsable u OSSSI	Secretario General de las Naciones Unidas como funcionario responsable u OSSSI	OSSI o una entidad investigadora distinta de la OSSSI	Secretario General de las Naciones Unidas como funcionario responsable y OSSSI para los informes de investigación presentados por una entidad investigadora distinta de la OSSSI	No Competencia del Secretario General de las Naciones Unidas
	PNUMA	Sí Estatuto y Reglamento del Personal de las Naciones Unidas ST/AI/2017/1 ST/SGB/2017/2/Rev.1	Carta de nombramiento	Secretario General de las Naciones Unidas como funcionario responsable u OSSSI	Secretario General de las Naciones Unidas como funcionario responsable u OSSSI	Secretario General de las Naciones Unidas como funcionario responsable u OSSSI	OSSI o una entidad investigadora distinta de la OSSSI	Secretario General de las Naciones Unidas como funcionario responsable y OSSSI para los informes de investigación presentados por una entidad investigadora distinta de la OSSSI	No Competencia del Secretario General de las Naciones Unidas
	ONU-Hábitat	Sí Estatuto y Reglamento del Personal de las Naciones Unidas ST/AI/2017/1 ST/SGB/2017/2/Rev.1	Carta de nombramiento	Secretario General de las Naciones Unidas como funcionario responsable u OSSSI	Secretario General de las Naciones Unidas como funcionario responsable u OSSSI	Secretario General de las Naciones Unidas como funcionario responsable u OSSSI	OSSI o una entidad investigadora distinta de la OSSSI	Secretario General de las Naciones Unidas como funcionario responsable y OSSSI para los informes de investigación presentados por una entidad investigadora distinta de la OSSSI	No Competencia del Secretario General de las Naciones Unidas

	<i>Organización</i>	<i>Procedimientos formales para investigar las alegaciones presentadas contra el jefe ejecutivo</i>	<i>Otras políticas y procedimientos que deben tenerse en cuenta</i>	<i>Parte o entidad a la que deben dirigirse las denuncias de falta de conducta</i>	<i>Parte o entidad que se encarga de la evaluación preliminar de las alegaciones presentadas contra el jefe ejecutivo</i>	<i>Parte o entidad a la que corresponde la decisión de poner en marcha una investigación</i>	<i>Parte o entidad que lleva a cabo la investigación</i>	<i>Parte o entidad a la que se presenta el informe final o que decide sobre la posible adopción de medidas</i>	<i>Disposiciones relativas a las posibles medidas que debe adoptar el órgano legislativo una vez presentado el informe de investigación</i>
	UNODC	Sí Estatuto y Reglamento del Personal de las Naciones Unidas ST/AI/2017/1 ST/SGB/2017/2/Rev.1	Carta de nombramiento	Secretario General de las Naciones Unidas como funcionario responsable u OSSSI	Secretario General de las Naciones Unidas como funcionario responsable u OSSSI	Secretario General de las Naciones Unidas como funcionario responsable u OSSSI	OSSI o una entidad investigadora distinta de la OSSSI	Secretario General de las Naciones Unidas como funcionario responsable y OSSSI para los informes de investigación presentados por una entidad investigadora distinta de la OSSSI	No Competencia del Secretario General de las Naciones Unidas
Fondos y programas	PNUD	Sí Estatuto y Reglamento del Personal de las Naciones Unidas ST/AI/2017/1 ST/SGB/2017/2/Rev.1 Investigaciones de alegaciones de falta de conducta presentadas contra personal directivo superior y personal de la Oficina de Auditoría e Investigaciones (PNUD, Oficina de Auditoría e Investigaciones, procedimiento operativo estándar núm. 692), 23 de octubre de 2017	Carta de nombramiento	Secretario General de las Naciones Unidas como funcionario responsable u OSSSI o Director o Director Adjunto de la Oficina de Auditoría e Investigaciones del PNUD (sobre la base de las secciones 6.1 y 6.2 de las directrices de investigación del PNUD)	Secretario General de las Naciones Unidas como funcionario responsable u OSSSI o Director de la Oficina de Auditoría e Investigaciones del PNUD, sobre la base del párrafo 2 del procedimiento operativo estándar núm. 692	Secretario General de las Naciones Unidas como funcionario responsable u OSSSI o Director de la Oficina de Auditoría e Investigaciones del PNUD, sobre la base del párrafo 2 del procedimiento operativo estándar núm. 692	OSSI o una entidad investigadora distinta de la OSSSI o la oficina de supervisión de otro organismo de las Naciones Unidas u organización internacional nombrado por el Director de la Oficina de Auditoría e Investigaciones a raíz de consultas con el Presidente del Comité Asesor de Auditoría y Evaluación, conforme a lo previsto en el párrafo 5 del procedimiento operativo estándar núm. 692	Secretario General de las Naciones Unidas como funcionario responsable y OSSSI para los informes de investigación presentados por una entidad investigadora distinta de la OSSSI o Director de la Oficina de Auditoría Interna, que mantendrá consultas con el Presidente del Comité Asesor de Auditoría y Evaluación y el Director de la Oficina Jurídica del PNUD sobre la manera de proceder, con arreglo al párrafo 9 iii) del procedimiento operativo estándar núm. 692	No Competencia del Secretario General de las Naciones Unidas
	UNFPA	Sí Estatuto y Reglamento del Personal de las Naciones Unidas	Carta de nombramiento	Secretario General de las Naciones Unidas como funcionario responsable u OSSSI	Secretario General de las Naciones Unidas como funcionario responsable u OSSSI	Secretario General de las Naciones Unidas como funcionario responsable u OSSSI	OSSI o una entidad investigadora distinta de la OSSSI	Secretario General de las Naciones Unidas como funcionario responsable y OSSSI para los informes de	No Competencia del Secretario General de las Naciones Unidas

	<i>Organización</i>	<i>Procedimientos formales para investigar las alegaciones presentadas contra el jefe ejecutivo</i>	<i>Otras políticas y procedimientos que deben tenerse en cuenta</i>	<i>Parte o entidad a la que deben dirigirse las denuncias de falta de conducta</i>	<i>Parte o entidad que se encarga de la evaluación preliminar de las alegaciones presentadas contra el jefe ejecutivo</i>	<i>Parte o entidad a la que corresponde la decisión de poner en marcha una investigación</i>	<i>Parte o entidad que lleva a cabo la investigación</i>	<i>Parte o entidad a la que se presenta el informe final o que decide sobre la posible adopción de medidas</i>	<i>Disposiciones relativas a las posibles medidas que debe adoptar el órgano legislativo una vez presentado el informe de investigación</i>
		ST/AI/2017/1 ST/SGB/2017/2/Rev.1						investigación presentados por una entidad investigadora distinta de la OSSI	
	ACNUR	Sí Estatuto y Reglamento del Personal de las Naciones Unidas ST/AI/2017/1 ST/SGB/2017/2/Rev.1 Política de supervisión independiente, 9 de diciembre de 2019 Instrucción administrativa sobre la realización de investigaciones en el ACNUR, 9 de diciembre de 2019	Carta de nombramiento Política de supervisión independiente, 9 de diciembre de 2019	Secretario General de las Naciones Unidas como funcionario responsable u OSSI	Secretario General de las Naciones Unidas como funcionario responsable u OSSI	Secretario General de las Naciones Unidas como funcionario responsable u OSSI	OSSI o una entidad investigadora distinta de la OSSI	Secretario General de las Naciones Unidas como funcionario responsable y OSSI para los informes de investigación presentados por una entidad investigadora distinta de la OSSI	No Competencia del Secretario General de las Naciones Unidas
	UNICEF	Sí Estatuto y Reglamento del Personal de las Naciones Unidas ST/AI/2017/1 ST/SGB/2017/2/Rev.1	Carta de nombramiento	Secretario General de las Naciones Unidas como funcionario responsable u OSSI	Secretario General de las Naciones Unidas como funcionario responsable u OSSI	Secretario General de las Naciones Unidas como funcionario responsable u OSSI	OSSI o una entidad investigadora distinta de la OSSI	Secretario General de las Naciones Unidas como funcionario responsable y OSSI para los informes de investigación presentados por una entidad investigadora distinta de la OSSI	No Competencia del Secretario General de las Naciones Unidas
	UNOPS	Sí Estatuto y Reglamento del Personal de las Naciones Unidas ST/AI/2017/1 ST/SGB/2017/2/Rev.1	Carta de nombramiento	Secretario General de las Naciones Unidas como funcionario responsable u OSSI	Secretario General de las Naciones Unidas como funcionario responsable u OSSI	Secretario General de las Naciones Unidas como funcionario responsable u OSSI	OSSI o una entidad investigadora distinta de la OSSI	Secretario General de las Naciones Unidas como funcionario responsable y OSSI para los informes de investigación presentados por una entidad investigadora distinta de la OSSI	No Competencia del Secretario General de las Naciones Unidas

	<i>Organización</i>	<i>Procedimientos formales para investigar las alegaciones presentadas contra el jefe ejecutivo</i>	<i>Otras políticas y procedimientos que deben tenerse en cuenta</i>	<i>Parte o entidad a la que deben dirigirse las denuncias de falta de conducta</i>	<i>Parte o entidad que se encarga de la evaluación preliminar de las alegaciones presentadas contra el jefe ejecutivo</i>	<i>Parte o entidad a la que corresponde la decisión de poner en marcha una investigación</i>	<i>Parte o entidad que lleva a cabo la investigación</i>	<i>Parte o entidad a la que se presenta el informe final o que decide sobre la posible adopción de medidas</i>	<i>Disposiciones relativas a las posibles medidas que debe adoptar el órgano legislativo una vez presentado el informe de investigación</i>
	UNRWA	Sí Estatuto y Reglamento del Personal de las Naciones Unidas ST/AI/2017/1 ST/SGB/2017/2/Rev.1	Carta de nombramiento Política de investigaciones del UNRWA, 29 de septiembre de 2016	Secretario General de las Naciones Unidas como funcionario responsable u OSSI	Secretario General de las Naciones Unidas como funcionario responsable u OSSI	Secretario General de las Naciones Unidas como funcionario responsable u OSSI	OSSI o una entidad investigadora distinta de la OSSI	Secretario General de las Naciones Unidas como funcionario responsable y OSSI para los informes de investigación presentados por una entidad investigadora distinta de la OSSI	No Competencia del Secretario General de las Naciones Unidas
	ONU-Mujeres	Sí Estatuto y Reglamento del Personal de las Naciones Unidas ST/AI/2017/1 ST/SGB/2017/2/Rev.1	Carta de nombramiento	Secretario General de las Naciones Unidas como funcionario responsable u OSSI	Secretario General de las Naciones Unidas como funcionario responsable u OSSI	Secretario General de las Naciones Unidas como funcionario responsable u OSSI	OSSI o una entidad investigadora distinta de la OSSI	Secretario General de las Naciones Unidas como funcionario responsable y OSSI para los informes de investigación presentados por una entidad investigadora distinta de la OSSI	No Competencia del Secretario General de las Naciones Unidas
	PMA	Sí De conformidad con el párrafo 45 de la carta revisada de la Oficina del Inspector General, noviembre de 2019	Carta de nombramiento	Sin especificar	Sin especificar	Secretario General de las Naciones Unidas en cuanto a la adopción de medidas y Director General de la FAO, de conformidad con el párrafo 45 de la carta revisada de la Oficina del Inspector General	Sin especificar	Sin especificar	No
Otros órganos o entidades de las Naciones Unidas	ITC	Sí Estatuto y Reglamento del Personal de las Naciones Unidas ST/AI/2017/1 ST/SGB/2017/2/Rev.1	Carta de nombramiento	Secretario General de las Naciones Unidas como funcionario responsable u OSSI	Secretario General de las Naciones Unidas como funcionario responsable u OSSI	Secretario General de las Naciones Unidas como funcionario responsable u OSSI	OSSI o una entidad investigadora distinta de la OSSI	Secretario General de las Naciones Unidas como funcionario responsable y OSSI para los informes de investigación presentados por una entidad investigadora distinta de la OSSI	No Competencia del Secretario General de las Naciones Unidas

