



**Junta Ejecutiva del Programa  
de las Naciones Unidas para el  
Desarrollo, el Fondo de Población  
de las Naciones Unidas y la  
Oficina de las Naciones Unidas  
de Servicios para Proyectos**

Distr. general  
28 de marzo de 2024  
Español  
Original: inglés

**Período de sesiones anual de 2024**

3 a 7 de junio de 2024, Nueva York

Tema 7 del programa provisional

**Examen de mitad de período del Plan Estratégico  
del PNUD para 2022-2025, incluido el informe anual  
del Administrador correspondiente a 2023**

**Informe del PNUD sobre las recomendaciones  
de la Dependencia Común de Inspección en 2023**

*Resumen*

De conformidad con lo dispuesto en la resolución [59/267](#) de la Asamblea General, de 23 de diciembre de 2004, y reiterado en la resolución [62/246](#) de la Asamblea General, de 3 de abril de 2008, el presente informe brinda una sinopsis de las respuestas de la administración del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) a las recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección (DCI) y destaca las recomendaciones dirigidas a los órganos legislativos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas.

El informe se centra en los cuatro exámenes de la Dependencia Común de Inspección que atañen al PNUD publicados con posterioridad al informe del PNUD sobre las recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección en 2022 ([DP/2023/14/Add.1](#)), que el PNUD presentó a la Junta Ejecutiva en su período de sesiones anual de 2023. Las 21 recomendaciones formuladas en los cuatro exámenes de la Dependencia Común de Inspección que aquí se examinan están dirigidas al PNUD: 17 se dirigen a la administración del PNUD y 4, a la Junta Ejecutiva como órgano legislativo del PNUD. Este informe presenta las respuestas de la administración del PNUD a las 21 recomendaciones e incluye información actualizada sobre el estado de la aplicación de las recomendaciones recogidas en los exámenes publicados por la Dependencia Común de Inspección en 2022 y 2021.

*Elementos de una posible decisión*

La Junta Ejecutiva tal vez desee tomar nota del presente informe, en especial de las respuestas de la administración a las cuatro recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección dirigidas a la Junta Ejecutiva.



## I. Sinopsis de los informes de la Dependencia Común de Inspección publicados en 2023

1. En 2023, la Dependencia Común de Inspección (DCI) publicó una nota y seis informes, uno de los cuales era específico para el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), otro para la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO) y otro para varias organizaciones<sup>1</sup>; los tres informes restantes y la nota eran exámenes de todo el sistema. En el presente informe se ofrece un resumen de los tres informes relativos a todo el sistema y la nota relativa a todo el sistema que había publicado la DCI en el momento de redactar el presente informe y que son de interés para el PNUD<sup>2</sup>. Este informe incluye las respuestas de la administración del PNUD a las 21 recomendaciones que figuran en los informes y están dirigidas al PNUD, así como el estado de la aplicación de las recomendaciones pertinentes recogidas en los informes publicados por la Dependencia Común de Inspección en 2022 y 2021. Pueden consultarse los informes completos de la DCI, los anexos adicionales y las observaciones de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación (JJE) accediendo al sitio web de la Dependencia Común de Inspección (<http://www.unjiu.org>) o haciendo clic en los hiperenlaces de cada informe en la sección II. Se incluyen también las observaciones de la JJE que estaban disponibles en el momento de redactar el presente informe.

2. La nota y los informes son los siguientes: a) Examen de las medidas y los mecanismos para combatir el racismo y la discriminación racial en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas: gestión para lograr la eficacia institucional (JIU/NOTE/2022/1/Rev.1); b) Examen de los mecanismos internos de apelación en la fase precontenciosa a disposición del personal de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas (JIU/REP/2023/2); c) Examen de los marcos de rendición de cuentas en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas (JIU/REP/2023/3); y d) Examen de las políticas y prácticas de salud mental y bienestar en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas (JIU/REP/2023/4).

## II. Sinopsis y examen de los informes pertinentes de la Dependencia Común de Inspección publicados en 2023 y de las recomendaciones formuladas en ellos

3. Más adelante se presentan las respuestas de la administración a las recomendaciones pertinentes recogidas en la nota y los informes de la Dependencia Común de Inspección, incluidas las recomendaciones presentadas para su examen por el órgano legislativo. En el anexo I figura un resumen estadístico del estado de la aplicación de las recomendaciones de interés para el PNUD formuladas en los informes de la DCI de 2023. En el anexo II se reseñan las recomendaciones de los informes de la DCI incluidos en el presente informe que son de interés para el PNUD y se dirigen a la Junta Ejecutiva en su calidad de órgano legislativo del PNUD. Los

<sup>1</sup> Examen de la gobernanza y la supervisión de las Juntas Ejecutivas de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, el Fondo de Población de las Naciones Unidas y la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos, y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (JIU/REP/2023/7); según el informe sobre el examen, para fines de 2024, cada Junta Ejecutiva debería haber creado un comité *ad hoc* para evaluar las recomendaciones (oficiales y oficiosas) del examen y preparar un plan de acción para abordarlas y aplicarlas, que incluya el establecimiento de plazos y la presentación periódica de informes sobre los progresos realizados.