	<i>Organización</i>	<i>Procedimientos formales para investigar las alegaciones presentadas contra el jefe ejecutivo</i>	<i>Otras políticas y procedimientos que deben tenerse en cuenta</i>	<i>Parte o entidad a la que deben dirigirse las denuncias de falta de conducta</i>	<i>Parte o entidad que se encarga de la evaluación preliminar de las alegaciones presentadas contra el jefe ejecutivo</i>	<i>Parte o entidad a la que corresponde la decisión de poner en marcha una investigación</i>	<i>Parte o entidad que lleva a cabo la investigación</i>	<i>Parte o entidad a la que se presenta el informe final o que decide sobre la posible adopción de medidas</i>	<i>Disposiciones relativas a las posibles medidas que debe adoptar el órgano legislativo una vez presentado el informe de investigación</i>
	ONUSIDA	Sí Estatuto del Personal de la OMS y Reglamento del Personal de la OMS adaptados a ONUSIDA	Carta de nombramiento	Secretario General de las Naciones Unidas como funcionario responsable u OSSSI u Oficina de Servicios de Supervisión Interna de la OMS	Secretario General de las Naciones Unidas como funcionario responsable u OSSSI u Oficina de Servicios de Supervisión Interna de la OMS	Secretario General de las Naciones Unidas como funcionario responsable	OSSSI u Oficina de Servicios de Supervisión Interna de la OMS	Secretario General de las Naciones Unidas como funcionario responsable	No Competencia del Secretario General de las Naciones Unidas
Organismos especializados y OIEA	FAO	No	Disposiciones pertinentes de la carta de nombramiento o contrato del Director General y del Estatuto y Reglamento del Personal de la FAO, según proceda	-	-	-	-	-	No
	OIEA	No	Disposiciones pertinentes de la carta de nombramiento o contrato y del Estatuto y Reglamento del Personal del OIEA, según proceda	-	-	-	-	-	No
	OACI (hasta junio de 2020) ^b	Sí Marco sobre ética de la OACI, anexo I del Código de Servicio de la OACI, 23 de marzo de 2018	Disposiciones pertinentes de la carta de nombramiento o contrato y del Estatuto y Reglamento del Personal de la OACI, según proceda	Sin especificar	Consejo de la OACI, conforme a lo previsto en el párrafo 49.4 del Marco sobre ética	Consejo de la OACI, conforme a lo previsto en el párrafo 49.4 del Marco sobre ética	Investigador profesional externo, conforme a lo previsto en el párrafo 49.1 del Marco sobre ética	Consejo de la OACI, conforme a lo previsto en el párrafo 49.4 del Marco sobre ética	No
	OIT	Sí Sección sobre investigaciones de los procedimientos operativos estándar de la Oficina de Auditoría Interna y Control de la OIT, julio de 2018	Disposiciones pertinentes de la carta de nombramiento o contrato y del Estatuto y Reglamento del Personal de la OIT, según proceda	Presidente del órgano rector, directamente o por conducto del Tesorero y Contralor de Finanzas, el Auditor Interno Jefe o el Presidente del	Sin especificar	Sin especificar	Sin especificar	Sin especificar	No

	<i>Organización</i>	<i>Procedimientos formales para investigar las alegaciones presentadas contra el jefe ejecutivo</i>	<i>Otras políticas y procedimientos que deben tenerse en cuenta</i>	<i>Parte o entidad a la que deben dirigirse las denuncias de falta de conducta</i>	<i>Parte o entidad que se encarga de la evaluación preliminar de las alegaciones presentadas contra el jefe ejecutivo</i>	<i>Parte o entidad a la que corresponde la decisión de poner en marcha una investigación</i>	<i>Parte o entidad que lleva a cabo la investigación</i>	<i>Parte o entidad a la que se presenta el informe final o que decide sobre la posible adopción de medidas</i>	<i>Disposiciones relativas a las posibles medidas que debe adoptar el órgano legislativo una vez presentado el informe de investigación</i>
				<p>Comité Asesor de Supervisión Independiente</p> <p>De conformidad con el párrafo 5.8 de la sección sobre investigaciones de los procedimientos operativos estándar de la Oficina de Auditoría Interna y Control de la OIT</p>					
	OMI	<p>Sí</p> <p>Párrafo 5.3 de la política y los procedimientos de prevención y detección del fraude y las faltas de conducta graves, que figuran en el apéndice F del Reglamento del Personal de la OMI, febrero de 2019</p>	<p>Disposiciones pertinentes del contrato o carta de nombramiento y del Estatuto y Reglamento del Personal de la OMI, según proceda</p>	<p>Servicios de Supervisión Interna</p> <p>Conforme a lo previsto en el párrafo 4.1 de la política y los procedimientos de prevención y detección del fraude y las faltas de conducta graves, que figuran en el apéndice F del Reglamento del Personal de la OMI</p>	<p>Servicios de Supervisión Interna de la OMI</p>	<p>Consejo de la OMI</p> <p>Conforme a lo previsto en el párrafo 5.3 de la política y los procedimientos de prevención y detección del fraude y las faltas de conducta graves, que figuran en el apéndice F del Reglamento del Personal de la OMI</p>	<p>DCI o servicio de investigación de otra organización del sistema de las Naciones Unidas</p> <p>Conforme a lo previsto en el párrafo 5.3 de la política y los procedimientos de prevención y detección del fraude y las faltas de conducta graves, que figuran en el apéndice F del Reglamento del Personal de la OMI</p>	<p>Consejo de la OMI</p> <p>Conforme a lo previsto en el párrafo 5.3 de la política y los procedimientos de prevención y detección del fraude y las faltas de conducta graves, que figuran en el apéndice F del Reglamento del Personal de la OMI</p>	No
	UIT	<p>Sí</p> <p>Directrices de investigación de la UIT, 2 de mayo de 2019</p> <p>Política de lucha contra el fraude, la corrupción y otras prácticas proscritas, 2 de mayo de 2019</p>	<p>Disposiciones pertinentes de la carta de nombramiento o contrato y del Estatuto y Reglamento del Personal de la UIT, según proceda</p>	<p>Oficina de Ética</p> <p>Conforme a lo previsto en el párrafo 5 de las directrices de investigación y en el párrafo 17 de la política contra el fraude, la corrupción y otras prácticas proscritas</p>	<p>Presidente del Comité Asesor Independiente sobre la Gestión o Presidente del Consejo</p> <p>Conforme a lo previsto en el párrafo 7 de las directrices de investigación</p>	<p>Presidente del Consejo</p> <p>Conforme a lo previsto en el párrafo 7 de las directrices de investigación</p>	Sin especificar	Sin especificar	No

	<i>Organización</i>	<i>Procedimientos formales para investigar las alegaciones presentadas contra el jefe ejecutivo</i>	<i>Otras políticas y procedimientos que deben tenerse en cuenta</i>	<i>Parte o entidad a la que deben dirigirse las denuncias de falta de conducta</i>	<i>Parte o entidad que se encarga de la evaluación preliminar de las alegaciones presentadas contra el jefe ejecutivo</i>	<i>Parte o entidad a la que corresponde la decisión de poner en marcha una investigación</i>	<i>Parte o entidad que lleva a cabo la investigación</i>	<i>Parte o entidad a la que se presenta el informe final o que decide sobre la posible adopción de medidas</i>	<i>Disposiciones relativas a las posibles medidas que debe adoptar el órgano legislativo una vez presentado el informe de investigación</i>
	UNESCO	No	Disposiciones pertinentes de la carta de nombramiento o contrato y del Estatuto y Reglamento del Personal de la UNESCO, según proceda	-	-	-	-	-	No
	ONUDI	Sí Párrafo 18 de la carta de la Oficina de Evaluación y Supervisión Interna, 26 de marzo de 2019	Disposiciones pertinentes de la carta de nombramiento o contrato y del Estatuto y Reglamento del Personal de la ONUDI, según proceda, y de la Constitución de la ONUDI	No se indica en la carta Canales múltiples previstos en la sección E.2.1, párrafo 31, de las directrices de investigación, 16 de enero de 2012; Oficina de Evaluación y Supervisión Interna u otras oficinas competentes, en concreto los servicios de gestión de recursos humanos para los casos de acoso y la Oficina de Ética para los casos de represalias	Sección de Supervisión Interna Conforme a lo previsto en la sección E.2.2, párrafos 35 y 36, de las directrices de investigación	Sin especificar Conforme a lo previsto en el párrafo 18 de la carta: “en caso de que se determine una falta de conducta cometida por el Director General, la Oficina de Evaluación y Supervisión Interna consultará al Presidente de la Junta e informará de ello al Comité Consultivo de Auditoría”	Sin especificar	Sin especificar	Sí Párrafo 3 del artículo 11 de la Constitución, según el cual el Director General está sujeto a las directrices generales o concretas de la Conferencia o de la Junta
	OMT	No Según la organización, actualmente se están preparando una política y procedimientos	Disposiciones pertinentes de la carta de nombramiento o contrato y del Estatuto y Reglamento del Personal de la OMT, según proceda	-	-	-	-	-	No

	<i>Organización</i>	<i>Procedimientos formales para investigar las alegaciones presentadas contra el jefe ejecutivo</i>	<i>Otras políticas y procedimientos que deben tenerse en cuenta</i>	<i>Parte o entidad a la que deben dirigirse las denuncias de falta de conducta</i>	<i>Parte o entidad que se encarga de la evaluación preliminar de las alegaciones presentadas contra el jefe ejecutivo</i>	<i>Parte o entidad a la que corresponde la decisión de poner en marcha una investigación</i>	<i>Parte o entidad que lleva a cabo la investigación</i>	<i>Parte o entidad a la que se presenta el informe final o que decide sobre la posible adopción de medidas</i>	<i>Disposiciones relativas a las posibles medidas que debe adoptar el órgano legislativo una vez presentado el informe de investigación</i>
	UPU	No	Se aplican las condiciones de servicio de los funcionarios electos (Director General y Director General Adjunto) en caso de falta de conducta grave o infracción de la Constitución y el reglamento orgánico de la UPU, conforme a lo previsto en el párrafo 10 de la resolución CE 1/1977	Sin especificar	Presidente del Consejo de la UPU de conformidad con el párrafo 10 de la resolución CE 1/1977	Presidente del Consejo de Administración tras consulta con los miembros del Consejo, de conformidad con el párrafo 10 de la resolución CE 1/1977	Consejo de la UPU de conformidad con el párrafo 10 de la resolución CE 1/1977	Consejo de la UPU de conformidad con el párrafo 10 de la resolución CE 1/1977	Sí Consejo de la UPU de conformidad con el párrafo 10 de la resolución CE 1/1977 Se necesita el voto de una mayoría de dos tercios del Consejo para anular el contrato de un funcionario electo en caso de delito grave
	OMS	No Según la organización, la OMS puede solicitar a los Representantes de los Servicios de Investigación de las Naciones Unidas un proyecto de asesoramiento sobre las modalidades de investigación de las denuncias de faltas de conducta cometidas por un jefe ejecutivo, 29 de septiembre de 2009	Disposiciones pertinentes de la carta de nombramiento o contrato y del Estatuto y Reglamento del Personal de la OMS, según proceda	-	-	-	-	-	No
	OMPI	Sí Párrafo 24 de la carta de supervisión interna, 2 de octubre de 2018	Párrafos 28, 41 y 42 de la política de investigación de la División de Supervisión Interna, febrero de 2017, y mandato de la Comisión Consultiva Independiente de Supervisión de la OMPI, de conformidad con el	Director de la División de Supervisión Interna de conformidad con el párrafo 24 de la carta de supervisión interna y el párrafo 20 de la política de investigación de la División de Supervisión Interna	Director de la División de Supervisión Interna o entidad investigadora externa independiente por recomendación de la Comisión Consultiva Independiente de Supervisión de la OMPI, de conformidad con el	Presidentes de la Asamblea General de la OMPI y del Comité de Coordinación, de conformidad con el párrafo 24 de la carta de supervisión interna	Entidad investigadora externa independiente de conformidad con el párrafo 24 de la política de supervisión interna y el párrafo 20 de la política de investigación de	Presidentes de la Asamblea General de la OMPI y del Comité de Coordinación, compartiendo responsabilidades con la Comisión Consultiva Independiente de Supervisión, un auditor externo y el	Sí De conformidad con los párrafos 41 y 42 de la carta de supervisión interna y los párrafos 42 y 43 de la política de investigación de la División de Supervisión Interna

	<i>Organización</i>	<i>Procedimientos formales para investigar las alegaciones presentadas contra el jefe ejecutivo</i>	<i>Otras políticas y procedimientos que deben tenerse en cuenta</i>	<i>Parte o entidad a la que deben dirigirse las denuncias de falta de conducta</i>	<i>Parte o entidad que se encarga de la evaluación preliminar de las alegaciones presentadas contra el jefe ejecutivo</i>	<i>Parte o entidad a la que corresponde la decisión de poner en marcha una investigación</i>	<i>Parte o entidad que lleva a cabo la investigación</i>	<i>Parte o entidad a la que se presenta el informe final o que decide sobre la posible adopción de medidas</i>	<i>Disposiciones relativas a las posibles medidas que debe adoptar el órgano legislativo una vez presentado el informe de investigación</i>
			párrafo B.2 e) ii), anexo III, del Reglamento Financiero y Reglamentación Financiera Detallada de la OMPI, 14 de octubre de 2015		párrafo 24 de la carta de supervisión interna		la División de Supervisión Interna	Director de la División de Supervisión Interna de conformidad con el párrafo 40 de la carta de supervisión interna y el párrafo 41 de la política de investigación de la División de Supervisión Interna	No se especifican los detalles de la adopción de decisiones
	OMM	No	Disposiciones pertinentes del contrato del Secretario General de las Naciones Unidas de conformidad con la resolución 9.8/1 (Cg-18)	Sin especificar	Presidente de la OMM de conformidad con el párrafo 5 de la resolución 9.8/1 (Cg-18)	Presidente de la OMM	Consejo Ejecutivo, de conformidad con el párrafo 6 c) de la resolución 9.8/1 (Cg-18)	Consejo Ejecutivo, de conformidad con el párrafo 6 c) de la resolución 9.8/1 (Cg-18)	Sí De conformidad con el párrafo 5 c) de la resolución 9.8/1 (Cg-18) No se especifican los detalles de la adopción de decisiones

^a Conforme a lo dispuesto en ST/SGB/2015/3.

^b En el Marco de ética revisado de la OACI (17 de junio de 2020) no figuran disposiciones en relación con las alegaciones de falta de conducta presentadas contra el jefe ejecutivo hasta que el Consejo de la OACI adopta decisiones en un período de sesiones posterior.

Anexo X

Tramitación de las alegaciones presentadas contra el jefe y el personal de las oficinas de supervisión interna

	<i>Organización</i>	<i>Procedimientos formales para investigar las alegaciones presentadas contra el jefe y el personal de la oficina de supervisión interna</i>	<i>Otras políticas y procedimientos que deben tenerse en cuenta</i>	<i>Parte o entidad a la que deben dirigirse las denuncias de falta de conducta</i>	<i>Parte o entidad que se encarga de la evaluación preliminar de las alegaciones</i>	<i>Parte o entidad a la que corresponde la decisión de poner en marcha una investigación</i>	<i>Parte o entidad que lleva a cabo la investigación</i>	<i>Parte o entidad a la que se presenta el informe final o que decide sobre la posible adopción de medidas</i>
Secretaría de las Naciones Unidas y sus departamentos y oficinas^a	Naciones Unidas^b	a) Contra el Secretario General Adjunto de Servicios de Supervisión Interna: no b) Contra el personal de la OSSI: sí, ST/AI/2017/1	Normas de conducta de la administración pública internacional Estatuto y Reglamento del Personal de las Naciones Unidas	a) Contra el Secretario General Adjunto de Servicios de Supervisión Interna: al Secretario General b) Contra el personal de la OSSI: al Secretario General Adjunto de Servicios de Supervisión Interna	a) Corresponderá al Secretario General determinar la parte b) Corresponderá al Secretario General Adjunto de Servicios de Supervisión Interna determinar la parte	a) Corresponderá al Secretario General determinar la parte b) Corresponderá al Secretario General Adjunto de Servicios de Supervisión Interna determinar la parte	a) Corresponderá al Secretario General determinar la parte b) Corresponderá al Secretario General Adjunto de Servicios de Supervisión Interna determinar la parte	a) Al Secretario General b) Al Secretario General Adjunto de Servicios de Supervisión Interna, que podrá remitir el caso al Subsecretario General de Recursos Humanos del Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión
	UNCTAD	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas
	PNUMA	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas
	ONU-Hábitat	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas
	UNODC	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas
Fondos y programas	PNUD	Sí Alegaciones de falta de conducta presentadas contra personal directivo superior del PNUD y personal de la Oficina de Auditoría e Investigaciones, procedimiento operativo estándar núm. 692, 23 de octubre de 2017	Normas de conducta de la administración pública internacional Código de Ética del PNUD Estatuto y Reglamento del Personal del PNUD	Oficina de Auditoría e Investigaciones De conformidad con el párrafo 1 de la sección sobre denuncias de falta de conducta presentadas contra personal directivo superior del PNUD y personal de la Oficina de Auditoría e	a) Contra el Jefe de Supervisión Interna: Presidente del Comité Asesor de Auditoría y Evaluación, de conformidad con el párrafo 3 del procedimiento operativo estándar núm. 692 b) Personal de la Oficina de Auditoría e Investigaciones: Director	a) Contra el Jefe de la Oficina de Supervisión Interna: Presidente del Comité Asesor de Auditoría y Evaluación, de conformidad con el párrafo 6 del procedimiento operativo estándar núm. 692 b) Personal de la Oficina de Auditoría e Investigaciones: Director	a) Jefe de la Oficina de Supervisión Interna: oficina de supervisión de otro organismo de las Naciones Unidas u organización internacional sujeta a remisión y nombramiento por el Presidente del Comité Asesor de Auditoría y Evaluación, de conformidad con el	a) Jefe de la Oficina de Supervisión Interna: presentación al Presidente del Comité Asesor de Auditoría y Evaluación y remisión a la Oficina Jurídica del PNUD, de conformidad con el párrafo 10 ii) del procedimiento operativo estándar núm. 692 b) Personal de la Oficina de Auditoría e Investigaciones:

	<i>Organización</i>	<i>Procedimientos formales para investigar las alegaciones presentadas contra el jefe y el personal de la oficina de supervisión interna</i>	<i>Otras políticas y procedimientos que deben tenerse en cuenta</i>	<i>Parte o entidad a la que deben dirigirse las denuncias de falta de conducta</i>	<i>Parte o entidad que se encarga de la evaluación preliminar de las alegaciones</i>	<i>Parte o entidad a la que corresponde la decisión de poner en marcha una investigación</i>	<i>Parte o entidad que lleva a cabo la investigación</i>	<i>Parte o entidad a la que se presenta el informe final o que decide sobre la posible adopción de medidas</i>
			Carta de la Oficina de Auditoría e Investigaciones del PNUD, 17 de octubre de 2017	Investigaciones, procedimiento operativo estándar núm. 692	de la Oficina de Auditoría e Investigaciones, de conformidad con el párrafo 2 del procedimiento operativo estándar núm. 692	de la Oficina de Auditoría e Investigaciones, de conformidad con el párrafo 5 del procedimiento operativo estándar núm. 692	párrafo 6 del procedimiento operativo estándar núm. 692 b) Personal de la Oficina de Auditoría e Investigaciones: oficina de supervisión de otro organismo de las Naciones Unidas u organización internacional sujeta a remisión y nombramiento por el Director de la Oficina de Auditoría e Investigaciones, de conformidad con el párrafo 5 del procedimiento operativo estándar núm. 692	presentación al Director de la Oficina de Auditoría e Investigaciones y remisión a la Oficina Jurídica del PNUD, cuando estén involucrados funcionarios de la Oficina de Auditoría e Investigaciones, o al Comité de Revisión de Proveedores, cuando estén involucrados contratistas particulares, de conformidad con el párrafo 9 ii) del procedimiento operativo estándar núm. 692
	UNFPA	Sí De conformidad con el párrafo 54 de la carta de la Oficina de Servicios de Auditoría e Investigación, 26 de enero de 2018	Normas de conducta de la administración pública internacional Estatuto y Reglamento del Personal de las Naciones Unidas Marco disciplinario del UNFPA, octubre de 2018	Director Ejecutivo De conformidad con el párrafo 54 de la carta de la Oficina de Servicios de Auditoría e Investigación	El Comité Asesor de Supervisión asesora al Director Ejecutivo De conformidad con el párrafo 54 de la carta de la Oficina de Servicios de Auditoría e Investigación	El Comité Asesor de Supervisión asesora al Director Ejecutivo De conformidad con el párrafo 54 de la carta de la Oficina de Servicios de Auditoría e Investigación	El Comité Asesor de Supervisión asesora al Director Ejecutivo De conformidad con el párrafo 54 de la carta de la Oficina de Servicios de Auditoría e Investigación	Sin especificar
	ACNUR	Sí Conforme a lo previsto en el párrafo 26 b) de la	Normas de conducta de la administración pública internacional	a) Contra el Inspector General: sin especificar. Se entiende que el Inspector General	a) Inspector General: sin especificar. Se entiende que el Inspector General forma parte del personal de categoría superior de la	a) Inspector General: sin especificar. Se entiende que el Inspector General forma parte del personal de categoría superior de la	a) Inspector General: sin especificar. Se entiende que el Inspector General forma parte del	Sin especificar

	<i>Organización</i>	<i>Procedimientos formales para investigar las alegaciones presentadas contra el jefe y el personal de la oficina de supervisión interna</i>	<i>Otras políticas y procedimientos que deben tenerse en cuenta</i>	<i>Parte o entidad a la que deben dirigirse las denuncias de falta de conducta</i>	<i>Parte o entidad que se encarga de la evaluación preliminar de las alegaciones</i>	<i>Parte o entidad a la que corresponde la decisión de poner en marcha una investigación</i>	<i>Parte o entidad que lleva a cabo la investigación</i>	<i>Parte o entidad a la que se presenta el informe final o que decide sobre la posible adopción de medidas</i>
		política de supervisión independiente, 9 de diciembre de 2019 y la instrucción administrativa sobre la realización de investigaciones en el ACNUR, 9 de diciembre de 2019	Estatuto y Reglamento del Personal de las Naciones Unidas	<p>forma parte del personal de categoría superior de la Oficina Ejecutiva del ACNUR. De conformidad con el párrafo 26 b) de la política de supervisión independiente, las alegaciones presentadas contra el personal de categoría superior deben remitirse a la OSSI</p> <p>b) Contra personal de la Oficina del Inspector General: sin especificar. Se entiende que el párrafo 26 c) de la política de supervisión independiente, relativo a los conflictos de intereses al realizar investigaciones, abarca al personal de la Oficina del Inspector General.</p>	<p>Oficina Ejecutiva del ACNUR. De conformidad con el párrafo 26 b) de la política de supervisión independiente, las alegaciones presentadas contra el personal de categoría superior deben remitirse a la OSSI.</p> <p>b) Personal de la Oficina del Inspector General: sin especificar. Se entiende que el párrafo 26 c) de la política de supervisión independiente, relativo a los conflictos de intereses al realizar investigaciones, abarca al personal de la Oficina del Inspector General. Estas situaciones se remitirán a consultores, expertos u órganos de investigación externos, incluidos los de organizaciones del sistema de las Naciones Unidas.</p>	<p>Oficina Ejecutiva del ACNUR. De conformidad con el párrafo 26 b) de la política de supervisión independiente, las alegaciones presentadas contra el personal de categoría superior deben remitirse a la OSSI.</p> <p>b) Personal de la Oficina del Inspector General: sin especificar. Se entiende que el párrafo 26 c) de la política de supervisión independiente, relativo a los conflictos de intereses al realizar investigaciones, abarca al personal de la Oficina del Inspector General. Estas situaciones se remitirán a consultores, expertos u órganos de investigación externos, incluidos los de organizaciones del sistema de las Naciones Unidas.</p>	<p>personal de categoría superior de la Oficina Ejecutiva del ACNUR. De conformidad con el párrafo 26 b) de la política de supervisión independiente, las alegaciones presentadas contra el personal de categoría superior deben remitirse a la OSSI.</p> <p>b) Personal de la Oficina del Inspector General: sin especificar. Se entiende que el párrafo 26 c) de la política de supervisión independiente, relativo a los conflictos de intereses al realizar investigaciones, abarca al personal de la Oficina del Inspector General. Estas situaciones se remitirán a consultores, expertos u órganos de investigación externos, incluidos los de organizaciones del sistema de las Naciones Unidas.</p>	
	UNICEF	No	<p>Normas de conducta de la administración pública internacional</p> <p>Estatuto y Reglamento del Personal de las Naciones Unidas</p>	<p>Información facilitada por la organización:</p> <p>Director Ejecutivo</p>	-	<p>Información facilitada por la organización:</p> <p>Director Ejecutivo</p>	<p>Información facilitada por la organización:</p> <p>La decisión corresponde al Director Ejecutivo</p>	<p>Información facilitada por la organización:</p> <p>Director Ejecutivo</p>