<sup>2</sup> Los números de identificación de los informes de la DCI sobre los exámenes corresponden al año del programa de trabajo de la Dependencia y no al año de publicación de los informes.

anexos III y IV ofrecen un resumen estadístico del estado de la aplicación de las recomendaciones pertinentes recogidas en los informes publicados por la DCI en 2022 y 2021.

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

4. En este examen de la DCI se analiza la forma en que las entidades del sistema de las Naciones Unidas han respetado, en sus propias instituciones, las disposiciones de los marcos jurídicos y de políticas establecidos bajo los auspicios de las Naciones Unidas para combatir el racismo y la discriminación racial en los Estados Miembros. Proporciona una descripción y un análisis de las manifestaciones y configuraciones de la raza, el racismo y la discriminación racial en todo el sistema de las Naciones Unidas y de las medidas y los mecanismos adoptados y aplicados para mejorar la eficacia, la coherencia, la pertinencia continua y la sostenibilidad en la labor de prevenir y combatir el racismo y la discriminación racial en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas.

5. En el informe figuran seis recomendaciones dirigidas a los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, incluido el PNUD. Se dividen en tres grupos: a) apoyo a los sistemas de rendición de cuentas y transparencia: recomendaciones 1 y 5; b) actividades operacionales: recomendaciones 2, 3 y 6; y c) coherencia y colaboración en la labor encaminada a un objetivo común para todo el sistema: recomendación 4.

6. El PNUD es miembro activo del Grupo de Puntos Focales sobre Diversidad, Equidad e Inclusión, un grupo multidisciplinario compuesto por especialistas en materia de diversidad y creado por el Comité de Alto Nivel sobre Gestión de la JJE, en cuyo marco podrían ponerse en práctica algunas de las recomendaciones del examen, como el establecimiento de un marco de rendición de cuentas para combatir el racismo y la discriminación racial y la elaboración de un plan de estudios integrado para mejorar la conciencia, el aprendizaje y el desempeño que responda a las necesidades del personal de diversas funciones, categorías y niveles a fin de hacer frente a todas las formas y configuraciones de racismo y discriminación racial en el lugar de trabajo.

**7. Recomendación 1. Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían colaborar, en el marco de la JJE, para establecer un conjunto común de categorías para la autoidentificación voluntaria del personal a más tardar en junio de 2024, con el fin de seguir de cerca, analizar y evaluar los progresos y logros en la labor en pos de los objetivos de igualdad, equidad, diversidad e inclusión en la lucha contra el racismo y la discriminación racial e informar al respecto.** El 6 de abril de 2022, en su 43<sup>a</sup> período de sesiones ordinario, el Comité de Alto Nivel sobre Gestión de la JJE creó un grupo multidisciplinario de puntos focales sobre diversidad, equidad e inclusión, compuesto por especialistas en materia de diversidad, para adoptar un enfoque coordinado a nivel de todo el sistema, basado en valores y principios compartidos, a fin de lograr la deseada transformación cultural rigurosa y a largo plazo. La tarea del grupo es apoyar al Comité a través de la Red de Recursos Humanos del Comité de Alto Nivel sobre Gestión para adoptar un enfoque común en la lucha contra el racismo y la discriminación racial en el sistema de las Naciones Unidas, utilizando el Plan de Acción Estratégica del Secretario General como base para la coordinación y colaboración entre las organizaciones.

8. Como miembro activo del Grupo de Trabajo sobre Diversidad, Equidad e Inclusión de la Red de Recursos Humanos del Comité de Alto Nivel sobre Gestión, el PNUD apoya la aplicación de la recomendación a nivel interinstitucional. Cabe destacar que el PNUD ha desempeñado un papel de liderazgo en el grupo de trabajo y sigue apoyándolo en ámbitos especializados tales como la lucha contra el racismo y la inclusión de la discapacidad. Teniendo en cuenta la naturaleza de esta recomendación, que se refiere a todo el sistema y no es competencia exclusiva del PNUD, este seguirá guiándose por los procesos y decisiones de todo el sistema y señala que esta recomendación está estudiándose.