	<i>Organización</i>	<i>Procedimientos formales para investigar las alegaciones presentadas contra el jefe y el personal de la oficina de supervisión interna</i>	<i>Otras políticas y procedimientos que deben tenerse en cuenta</i>	<i>Parte o entidad a la que deben dirigirse las denuncias de falta de conducta</i>	<i>Parte o entidad que se encarga de la evaluación preliminar de las alegaciones</i>	<i>Parte o entidad a la que corresponde la decisión de poner en marcha una investigación</i>	<i>Parte o entidad que lleva a cabo la investigación</i>	<i>Parte o entidad a la que se presenta el informe final o que decide sobre la posible adopción de medidas</i>
	UNOPS	Sí Carta de auditoría interna e investigaciones de la UNOPS	Normas de conducta de la administración pública internacional Estatuto y Reglamento del Personal de las Naciones Unidas	Sin especificar Información facilitada por la organización: Director Ejecutivo	Sin especificar	Sin especificar Información facilitada por la organización: Director Ejecutivo, en consulta con el Asesor Jurídico	La investigación de las alegaciones de falta de conducta presentadas contra personal del Grupo de Auditoría Interna e Investigaciones no corresponderá al Grupo, de conformidad con el párrafo 6.2 de la carta de auditoría interna e investigaciones de la UNOPS Información facilitada por la organización: Un órgano de investigación apropiado seleccionado por el Director Ejecutivo en consulta con el Asesor Jurídico	Sin especificar Información facilitada por la organización: Director Ejecutivo y Asesor Jurídico y, de fundamentarse las alegaciones, Comité Asesor de Auditoría, que podrá asesorar sobre las medidas que deben adoptarse
	UNRWA	Sí De conformidad con los párrafos 32 y 33 de la política de investigación del UNRWA, 29 de septiembre de 2016	Normas de conducta de la administración pública internacional Estatuto y Reglamento del Personal de las Naciones Unidas	a) Director del Departamento de Servicios de Supervisión Interna: Comisionado General, que informará al Comité Consultivo sobre Supervisión Interna y recabará su asesoramiento sobre la manera de proceder, conforme a lo previsto en el párrafo 33 de la política de investigación del UNRWA b) Personal del Departamento de Servicios de	a) Director del Departamento de Servicios de Supervisión Interna: Comisionado General, que informará al Comité Consultivo sobre Supervisión Interna y recabará su asesoramiento sobre la manera de proceder, conforme a lo previsto en el párrafo 33 de la política de investigación del UNRWA b) Personal del Departamento de Servicios de Supervisión Interna: el Director del Departamento realizará o encargará una evaluación preliminar y recabará el asesoramiento del Comité Consultivo	Sin especificar Información facilitada por la organización: Comisionado General	Sin especificar Información facilitada por la organización: OSSI o una entidad investigadora externa	Sin especificar Información facilitada por la organización: Comisionado General

	<i>Organización</i>	<i>Procedimientos formales para investigar las alegaciones presentadas contra el jefe y el personal de la oficina de supervisión interna</i>	<i>Otras políticas y procedimientos que deben tenerse en cuenta</i>	<i>Parte o entidad a la que deben dirigirse las denuncias de falta de conducta</i>	<i>Parte o entidad que se encarga de la evaluación preliminar de las alegaciones</i>	<i>Parte o entidad a la que corresponde la decisión de poner en marcha una investigación</i>	<i>Parte o entidad que lleva a cabo la investigación</i>	<i>Parte o entidad a la que se presenta el informe final o que decide sobre la posible adopción de medidas</i>
				Supervisión Interna: el Director del Departamento realizará o encargará una evaluación preliminar y recabará el asesoramiento del Comité Consultivo sobre Supervisión Interna acerca de la manera de proceder, de conformidad con el párrafo 32 de la política de investigación del UNRWA.	sobre Supervisión Interna acerca de la manera de proceder, de conformidad con el párrafo 32 de la política de investigación del UNRWA.			
	ONU-Mujeres	No se aplica, en vista de que la oficina de supervisión interna de ONU-Mujeres carece de mandato de investigación (esta se externaliza a la OSSI) De conformidad con el párrafo 18 de la carta de los Servicios de Evaluación Independiente y Auditoría de ONU-Mujeres, 7 de febrero de 2018	Normas de conducta de la administración pública internacional Estatuto y Reglamento del Personal de las Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas
	PMA	Sí De conformidad con el párrafo 44 de la carta revisada de la Oficina del Inspector General, noviembre de 2019	Código de conducta del PMA Estatuto y Reglamento del Personal de la FAO y el PMA	Sin especificar	Oficina de supervisión de otra entidad de las Naciones Unidas o un órgano de investigación externo apropiado nombrado por el Director Ejecutivo De conformidad con el párrafo 44 de la carta revisada de la Oficina del Inspector General, noviembre de 2019	Sin especificar	Oficina de supervisión de otra entidad de las Naciones Unidas o un órgano de investigación externo apropiado De conformidad con el párrafo 44 de la carta revisada de la Oficina del Inspector General	Director Ejecutivo De conformidad con el párrafo 44 de la carta revisada de la Oficina del Inspector General

	<i>Organización</i>	<i>Procedimientos formales para investigar las alegaciones presentadas contra el jefe y el personal de la oficina de supervisión interna</i>	<i>Otras políticas y procedimientos que deben tenerse en cuenta</i>	<i>Parte o entidad a la que deben dirigirse las denuncias de falta de conducta</i>	<i>Parte o entidad que se encarga de la evaluación preliminar de las alegaciones</i>	<i>Parte o entidad a la que corresponde la decisión de poner en marcha una investigación</i>	<i>Parte o entidad que lleva a cabo la investigación</i>	<i>Parte o entidad a la que se presenta el informe final o que decide sobre la posible adopción de medidas</i>
Otros órganos o entidades de las Naciones Unidas	ITC	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas
	ONUSIDA	Véase OMS	Véase OMS	Véase OMS	Véase OMS	Véase OMS	Véase OMS	Véase OMS
Organismos especializados y OIEA	FAO	Sí Directrices de la FAO para las investigaciones administrativas internas por parte de la Oficina del Inspector General, diciembre de 2016	Normas de conducta de la administración pública internacional Estatuto y Reglamento del Personal de la FAO	Director General a) Alegaciones contra el Inspector General: al Director General b) Alegaciones contra la Oficina del Inspector General: al Inspector General De conformidad con el párrafo 18 de las directrices de la FAO para las investigaciones administrativas internas por parte de la Oficina del Inspector General, diciembre de 2016	a) Inspector General: Comité de Auditoría de la FAO b) Personal de la Oficina del Inspector General: Inspector General De conformidad con el párrafo 18 de las directrices de la FAO para las investigaciones administrativas internas por parte de la Oficina del Inspector General	a) Inspector General: por el Director General en consulta con el Presidente del Comité de Auditoría b) Personal de la Oficina del Inspector General: Inspector General De conformidad con el párrafo 18 de las directrices de la FAO para las investigaciones administrativas internas por parte de la Oficina del Inspector General	a) Inspector General: oficina de investigación de otro organismo de las Naciones Unidas u otra organización multilateral o un consultor independiente según lo que determine el Director General en consulta con el Presidente del Comité de Auditoría b) Personal de la Oficina del Inspector General: oficina de investigación de otro organismo de las Naciones Unidas u otra organización multilateral o un consultor independiente De conformidad con el párrafo 18 de las directrices de la FAO para las investigaciones administrativas internas por parte de la Oficina del Inspector General	a) Inspector General: al Director General poniendo en copia al Presidente del Comité de Auditoría b) Personal de la Oficina del Inspector General: Inspector General De conformidad con el párrafo 18 de las directrices de la FAO para las investigaciones administrativas internas por parte de la Oficina del Inspector General
	OIEA	No	Normas de conducta de la administración pública internacional Estatuto y Reglamento del Personal del OIEA	-	-	-	-	-

	<i>Organización</i>	<i>Procedimientos formales para investigar las alegaciones presentadas contra el jefe y el personal de la oficina de supervisión interna</i>	<i>Otras políticas y procedimientos que deben tenerse en cuenta</i>	<i>Parte o entidad a la que deben dirigirse las denuncias de falta de conducta</i>	<i>Parte o entidad que se encarga de la evaluación preliminar de las alegaciones</i>	<i>Parte o entidad a la que corresponde la decisión de poner en marcha una investigación</i>	<i>Parte o entidad que lleva a cabo la investigación</i>	<i>Parte o entidad a la que se presenta el informe final o que decide sobre la posible adopción de medidas</i>
	OACI	No se aplica, en vista de que la oficina de supervisión interna de la OACI carece de mandato de investigación	Normas de conducta de la administración pública internacional Estatuto y Reglamento del Personal de la OACI	-	-	-	-	-
	OIT	Sí Procedimiento operativo estándar en materia de investigaciones de la Oficina de Auditoría Interna y Control de la OIT, julio de 2018	Normas de conducta de la administración pública internacional Estatuto y Reglamento del Personal de la OIT	a) Jefe de la Oficina de Supervisión Interna: al Director General, que informará al Presidente del órgano rector y al Presidente del Comité de Auditoría y Supervisión Independiente y formulará las recomendaciones que proceda sobre la manera de tramitar las alegaciones De conformidad con el párrafo 52 del procedimiento operativo estándar en materia de investigaciones de la Oficina de Auditoría Interna y Control de la OIT b) Personal de supervisión interna: al Auditor Interno Jefe, que informará al Director General, a quien corresponde formular las recomendaciones que proceda sobre la	a) Jefe de la Oficina de Supervisión Interna: Director General De conformidad con el párrafo 52 del procedimiento operativo estándar en materia de investigaciones de la Oficina de Auditoría Interna y Control de la OIT b) Personal de la Oficina de Supervisión Interna: Director General De conformidad con el párrafo 51 del procedimiento operativo estándar en materia de investigaciones de la Oficina de Auditoría Interna y Control de la OIT	a) Jefe de la Oficina de Supervisión Interna: Director General De conformidad con el párrafo 52 del procedimiento operativo estándar en materia de investigaciones de la Oficina de Auditoría Interna y Control de la OIT b) Personal de la Oficina de Supervisión Interna: Director General De conformidad con el párrafo 51 del procedimiento operativo estándar en materia de investigaciones de la Oficina de Auditoría Interna y Control de la OIT	Sin especificar	Sin especificar