9. El PNUD ya ha adoptado medidas para aprovechar las categorías de autoidentificación voluntaria en sus herramientas de análisis de los recursos humanos. Como se indicó en el informe sobre los progresos realizados en la segunda fase de la estrategia “People for 2030”, en enero de 2023 el PNUD puso en marcha su primera estrategia de diversidad, equidad e inclusión, que abarca el período 2023-2025. Para que el PNUD avance como organización antirracista proactiva, se incluyeron nuevas categorías de autoidentificación racial y étnica voluntaria (basadas en la clasificación de la DCI) en la encuesta sobre la implicación del personal de 2023, lo que hace posible un análisis interseccional de los datos. Un examen de los resultados de la última encuesta sobre la implicación del personal del PNUD no reveló diferencias estadísticas en los resultados debidas a la raza o el origen étnico. En marzo de 2024 el PNUD iniciará una encuesta de inclusión que incluirá la misma autoidentificación racial y étnica voluntaria para poder realizar un análisis semejante y determinar si la raza o el origen étnico repercuten en el grado de inclusión en todo el PNUD.

**10. Recomendación 2. Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían ordenar a sus respectivas dependencias de capacitación y aprendizaje que elaboren y apliquen un plan de estudios integrado y de gran repercusión para mejorar la conciencia, el aprendizaje y el desempeño que responda a las necesidades del personal de diversas funciones, categorías y niveles a fin de combatir todas las formas y configuraciones de racismo y discriminación racial en el lugar de trabajo.** La Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas ya ha organizado un curso sobre este tema que utilizan el PNUD y otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. Además del curso, dentro de la estrategia “People for 2030”, el PNUD ha puesto a disposición del personal de todas las categorías y niveles una oferta de aprendizaje continua y receptiva que refuerza las capacidades clave para conseguir un PNUD diverso, inclusivo y equitativo. Esta oferta se corresponde con el marco de competencias del PNUD, que comprende competencias de gestión de personas y competencias básicas de comportamiento, entre las que se encuentra la competencia básica centrada en posibilitar la diversidad y la inclusión.

11. La oferta de aprendizaje comprende una amplia gama de recursos y herramientas de aprendizaje sobre diversidad, equidad e inclusión, como una página de recursos dedicada al desarrollo de aptitudes antirracistas mediante materiales que comprenden videos, podcasts, libros y artículos en los tres idiomas principales de las Naciones Unidas, y un singular cuaderno de trabajo autoguiado que trata de forma específica sobre el desarrollo de aptitudes antirracistas y que ha concebido y diseñado el equipo de diversidad, equidad e inclusión del PNUD. Este recurso y otros tres cuadernos de trabajo autoguiados sobre diversidad, equidad e inclusión se han puesto a disposición de las demás organizaciones de las Naciones Unidas en el marco del grupo interinstitucional de coordinación contra el racismo. Además, el PNUD participó en iniciativas interinstitucionales tales como la sesión organizada por la red de las Naciones Unidas sobre discriminación racial y protección de las minorías dedicada al fomento de comportamientos contra el racismo. El PNUD, teniendo en cuenta sus

recursos, herramientas y oportunidades de aprendizaje en materia de diversidad, equidad e inclusión, señala que cumple la recomendación y la considera aplicada.

**12. Recomendación 3. Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que no lo hayan hecho deberían proporcionar recursos suficientes para apoyar la consecución de los resultados definidos para la ejecución de los planes de acción para combatir el racismo y la discriminación racial.** Como se indica en la respuesta de la administración a la recomendación 2, el PNUD ha elaborado recursos para acelerar sus esfuerzos encaminados a consolidar su posición como organización antirracista. Ya en 2020, el Administrador del PNUD encomendó a un equipo básico de funcionarios que facilitarían una serie de debates transparentes y honestos en todo el PNUD sobre el racismo y la discriminación racial como parte de un Grupo Asesor contra el Racismo del PNUD. El equipo presentó un informe con recomendaciones, y la dirección del PNUD elaboró y aprobó un plan de acción destinado a asegurar que el PNUD esté preparado para lograr lo mejor como organización activamente antirracista. La aplicación del Plan de Acción contra el Racismo fue un importante catalizador para varias iniciativas, que se están acelerando mediante la implementación de la Estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión del PNUD.