	<i>Organización</i>	<i>Procedimientos formales para investigar las alegaciones presentadas contra el jefe y el personal de la oficina de supervisión interna</i>	<i>Otras políticas y procedimientos que deben tenerse en cuenta</i>	<i>Parte o entidad a la que deben dirigirse las denuncias de falta de conducta</i>	<i>Parte o entidad que se encarga de la evaluación preliminar de las alegaciones</i>	<i>Parte o entidad a la que corresponde la decisión de poner en marcha una investigación</i>	<i>Parte o entidad que lleva a cabo la investigación</i>	<i>Parte o entidad a la que se presenta el informe final o que decide sobre la posible adopción de medidas</i>
				manera de tramitar las alegaciones De conformidad con el párrafo 51 del procedimiento operativo estándar en materia de investigaciones de la Oficina de Auditoría Interna y Control de la OIT				
	OMI	Sí Política y procedimientos de la OMI de prevención y detección del fraude y las faltas de conducta graves, apéndice F del Reglamento del Personal	Normas de conducta de la administración pública internacional Estatuto y Reglamento del Personal de la OMI	Sin especificar	Sin especificar	Los directores de las divisiones administrativas o de asuntos jurídicos y relaciones externas asumirán la responsabilidad asignada a los Servicios de Supervisión Interna de conformidad con la sección en los casos en que se someta a investigación a un funcionario de los Servicios De conformidad con el párrafo 5.4 de la política y los procedimientos de la OMI de prevención y detección del fraude y las faltas de conducta graves, apéndice F del Reglamento del Personal Información facilitada por la organización: Secretario General	Sin especificar	Sin especificar Información facilitada por la organización: Secretario General
	UIT	No	Normas de conducta de la administración pública internacional Estatuto y Reglamento del Personal de la UIT	Información facilitada por la organización: Departamento de Gestión de los Recursos Humanos	Información facilitada por la organización: Departamento de Gestión de los Recursos Humanos	Información facilitada por la organización: Secretario General de la UIT	Información facilitada por la organización: Un investigador externo que se contratará expresamente	Información facilitada por la organización: Secretario General de la UIT

	<i>Organización</i>	<i>Procedimientos formales para investigar las alegaciones presentadas contra el jefe y el personal de la oficina de supervisión interna</i>	<i>Otras políticas y procedimientos que deben tenerse en cuenta</i>	<i>Parte o entidad a la que deben dirigirse las denuncias de falta de conducta</i>	<i>Parte o entidad que se encarga de la evaluación preliminar de las alegaciones</i>	<i>Parte o entidad a la que corresponde la decisión de poner en marcha una investigación</i>	<i>Parte o entidad que lleva a cabo la investigación</i>	<i>Parte o entidad a la que se presenta el informe final o que decide sobre la posible adopción de medidas</i>
	UNESCO	Sí Disposiciones relativas a los casos en que toman parte el Servicio de Supervisión Interna, la Oficina del Director de Gestión de Recursos Humanos y el Subdirector General de Administración y Gestión, que figuran en el capítulo 11.3, sección H, párrafo 26, del Manual de recursos humanos, 19 de junio de 2019	Normas de conducta de la administración pública internacional Estatuto y Reglamento del Personal de la UNESCO	Sí Subdirector General para las alegaciones presentadas contra un empleado del Servicio de Supervisión Interna, incluido el Director de este, de conformidad con las disposiciones relativas a los casos en que toman parte el Servicio de Supervisión Interna, la Oficina del Director de Gestión de Recursos Humanos y el Subdirector General de Administración y Gestión, que figuran en el capítulo 11.3, sección H, párrafo 26, del Manual de recursos humanos, 19 de junio de 2019	Sí Subdirector General para las alegaciones presentadas contra un empleado del Servicio de Supervisión Interna, incluido el Director de este, de conformidad con las disposiciones relativas a los casos en que toman parte el Servicio de Supervisión Interna, la Oficina del Director de Gestión de Recursos Humanos y el Subdirector General de Administración y Gestión, que figuran en el capítulo 11.3, sección H, párrafo 26, del Manual de recursos humanos, 19 de junio de 2019	Sí Subdirector General para las alegaciones presentadas contra un empleado del Servicio de Supervisión Interna, incluido el Director de este, de conformidad con las disposiciones relativas a los casos en que toman parte el Servicio de Supervisión Interna, la Oficina del Director de Gestión de Recursos Humanos y el Subdirector General de Administración y Gestión, que figuran en el capítulo 11.3, sección H, párrafo 26, del Manual de recursos humanos, 19 de junio de 2019	Sin especificar	Subdirector General y la administración De conformidad con las disposiciones relativas a los casos en que toman parte el Servicio de Supervisión Interna, la Oficina del Director de Gestión de Recursos Humanos y el Subdirector General de Administración y Gestión, que figuran en el capítulo 11.3, sección H, párrafo 26, del Manual de recursos humanos, 19 de junio de 2019
	ONUDI	Sí Carta de la Oficina de Evaluación y Supervisión Interna de la ONUDI, 26 de marzo de 2019	Normas de conducta de la administración pública internacional Estatuto y Reglamento del Personal de la ONUDI	Sin especificar	Sin especificar	Director General De conformidad con el párrafo 17 de la carta de la Oficina de Evaluación y Supervisión Interna de la ONUDI, 26 de marzo de 2019	Sin especificar	Sin especificar
	OMT	- ^c						
	UPU	- ^d						
	OMS	Sí	Normas de conducta de la administración	Sin especificar	Sin especificar	Director General, que podrá recabar el asesoramiento del Comité	Sin especificar	Sin especificar

	<i>Organización</i>	<i>Procedimientos formales para investigar las alegaciones presentadas contra el jefe y el personal de la oficina de supervisión interna</i>	<i>Otras políticas y procedimientos que deben tenerse en cuenta</i>	<i>Parte o entidad a la que deben dirigirse las denuncias de falta de conducta</i>	<i>Parte o entidad que se encarga de la evaluación preliminar de las alegaciones</i>	<i>Parte o entidad a la que corresponde la decisión de poner en marcha una investigación</i>	<i>Parte o entidad que lleva a cabo la investigación</i>	<i>Parte o entidad a la que se presenta el informe final o que decide sobre la posible adopción de medidas</i>
		Carta de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna de la OMS, marzo de 2019	pública internacional Estatuto y Reglamento del Personal de la OMS Código de Ética de la OMS			Consultivo de Expertos en Supervisión Independiente De conformidad con el párrafo 22 de la carta de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna de la OMS, marzo de 2019	Información facilitada por la organización: Órgano de investigación externa	
	OMPI	Sí Carta de supervisión interna de la OMPI, anexo I, Reglamento Financiero y Reglamentación Financiera Detallada de la OMPI, 2 de octubre de 2018	Normas de conducta de la administración pública internacional Estatuto y Reglamento del Personal de la OMPI	a) Director de la División de Supervisión Interna: Director General De conformidad con el párrafo 22 de la carta de supervisión interna de la OMPI, anexo I, Reglamento Financiero y Reglamentación Financiera Detallada de la OMPI, 2 de octubre de 2018 b) Personal de la División de Supervisión Interna: Director de la División de Supervisión Interna De conformidad con el párrafo 21 de la carta de supervisión interna de la OMPI, anexo I, Reglamento Financiero y Reglamentación Financiera Detallada de la OMPI, 2 de octubre de 2018	a) Director de la División de Supervisión Interna: la Comisión Consultiva Independiente de Supervisión realizará u organizará una evaluación preliminar De conformidad con el párrafo 22 de la carta de supervisión interna de la OMPI, anexo I, Reglamento Financiero y Reglamentación Financiera Detallada de la OMPI, 2 de octubre de 2018 b) Personal de la División de Supervisión Interna: el Director de la División de Supervisión Interna recabará el asesoramiento de la Comisión Consultiva Independiente de Supervisión sobre la manera de proceder De conformidad con el párrafo 21 de la carta de supervisión interna de la OMPI, anexo I, Reglamento Financiero y Reglamentación Financiera Detallada de la OMPI, 2 de octubre de 2018	a) Director de la División de Supervisión Interna: Director General y Presidente del Comité de Coordinación, sobre la base de la recomendación de la Comisión Consultiva Independiente de Supervisión, en particular respecto del mandato propuesto para la investigación y una entidad investigadora apropiada De conformidad con el párrafo 22 de la carta de supervisión interna de la OMPI, anexo I, Reglamento Financiero y Reglamentación Financiera Detallada de la OMPI, 2 de octubre de 2018 b) Personal de la División de Supervisión Interna: sin especificar	a) Director de la División de Supervisión Interna: una entidad investigadora apropiada recomendada por la Comisión Consultiva Independiente de Supervisión De conformidad con el párrafo 22 de la carta de supervisión interna de la OMPI, anexo I, Reglamento Financiero y Reglamentación Financiera Detallada de la OMPI, 2 de octubre de 2018 b) Personal de la División de Supervisión Interna: sin especificar	a) Director de la División de Supervisión Interna: Director General, poniendo en copia a los presidentes de la Asamblea General y del Comité de Coordinación, la Comisión Consultiva Independiente de Supervisión y auditores externos De conformidad con el párrafo 40 de la política de investigación de la División de Supervisión Interna de la OMPI, 28 de febrero de 2017 b) Personal de la División de Supervisión Interna: Sin especificar

	<i>Organización</i>	<i>Procedimientos formales para investigar las alegaciones presentadas contra el jefe y el personal de la oficina de supervisión interna</i>	<i>Otras políticas y procedimientos que deben tenerse en cuenta</i>	<i>Parte o entidad a la que deben dirigirse las denuncias de falta de conducta</i>	<i>Parte o entidad que se encarga de la evaluación preliminar de las alegaciones</i>	<i>Parte o entidad a la que corresponde la decisión de poner en marcha una investigación</i>	<i>Parte o entidad que lleva a cabo la investigación</i>	<i>Parte o entidad a la que se presenta el informe final o que decide sobre la posible adopción de medidas</i>
	OMM	No	Normas de conducta de la administración pública internacional Código de Ética de la OMM Estatuto y Reglamento del Personal de la OMM					

^a Conforme a lo dispuesto en ST/SGB/2015/3.

^b Información facilitada por la organización en su respuesta al cuestionario de la DCI.

^c La OMT carece de oficina de supervisión interna.

^d La UPU carece de oficina de supervisión interna.

Anexo XI, parte I

Dotación de recursos de la función de investigación (al 31 de diciembre de 2017)

Organización	Ingresos totales conforme a los estados financieros auditados para 2017 (millones)	Ingresos totales conforme a los estados financieros auditados para 2017 (recalculados en millones de dólares EE. UU.) ²	Presupuesto de la oficina de supervisión interna para 2017 (millones) ³	Presupuesto de la oficina de supervisión interna para 2017 (recalculado en millones de dólares EE. UU.) ⁴	Presupuesto de la dependencia de investigación para 2017 (en millones de dólares EE. UU.) ³	Número total de empleados (de plantilla y de otro tipo) al 31 de diciembre de 2017	Número total de empleados de plantilla al 31 de diciembre de 2017	Número total de empleados de la oficina de supervisión interna	Número de investigaciones profesionales	Presupuesto para supervisión como porcentaje de los ingresos totales	Presupuesto para investigación como porcentaje del presupuesto para supervisión	Coficiente entre investigadores profesionales y el número total del personal	Coficiente entre investigadores profesionales y el número de empleados de plantilla	
Secretaría de las Naciones Unidas y sus departamentos y oficinas ¹	Naciones Unidas	6 081,2 dólares EE. UU. ⁵	6 081,2	66,7 dólares EE. UU.	66,7	14,5 ⁶	..	38 105 ^{7 8}	286 ⁹	50 ¹⁰	1,10	22,49		1:762
	Operaciones sobre el terreno y misiones políticas especiales de las Naciones Unidas	7 744,3 dólares EE. UU. (1 de julio de 2017 a 30 de junio de 2018) ¹¹	7 744,3 (1 de julio de 2017 a 30 de junio de 2018)	Véase lo señalado antes	Véase lo señalado antes		104 856 ¹¹	18 203 ¹²	Véase lo señalado antes	Véase lo señalado antes	Véase lo señalado antes	Véase lo señalado antes	1:2 097	Véase lo señalado antes
	UNCTAD	69,2 dólares EE. UU. ¹³	69,2	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	592	483 ¹²	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas
	PNUMA	655,9 dólares EE. UU.	655,9	0,3 dólares EE. UU.	0,3	Véase Naciones Unidas	2 066	1 233 ¹²	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	0,04	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas
	ONU-Hábitat	168,8 dólares EE. UU.	168,8	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	785	341 ¹²	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas
	UNODC	392,1 dólares EE. UU. ¹³	392,1	0,3 dólares EE. UU.	0,3	Véase Naciones Unidas	2 362	661 ¹²	16	Véase Naciones Unidas	0,07	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas
Fondos y programas	PNUD	5 236,4 dólares EE. UU.	5 236,4	17,2 dólares EE. UU.	17,2	6,1	17 544	7 253 ⁷	82	30	0,33	35	1:584	1:241
	UNFPA	1 112,6 dólares EE. UU.	1 112,6	6,4 dólares EE. UU.	6,4	1,8	6 217	2 648 ⁷	24	7	0,58	28	1: 888	1:378
	ACNUR	4 226,5 dólares EE. UU.	4 226,5	7,0 dólares EE. UU.	7,0	4,1	15 273	11 364 ⁷	34	15	0,17	58	1:1 018	1:757
	UNICEF	6 576,7 dólares EE. UU.	6 576,7	7,1 dólares EE. UU.	7,1	1,3	17 414	13 793 ⁷	33	6	0,11	18	1:2 902	1:2 298
	UNOPS	834,0 dólares EE. UU.	834,0	2,9 dólares EE. UU.	2,9	1,3	4 255	766 ⁷	13	6	0,35	45	1:709	1:127
	UNRWA	1 238,9 dólares EE. UU.	1 238,9	3,3 dólares EE. UU.	3,3	0,9	30 000	211 ⁷	20	6	0,27	27,27	1:5 000	1:35

Organización	Ingresos totales conforme a los estados financieros auditados para 2017 (millones)	Ingresos totales conforme a los estados financieros auditados para 2017 (recalculados en millones de dólares EE. UU.) ²	Presupuesto de la oficina de supervisión interna para 2017 (millones) ³	Presupuesto de la oficina de supervisión interna para 2017 (recalculado en millones de dólares EE. UU.) ³	Presupuesto de la dependencia de investigación para 2017 (en millones de dólares EE. UU.) ³	Número total de empleados (de plantilla y de otro tipo) al 31 de diciembre de 2017	Número total de empleados de plantilla al 31 de diciembre de 2017	Número total de empleados de la oficina de supervisión interna	Número de investigaciones profesionales	Presupuesto para supervisión como porcentaje de los ingresos totales	Presupuesto para investigación como porcentaje del presupuesto para supervisión	Coficiente entre investigadores profesionales y el número total del personal	Coficiente entre investigadores profesionales y el número de empleados de plantilla	
ONU-Mujeres	378,3 dólares EE. UU.	378,3	2,1 dólares EE. UU.	2,1	0,3 (para servicios de investigación prestados por la OSSI)	2 305	874 ⁷	4	Véase Naciones Unidas	0,55	14,29	Véase Naciones Unidas	Servicios prestados por la OSSI	
PMA	6 430,9 dólares EE. UU.	6 430,9	7,6 dólares EE. UU.	7,6	2,1	16 194	1 463 ¹⁴	34	13	0,12	21	1:1 246	1:113	
Otros órganos o entidades de las Naciones Unidas	ITC	127,1 dólares EE. UU.	127,1	0,18 dólares EE. UU.	0,18	Véase Naciones Unidas	1 030	299	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	0,14	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	
	ONUSIDA	232,9 dólares EE. UU.	232,9	0,3 dólares EE. UU. (para servicios de supervisión prestados por la Oficina de Servicios de Supervisión Interna de la OMS)	0,3 (para servicios de investigación prestados por la Oficina de Servicios de Supervisión Interna de la OMS)	741	698	Véase OMS	Véase OMS	0,13	16,7	Véase OMS	Véase OMS	
Organismos especializados y OIEA	FAO	1 612,2 dólares EE. UU.	1 612,2	4,3 dólares	4,3	1,3	12 207	3 164	25	5	0,27	30	1:2 441	1:632
	OIEA	587,5 euros	663,7	3,2 dólares EE. UU.	3,2	0,4	2 882	2 497	20	3	0,48	12	1:961	1:832
	OACI	272,4 dólares canadienses	209,9	1,2 dólares canadienses	0,9	- ¹⁵	939	698	6	0	0,43	-	0	0
	OIT	663,5 dólares EE. UU.	663,5	2,1 dólares EE. UU.	2,1	- ¹⁵	2 952	1 693	7	3	0,32	-	1:984	1:564
	OMI	61,6 libras esterlinas	79,3	0,5 libras esterlinas	0,6	- ¹⁵	453	273	2	0	0,75	-	0	0
	UIT	178,5 francos suizos	181,3	0,7 francos suizos	0,7	- ¹⁵	922	672	4	0	0,38	-	0	0
	UNESCO	648,4 dólares EE. UU.	648,4	3,2 dólares EE. UU.	3,2	0,2	4 200	2 170	19	2	0,49	6	1:2 100	1:1 085
	ONUDI	283,6 euros	320,4	0,8 euros	0,9	- ¹⁵	2 243	656	6	1	0,28	-	1:2 243	1:656
	OMT	20,3 euros	22,9	- ¹⁶	-	-	209	87	-	-	-	-	-	-
	UPU	67,7 francos suizos	68,7	0,5 francos suizos ¹⁷	0,5	- ¹⁵	263	247	-	-	0,73	-	-	-
	OMS	2 775,3 dólares EE. UU.	2 775,3	2,8 dólares EE. UU.	2,8	0,8	9 532	8 836	19	4	0,10	28	1:2 383	1:2 209

Organización	Ingresos totales conforme a los estados financieros auditados para 2017 (millones)	Ingresos totales conforme a los estados financieros auditados para 2017 (recalculados en millones de dólares EE. UU.) ²	Presupuesto de la oficina de supervisión interna para 2017 (millones) ³	Presupuesto de la oficina de supervisión interna para 2017 (recalculado en millones de dólares EE. UU.) ⁴	Presupuesto de la dependencia de investigación para 2017 (en millones de dólares EE. UU.) ⁵	Número total de empleados (de plantilla y de otro tipo) al 31 de diciembre de 2017	Número total de empleados de plantilla al 31 de diciembre de 2017	Número total de empleados de la oficina de supervisión interna	Número de investigaciones profesionales	Presupuesto para supervisión como porcentaje de los ingresos totales	Presupuesto para investigación como porcentaje del presupuesto para supervisión	Coficiente entre investigadores profesionales y el número total del personal	Coficiente entre investigadores profesionales y el número de empleados de plantilla
OMPI	413,4 francos suizos	419,8	2,6 francos suizos	2,6	1,0	1 558	1 078	11	3	0,61	38	1:519	1:359
OMM	91,8 francos suizos	93,2	0,67 francos suizos	0,68	- ¹⁴	446	334	3	0	0,73	-	0	0

¹ Conforme a lo dispuesto en ST/SGB/2015/3.

² Sobre la base de los tipos de cambio medios del FMI para el año 2017.

³ Información facilitada por las organizaciones, a no ser que se indique otra cosa.

⁴ En algunas organizaciones el presupuesto para supervisión interna abarca la auditoría, la investigación, la evaluación y la inspección, mientras que en otras puede que abarque únicamente la auditoría y la investigación. En consecuencia, la comparabilidad es limitada.

⁵ A/73/5 (Vol. I).

⁶ Esta cifra consta de 5,1 millones de dólares EE. UU. con cargo al presupuesto ordinario, 9,2 millones de dólares con cargo a la cuenta de apoyo para las operaciones de mantenimiento de la paz y una donación de 175.000 dólares con fines de capacitación en entrevistas.

⁷ A/73/79.

⁸ La cifra de 38.145 consta de las cifras presentadas más adelante en relación con el personal de las actividades de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz, ONU-Hábitat, el PNUMA, la UNCTAD y la UNODC, como se indica en A/73/79.

⁹ A/73/79. Solo para el personal de plantilla, pues no se dispone de cifras respecto del personal de otro tipo.

¹⁰ Información facilitada por la organización.

¹¹ Según A/73/5 (Vol. II).

¹² A/73/79. El número de miembros del personal se incluye en el número total de miembros del personal de las Naciones Unidas.

¹³ A/73/5 (Vol. I). Esta cifra forma parte de los ingresos totales de las Naciones Unidas (presupuesto ordinario).

¹⁴ WFP/EB.A/2018/10-D.

¹⁵ No existe presupuesto aparte con fines de investigación.

¹⁶ La OMT carece de función de supervisión interna (auditoría e investigaciones).

¹⁷ Presupuesto para actividades de auditoría (e investigaciones previa solicitud) externalizadas a un proveedor de servicios del sector privado.

Anexo XI, parte II

Dotación de recursos de la función de investigación (al 31 de diciembre de 2018)

	Organización	Ingresos totales conforme a los estados financieros auditados para 2018 (millones)	Ingresos totales conforme a los estados financieros auditados para 2018 (recalculados en millones de dólares EE. UU.) ²	Presupuesto de la oficina de supervisión interna para 2018 (millones) ³	Presupuesto de la oficina de supervisión interna para 2018 ⁴ (recalculado en millones de dólares EE. UU.)	Presupuesto de la dependencia de investigación para 2018 (en millones de dólares EE. UU.) ³	Número total de empleados (de plantilla y de otro tipo) al 31 de diciembre de 2018	Número total de empleados de plantilla al 31 de diciembre de 2018	Número total de empleados de la oficina de supervisión interna	Número de investigadores profesionales	Presupuesto para supervisión como porcentaje de los ingresos totales	Presupuesto para investigación como porcentaje del presupuesto para supervisión	Coficiente entre investigadores profesionales y el número total del personal	Coficiente entre investigadores profesionales y el número de empleados de plantilla
Secretaría de las Naciones Unidas y sus departamentos y oficinas ¹	Naciones Unidas	6 790,4 dólares EE. UU. ⁵	6 790,4	55,9 dólares EE. UU.	55,9	15,5		37 505 ^{6,7}	288 ⁸	58 ⁹	0,82	27,73	-	1:646
	Operaciones sobre el terreno y misiones políticas de las Naciones Unidas	7 462,5 dólares EE. UU. (1 de julio de 2018 a 20 de junio de 2019) ¹⁰	7 462,5 (1 de julio de 2018 a 20 de junio de 2019)	Véase lo señalado antes	Véase lo señalado antes	Véase lo señalado antes	100 035 ¹⁰	17 407 ⁶	Véase lo señalado antes	Véase lo señalado antes	Véase lo señalado antes	Véase lo señalado antes	1:1 725	Véase lo señalado antes
	UNCTAD	69,2 dólares EE. UU. ¹¹	69,2	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	542 ⁹	492 ¹²	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas
	PNUMA	741,8 dólares EE. UU.	741,8	0,5 dólares EE. UU.	0,5	Véase Naciones Unidas		1 292 ¹²	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	0,06	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas
	ONU-Hábitat	178,7 dólares EE. UU.	178,7	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	826 ⁹	350 ¹²	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas
	UNODC	409,1 dólares EE. UU. ¹¹	409,1	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	1 159 ⁹	704 ¹²	12	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas
Fondos y programas	PNUD	5 517,0 dólares EE. UU.	5 517,0	18,8 dólares EE. UU. ¹³	18,8	6,8 ¹³	18 147 ⁹	7 203 ⁹	85 ¹³	20 ⁹	0,34	36,2	1:907	1:360
	UNFPA	1 290,3 dólares EE. UU.	1 290,3	6,8 dólares EE. UU. ¹⁴	6,8	2,0 ¹⁴	6 547 ⁹	2 785 ¹⁵	26 ⁹	8 ⁹	0,53	29,4	1:818	1:348
	ACNUR	4 338,3 dólares EE. UU.	4 338,3	7,7 dólares EE. UU.	7,7	4,5	16 310 ⁹	11 867 ⁶	30	17 ⁹	0,18	58,44	1:959	1:698
	UNICEF	6 675,8 dólares EE. UU.	6 675,8	7,0 dólares EE. UU. ¹⁶	7,0	1,9	18 321 ⁹	14 396 ⁶	38 ¹⁶	12 ¹⁶	0,10	27,14	1:1 527	1:1 200
	UNOPS	942,5 dólares EE. UU.	9 42,5	3,2 dólares EE. UU.	3,2	1,2	4 439 ⁹	756 ⁶	15	6 ⁹	0,34	37,50	1:740	1:126
	UNRWA	1 295,2 dólares EE. UU.	1 295,2	No se facilita información	No se facilita información	No se facilita información	29 628 ¹⁷	188 ⁶	20 ¹⁸	6 ⁹	-	-	1:4 938	1:31
	ONU-Mujeres	404,7 dólares	404,7	No se facilita información	No se facilita información	0,14 (para servicios de investigación prestados por la OSSD) ¹⁹	1 891 ²⁰	990 ⁶	8 ²¹	Véase Naciones Unidas	-	-	- servicios de investigación prestados por la OSSD	- servicios de investigación prestados por la OSSD
	PMA	7 368,3 dólares EE. UU.	7 368,3	9,3 dólares EE. UU. ²²	9,3	3,0	16 858 ²³	1 499 ²³	40 ²²	18 ⁹	0,11	32,3	1:937	1:83

Organización	Ingresos totales conforme a los estados financieros auditados para 2018 (millones)	Ingresos totales conforme a los estados financieros auditados para 2018 (recalculados en millones de dólares EE. UU.) ²	Presupuesto de la oficina de supervisión interna para 2018 (millones) ³	Presupuesto de la oficina de supervisión interna para 2018 ⁴ (recalculado en millones de dólares EE. UU.)	Presupuesto de la dependencia de investigación para 2018 (en millones de dólares EE. UU.) ³	Número total de empleados (de plantilla y de otro tipo) al 31 de diciembre de 2018	Número total de empleados de plantilla al 31 de diciembre de 2018	Número total de empleados de la oficina de supervisión interna	Número de investigadores profesionales	Presupuesto para supervisión como porcentaje de los ingresos totales	Presupuesto para investigación como porcentaje del presupuesto para supervisión	Coficiente entre investigadores profesionales y el número total del personal	Coficiente entre investigadores profesionales y el número de empleados de plantilla	
Otros órganos o entidades de las Naciones Unidas	ITC	120,1 dólares EE. UU.	120,1	0,175 dólares EE. UU.	0,175	Véase Naciones Unidas	1 287 ²⁴	323 ⁶	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	
	ONUSIDA	218,7 dólares EE. UU.	218,7	0,3 dólares EE. UU. (para servicios de supervisión prestados por la Oficina de Servicios de Supervisión Interna de la OMS)	0,3	0,09 (para servicios de investigación prestados por la Oficina de Servicios de Supervisión Interna de la OMS)	808 ²⁵	680 ²⁶	Véase OMS	Véase OMS	0,14	30	Véase OMS	
Organismos especializados y OIEA	FAO	1 629,0 dólares EE. UU.	1 629,0	4,5 dólares EE. UU. ²⁷	4,5	1,5	11 532 ⁹	3 121 ⁹	24 ²⁸	6 ⁹	0,28	33,33	1:1 922	1:520
	OIEA	585,0 euros	688,2	3,1 euros	3,6	0,5	3 200 ⁹	2 507 ⁹	20 ⁹	2 ⁹	0,52	13,90	1:1 600	1:1 254
	OACI	321,5 dólares canadienses	247,3	1,2 dólares canadienses	0,9	- ²⁹	933 ⁹	702 ⁹	1 ⁹	0 ⁹	0,36	-	0	0
	OIT	708,3 dólares EE. UU.	708,3	4,3 dólares EE. UU.	4,3	- ²⁹	3 102 ³⁰	1 721 ³⁰	5,5 ⁹	2 ⁹	0,60	-	1:551	1:861
	OMI	57,9 libras esterlinas	77,2	0,7 libras esterlina	0,9	- ²⁹	410 ⁹	270 ⁹	4 ⁹	0 ⁹	0,94	-	0	0
	UIT	176,4 francos suizos	180,0	0,7 francos suizos	0,7	- ²⁹	1 077 ⁹	762 ⁹	4 ³¹	0 ⁹	-	-	0	0
	UNESCO	683,8 dólares EE. UU.	683,8	3,2 dólares EE. UU. ³²	3,2	0,3 ³²	4 500 ⁹	2 240 ⁹	19 ⁹	2 ⁹	0,47	09,4	1:2 250	1:1 120
	ONUDI	217,6 euros	256,0	1,8 euros	2,1	- ²⁹	2 128 ⁹	666 ⁹	5 ⁹	1 ⁹	0,82	-	1:2 128	1:666
	OMT	22,0 euros	25,9	- ³³	-	-	140 ³⁴	81 ³⁴	-	-	-	-	-	-
	UPU	74,3 francos suizos	75,8	0,5 francos suizos ³⁵	0,5	-	270 ⁹	268 ⁹	-	-	0,66	-	-	-
	OMS	2 901,4 dólares EE. UU.	2 901,4	5,4 dólares EE. UU.	5,4	1,8	8 955 ⁹	7 958 ⁹	18 ³⁶	6,5 ⁹	0,19	33,33	1:1 378	1:1 224
	OMPI	430,6 francos suizos	439,4	2,5 francos suizos ³⁷	2,6	0,8	1 536 ⁹	1 084 ³⁸	7 ³⁹	3 ⁹	0,59	30,8	1:512	1:361
	OMM	87,8 francos suizos	89,6	0,8 francos suizos	0,8	- ²⁹	405 ⁹	324 ⁹	3 ⁴⁰	0 ⁴⁰	0,91	-	0	0

¹ Conforme a lo dispuesto en ST/SGB/2015/3.

² Tipos de cambio medios del FMI para el año 2018.

³ Información facilitada por las organizaciones, a no ser que se indique otra cosa.

⁴ En algunas organizaciones el presupuesto para supervisión interna abarca la auditoría, la investigación, la evaluación y la inspección, mientras que en otras puede que abarque únicamente la auditoría y la investigación. En consecuencia, la comparabilidad es limitada.

⁵ A/74/5 (Vol. I).

⁶ A/74/82.

⁷ La cifra de 38.145 consta de las cifras presentadas más adelante en relación con el personal de las actividades de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz, ONU-Hábitat, el PNUMA, la UNCTAD y la UNODC, como se indica en A/73/79.

⁸ A/74/82. Solo para el personal de plantilla, pues no se dispone de cifras respecto del personal de otro tipo.

⁹ Información facilitada por la organización.

¹⁰ A/74/5 (Vol. II).

¹¹ A/74/5 (Vol. I). Esta cifra forma parte de los ingresos totales de las Naciones Unidas (presupuesto ordinario).

¹² A/74/82. El número de miembros del personal se incluye en el número total de miembros del personal de las Naciones Unidas.

¹³ DP/2019/23.

¹⁴ DP/FPA/2019/6.

¹⁵ A/74/5/Add.8.

¹⁶ E/ICEF/2019/AB/L.3.

¹⁷ A/74/5/Add.4.

¹⁸ Informe anual de 2018 del Departamento de Servicios de Supervisión Interna.

¹⁹ UNW/2019/3.

²⁰ A/74/5/Add.12.

²¹ UNW/2019/3. No se incluyen los investigadores.

²² WFP/EB.A/2019/6-D/1.

²³ Informe Anual de las Realizaciones del PMA de 2018, anexo X.

²⁴ A/74/5 (Vol. III).

²⁵ UNAIDS/PCB (44)/CRP1.

²⁶ UNAIDS/PCB (44)/19.8.

²⁷ FC175/13.

²⁸ FC175/13 (solo para el personal de plantilla).

²⁹ No existe presupuesto aparte con fines de investigación.

³⁰ GB.335/PFA/11.

³¹ Documento C19/44-E.

³² 206EX/21.

³³ La OMT carece de función de supervisión interna (auditoría e investigación).

³⁴ A/23/6. Cifras al 1 de julio de 2019.

³⁵ Presupuesto para actividades de auditoría (e investigaciones previa solicitud) externalizadas a un proveedor de servicios del sector privado.

³⁶ A72/40 (solo para el personal de plantilla).

³⁷ WO/PBC/30/5.

³⁸ OMPI, "Staff @ WIPO: Serving the Global IP System, Workforce 2019".

³⁹ Información facilitada por la organización (solo para el personal de plantilla).

⁴⁰ Cg-18/INF.9.6(4).

Anexo XII

Prácticas de otras organizaciones internacionales

No obstante la comparabilidad limitada de las organizaciones consultadas con fines de contraste con las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas comprendidas en el presente examen, se determinaron dificultades semejantes en cuanto a independencia, configuración institucional (fragmentación de las responsabilidades de investigación y las actividades conexas), recursos (humanos y financieros), falta de investigadores profesionales y limitaciones de capacidad a raíz del acusado aumento del número de alegaciones presentadas e investigaciones de casos de acoso, acoso sexual y explotación y abusos sexuales. Para poner de relieve estas constataciones, a continuación se expone la situación de unas cuantas organizaciones no participantes en la DCI (por orden alfabético en inglés).

Comisión Preparatoria de la Organización del Tratado de Prohibición Completa de los Ensayos Nucleares

La Comisión Preparatoria de la Organización del Tratado de Prohibición Completa de los Ensayos Nucleares, fundada en 1996, tiene una plantilla de más de 260 funcionarios de más de 70 países y su sede está en Viena. Su presupuesto anual gira en torno a los 130 millones de dólares.

La Sección de Auditoría Interna y Supervisión de la Organización del Tratado de Prohibición Completa de los Ensayos Nucleares se encarga de prestar servicios de auditoría, investigación y asesoramiento. La Sección de Auditoría Interna y Supervisión forma parte de la Oficina del Secretario Ejecutivo (que es el jefe ejecutivo). El mandato de investigación se introdujo en 2010. Aunque en la carta no se indican detalles, se entiende que el mandato abarca todas las formas de falta de conducta y que se aplica al personal de plantilla, al personal de otro tipo, a los expertos, a los pasantes y a los consultores. El Secretario Ejecutivo aprueba la carta, que se transmite a la Comisión Preparatoria (el órgano rector), y todo cambio en el mandato y, por ende, en la carta, debe someterse al mismo proceso. Al no haber investigadores profesionales, las investigaciones corresponden a auditores internos. Las denuncias que se asignan a tipos generales de reclamaciones por parte de empleados se remiten a los servicios de gestión de los recursos humanos. El presupuesto de la Sección de Auditoría Interna y Supervisión (864.000 dólares en 2018, incluidos gastos de personal y no relacionados con el personal) forma parte del proceso presupuestario general y es aprobado por el órgano rector.

El jefe ejecutivo nombra al jefe de la Sección de Auditoría Interna y Supervisión en consulta con el órgano rector. Su destitución está sujeta al mismo procedimiento. La política de la organización en materia de ocupación del cargo impone al mandato una duración de siete años divididos en tres contratos (un contrato de tres años renovable dos veces por períodos de dos años cada vez). El jefe de la Sección de Auditoría Interna y Supervisión puede abrir investigaciones sin la aprobación previa del jefe ejecutivo. Depende directamente del jefe ejecutivo y presenta un informe anual al órgano rector. El jefe de la Sección de Auditoría Interna y Supervisión tiene acceso sin trabas al presidente del órgano rector.

Alianza Gavi

La Alianza Gavi, fundada en 2000, es una organización internacional que agrupa a los sectores público y privado para facilitar a los niños que viven en los países más pobres del mundo acceso a vacunas nuevas y poco utilizadas. La Alianza Gavi es una fundación suiza con condición de institución internacional en Suiza y condición de organización pública de beneficencia en los Estados Unidos de América.

El órgano rector de la organización (la Junta) ha establecido la Sección de Auditoría e Investigaciones como dependencia orgánica aparte de carácter independiente. La Junta

define sus actividades y recibe sus informes por conducto del Comité de Auditoría y Finanzas. La Junta nombra y cesa al Director General de la Sección de Auditoría e Investigaciones por recomendación del Comité de Auditoría y Finanzas. El Comité también evalúa la estructura orgánica, el mandato y el presupuesto operacional de la Sección a fin de velar por que sean apropiados y suficientes para llevar a cabo las actividades acordadas. La Sección de Auditoría e Investigaciones comprende también una oficina de investigación y lucha contra el fraude establecida en 2015. Su mandato consiste en realizar investigaciones, aunque los casos de acoso y discriminación se denuncian ante la División de Recursos Humanos. La Sección tiene una línea de notificación directa al órgano rector, por conducto del Comité de Auditoría y Finanzas, y al Director General.

Fondo Mundial de Lucha contra el Sida, la Tuberculosis y la Malaria

El Fondo Mundial de Lucha contra el Sida, la Tuberculosis y la Malaria, fundado en 2002, se presenta como una organización de colaboración del siglo XXI pensada para acelerar la erradicación del sida, la tuberculosis y la malaria. Es una asociación entre gobiernos, la sociedad civil, el sector privado y las personas afectadas por estas enfermedades. El Fondo recauda al año casi 4.000 millones de dólares que invierte en prestar apoyo a programas dirigidos por expertos locales de los países y comunidades más necesitados. El Fondo Mundial de Lucha contra el Sida, la Tuberculosis y la Malaria es un mecanismo de financiación y organización de colaboración de ámbito internacional.

La Oficina del Inspector General constituye una función independiente que depende directamente del órgano rector del Fondo (la Junta) por conducto del Comité de Auditoría y Finanzas. El Director de Investigaciones depende del Inspector General. La Oficina, que comprende la función de auditoría y la función de investigación, consta en total de 18 empleados.

Su labor obedece a la política del Fondo de lucha contra el fraude y la corrupción mediante la realización de investigaciones de presuntos casos de fraude, abuso, malversación, corrupción, mala gestión y violaciones de las normas de derechos humanos aplicables dentro de los programas financiados por el Fondo Mundial que son cometidos por receptores principales, así como por proveedores de bienes y servicios. También tiene el mandato de investigar los casos de explotación y abusos sexuales cuando la presunta víctima es beneficiaria de servicios de la organización y el presunto infractor es un encargado de la ejecución financiado por el Fondo Mundial. La función de investigación no se encarga de los casos que se denominan de recursos humanos, como los casos de acoso, acoso sexual y discriminación.

La Oficina del Inspector General es totalmente independiente de la dirección ejecutiva. Depende del Comité de Auditoría y Finanzas, que, además, aprueba su presupuesto antes de que lo apruebe el órgano rector. La Junta supervisa y aprueba la selección del Inspector General. Corresponde al Inspector General, y no al jefe ejecutivo de la organización, el nombramiento del Director de Investigaciones al término del proceso de selección descrito.

Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola

El Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA) es una institución financiera internacional y organismo especializado de las Naciones Unidas que se dedica a transformar las economías y los sistemas alimentarios rurales haciéndolos más inclusivos, productivos, resilientes y sostenibles. Facilita préstamos a bajo interés y donaciones a países en desarrollo y cataliza inversiones públicas y privadas para conseguir un cambio sistémico y duradero en el desarrollo agrícola y rural.

La Oficina de Auditoría y Supervisión del FIDA tiene el mandato de investigar de forma independiente todos los presuntos casos de falta de conducta, fraude y corrupción en las actividades y operaciones financiadas por el FIDA, con excepción de los que atañen a personal de la Oficina y al jefe ejecutivo. La Oficina está integrada por 10 funcionarios

(5 encargados de la auditoría y 5 de las investigaciones) de los cuales 4 son investigadores profesionales. La función de investigación se estableció en 2004. El jefe ejecutivo nombra al jefe de la Oficina de Auditoría y Supervisión en consulta con la Junta Ejecutiva. Su destitución está sujeta al mismo procedimiento. La duración de los mandatos no está limitada. El jefe de la Oficina de Auditoría y Supervisión depende del jefe ejecutivo y, funcionalmente, del Comité de Auditoría. Puede abrir una investigación sin aprobación previa.

El Comité de Auditoría determina si la capacidad y los recursos de la Oficina son adecuados, analiza la propuesta presupuestaria correspondiente a la Oficina y examina la independencia y el mandato de esta. El presupuesto de la Oficina no relacionado con el personal asciende a 450.000 dólares, de los cuales 200.000 dólares se destinan a investigaciones.

La Oficina de Auditoría y Supervisión es la única entidad que recibe alegaciones y realiza evaluaciones preliminares (excepto en el caso de las alegaciones de acoso, abuso de autoridad o represalias, que la Oficina de Ética también puede recibir y examinar inicialmente antes de su remisión a la Oficina de Auditoría y Supervisión con fines de una posible investigación, aunque la Oficina de Auditoría y Supervisión seguirá encargándose de la evaluación preliminar). Los casos más complejos son los casos de acoso y los casos de corrupción a gran escala en proyectos financiados por el FIDA pero ejecutados por los gobiernos beneficiarios. Las directrices de investigación abarcan todas las medidas del proceso desde la recepción de la alegación. Se asigna a las denuncias y los casos prioridad alta o normal. Se determina la repercusión operacional de la alegación. El plazo previsto es de seis meses para las investigaciones de prioridad alta y de un año para las de prioridad normal. El FIDA cuenta con un comité de sanciones que formula recomendaciones sobre las medidas disciplinarias que conviene imponer al personal cuando se corroboran las alegaciones de falta de conducta y decide las sanciones que se van a imponer a los proveedores o a otras partes externas y relacionadas con los proyectos.

Federación Internacional de Sociedades de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja

La Federación Internacional de Sociedades de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja se presenta como la mayor organización humanitaria del mundo. La Federación, fundada en 1919, consta de 192 Sociedades Nacionales de la Cruz Roja y la Media Luna Roja y sus miembros y tiene una secretaría en Ginebra y más de 60 delegaciones ubicadas por todo el mundo. Goza de estatuto jurídico propio y de privilegios e inmunidades propios de conformidad con el derecho internacional e interno.

La Oficina de Auditoría Interna e Investigaciones forma parte de la secretaría de la Federación. Se trata de una función independiente que supervisa la eficacia del sistema de gestión de riesgos y control interno de la organización. También realiza investigaciones. La función se estableció en 2015. Su mandato abarca las alegaciones de fraude, falta de conducta u otras infracciones que guardan relación con el personal, los fondos o las operaciones de la Federación. Pese a su mandato general, la Oficina remite los casos en materia de recursos humanos a los servicios de gestión de recursos humanos, que pueden emprender investigaciones.

El Director de la Oficina es jefe de investigaciones y de auditoría. El Secretario General lo nombra con la colaboración del Comité de Auditoría y Riesgos. El jefe de la Oficina tiene acceso sin trabas al Comité y depende tanto del Secretario General como del Comité. La duración del mandato no está limitada. No puede abrir una investigación sin la aprobación previa del jefe ejecutivo. El Comité de Auditoría y Riesgos supervisa el presupuesto de la Oficina de Auditoría Interna e Investigaciones. Sin embargo, la decisión al respecto corresponde al jefe ejecutivo.

La Oficina recibe todas las denuncias y emprende la evaluación preliminar partiendo de un sistema de “triaje” basado en una escala de cinco puntos. Los criterios son la importancia y el riesgo conexo de la denuncia. Se concede máxima prioridad a los casos de explotación y abusos sexuales y a los relacionados con niños. Los casos de explotación y abusos sexuales son los más complejos, junto con los casos relacionados con terceros y con

asociados en la ejecución. La Oficina emprende investigaciones proactivas a razón de unas dos por año.

Organización Mundial del Comercio

La Organización Mundial del Comercio (OMC), establecida en 1995, es la única organización internacional de ámbito planetario que se ocupa de las normas del comercio entre naciones. Aunque la OMC ya no forma parte del sistema de las Naciones Unidas, sus políticas y procedimientos a menudo se inspiran en los de las Naciones Unidas. La OMC es una organización con sede en Ginebra cuya plantilla está integrada por 650 funcionarios (equivalente a tiempo completo) (los miembros determinan el número).

La Oficina de Supervisión Interna de la OMC se creó en 2016. Antes solo había una oficina de auditoría interna. Su mandato abarca las auditorías internas, las investigaciones, las evaluaciones y otras valoraciones relativas a la dirección, el personal y los recursos de la OMC. La Oficina tiene el mandato de investigar todos los tipos de falta de conducta y a todas las personas y entidades que mantienen una relación contractual con la OMC. Presenta un informe anual de sus actividades al Comité de Presupuesto, Finanzas y Administración de la OMC. El jefe y el personal de la Oficina son independientes de la secretaría y los miembros de la OMC desde los puntos de vista funcional y operacional. El jefe de la Oficina tiene acceso directo al órgano rector. El Comité de Presupuesto, Finanzas y Administración examina el presupuesto y la dotación de personal de la Oficina. La OMC carece de comité asesor de auditoría y supervisión.

El Director General determina el presupuesto de la Oficina sobre la base de una recomendación del jefe de la Oficina. El presupuesto anual para 2017 y 2018 ascendió a 433.900 francos suizos cada año. En 2018 la plantilla de la Oficina estaba formada por el jefe de la Oficina y un auxiliar administrativo. Además, la Oficina contó con la asistencia de un auditor o investigador interno de la OIT por un período de seis meses (agosto de 2017 a febrero de 2018).

La responsabilidad de investigación incumbe en exclusiva a la Oficina. Todas las denuncias de falta de conducta se dirigen a la Oficina en calidad de mecanismo central de recepción. La Oficina emprende evaluaciones preliminares de todas las denuncias y transmite las que no son casos de falta de conducta por otros canales de la OMC. Las principales limitaciones de la Oficina son las limitaciones de recursos.

El Director General nombra al jefe de la Oficina tras mantener consultas con el Comité de Presupuesto, Finanzas y Administración. La duración del mandato es de cinco años, disposición aplicable a todos los funcionarios de la Oficina que favorece el movimiento regular de personal. El jefe de la Oficina puede abrir una investigación sin la aprobación previa del jefe ejecutivo. La Oficina tramita al año por término medio tres o cuatro casos. A efectos de las investigaciones, hace uso caso por caso de acuerdos bilaterales con las funciones de investigación de otras organizaciones.

Anexo XIII

Reseña de las medidas que deberán adoptar las organizaciones participantes en relación con las recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección JIU/REP/2020/1

		Naciones Unidas y sus fondos y programas															Organismos especializados y OIEA															
		Efectos previstos	JJE	Naciones Unidas*	ONUSIDA	UNCTAD	ITC	PNUD	PNUMA	UNFPA	ONU-Hábitat	ACNUR	UNICEF	UNODC	UNOPS	UNRWA	ONU-Mujeres	PMA	FAO	OIEA	OACI	OIT	OMI	UIT	UNESCO	ONUDI	OMT	UPU	OMS	OMPI	OMIM	
Informe	Adopción de medidas		<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	Para información		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Recomendación 1	a		L			L		L		L	L		L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L
	Recomendación 2	a		E			E		E		E	E		E	E		E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E
	Recomendación 3	a		L										L	L					L	L	L	L			L	L	L	L	L	L	L
	Recomendación 4	a																					L			L	L					
	Recomendación 5	a		L			L		L		L	L		L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L			L	L	L	L	
	Recomendación 6	b		L			L		L		L	L		L	L	L	L		L	L		L	L	L			L	L	L	L	L	
	Recomendación 7	a		L										L	L		L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L
	Recomendación 8	a		L			L		L		L	L		L	L		L	L	L	L	L	L	L	L	L			L	L	L	L	
	Recomendación 9	a		L			L		L		L	L		L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L
	Recomendación 10	i		L			L		L		L	L		L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L

Leyenda: L: Recomendación para la adopción de decisiones por el órgano legislativo; E: Recomendación para la adopción de medidas por el jefe ejecutivo.

: La recomendación no requiere la adopción de medidas por esta organización

Efecto previsto: a: mejora de la transparencia y la rendición de cuentas; b: difusión de buenas prácticas/mejores prácticas; c: mejora de la coordinación y la cooperación; d: fortalecimiento de la coherencia y la armonización; e: mejora del control y el cumplimiento; f: mejora de la eficacia; g: ahorro económico significativo; h: mejora de la eficiencia; i: otros.