13. El PNUD acogió con satisfacción el informe final de su Grupo Asesor contra el Racismo sobre el futuro de la diversidad, la equidad y la inclusión en el PNUD, presentado en agosto de 2022. En el informe figuraban recomendaciones claras al PNUD sobre el camino a seguir, que pasaba por la creación de un Comité Mundial de Diversidad, Equidad e Inclusión sobre la Lucha contra el Racismo y la No Discriminación, que comenzó su labor en enero de 2024 bajo el patrocinio ejecutivo del Administrador Asociado. Además, el PNUD incorporó en su Estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión (2023-2025) las iniciativas emblemáticas contra el racismo que estaba llevando adelante, en especial la elaboración de una herramienta para aumentar la diversidad en la fuerza laboral del PNUD y crear un vínculo más fuerte entre la fuerza laboral y las comunidades a las que sirve. La herramienta facilitará que las oficinas en los países ajusten la composición de su plantilla a las comunidades a las que sirven y atraigan a candidatos diversos a los puestos de trabajo del PNUD. Además, el PNUD introdujo la recopilación de datos demográficos sobre orígenes raciales y étnicos a título voluntario en todas las encuestas a empleados del PNUD en el marco de #UNDPlistens. La iniciativa comprende la elaboración de recursos de aprendizaje dedicados al desarrollo de aptitudes contra el racismo. La Estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión es la fuerza motriz de la iniciativa del PNUD “Speak Up Culture: Safe Space”, que está poniéndose a prueba a lo largo de 2024. La iniciativa comprende medidas para promover la confianza, el sentido de pertenencia y la seguridad psicológica e introduce una nueva plataforma de espacio seguro que ofrece al personal del PNUD un mecanismo oficioso para tratar incidentes de prejuicios, microagresiones y otras formas de exclusión, como las que tienen sus raíces en el racismo. Otras iniciativas consisten en garantizar la integración de la lucha contra el racismo en la labor de programación básica del PNUD. Reconociendo que se han invertido y siguen invirtiéndose recursos suficientes en la trayectoria del PNUD para pasar a ser una organización verdaderamente antirracista y que están haciéndose progresos, el PNUD acepta esta recomendación y la considera aplicada.

**14. Recomendación 4. Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, en su calidad de miembros de la JJE, deberían elaborar conjuntamente y dotar de recursos un mecanismo interinstitucional permanente de alto nivel destinado a unir a las organizaciones, aprovechar sus capacidades existentes y su valor añadido comparativo para colaborar y trabajar juntas a fin de responder a las necesidades inmediatas y a más largo plazo para combatir el racismo y la discriminación racial en todo el sistema de las Naciones Unidas, y**

**emprender los cambios transformadores necesarios para aumentar la pertinencia y el valor continuos de las diversas iniciativas a nivel tanto de las organizaciones como de todo el sistema.** El PNUD ha seguido participando en los esfuerzos interinstitucionales para promover la diversidad, la equidad y la inclusión. A ese respecto, ha dirigido los debates internos a través de sus reuniones de administradores de categoría superior y los debates externos a través del Grupo de Trabajo sobre Diversidad, Equidad e Inclusión de la Red de Recursos Humanos del Comité de Alto Nivel sobre Gestión, así como mediante su participación en el grupo interinstitucional oficioso de coordinación contra el racismo.

15. El PNUD celebra que esté reclamándose una mayor coordinación interinstitucional en torno a la cuestión de la discriminación racial y aboga por que se utilicen los mecanismos ya existentes y funcionales, como el Grupo de Trabajo, en lugar de crear un mecanismo paralelo. El PNUD ya está desempeñando un papel importante en el apoyo a este mecanismo de coordinación del Comité de Alto Nivel sobre Gestión y en el fortalecimiento de la armonización interinstitucional de las iniciativas en materia de diversidad, equidad e inclusión. Teniendo en cuenta la naturaleza de esta recomendación, que se refiere a todo el sistema y no es competencia exclusiva del PNUD, este apoya la aplicación de la recomendación a nivel interinstitucional en la medida de lo posible. El PNUD seguirá guiándose por los procesos y decisiones de todo el sistema, y señala que esta recomendación está estudiándose.

16. **Recomendación 5. Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían establecer, antes de que concluya 2024, un marco de rendición de cuentas en que se fijen los logros previstos, los resultados y los indicadores clave del desempeño para combatir el racismo y la discriminación racial, e informar periódicamente a sus órganos legislativos o rectores sobre los progresos realizados en la consecución de los resultados predefinidos.** El PNUD está de acuerdo con esta recomendación, con la salvedad de que los resultados y compromisos relacionados con la lucha contra el racismo no deben considerarse por sí mismos, sino que deben abordarse en el contexto más amplio de la diversidad, la equidad y la inclusión a nivel de organización, en que los dirigentes tienen la obligación de crear y fomentar lugares de trabajo inclusivos en que se prohíba expresamente la discriminación de todo tipo. El PNUD ya ha dado pasos en este sentido a través de la Estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión 2023-2025, que comprende un conjunto de indicadores del desempeño para toda la organización que se compararán con un modelo de madurez para asegurar que sigue avanzándose con respecto a los resultados convenidos. El PNUD seguirá guiándose por lo que solicite su Junta Ejecutiva en lo que se refiere a la presentación de informes sobre los progresos realizados, garantizando que se mantienen los ajustes oportunos. Teniendo presente lo anterior, el PNUD acepta esta recomendación y señala que está en curso de aplicación.

17. **Recomendación 6. Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían reforzar la igualdad de oportunidades en la gestión de los recursos humanos para todo el personal.** La igualdad de oportunidades y del adelanto profesional para todo el personal, incluidos los puestos de categoría superior, es el eje de las políticas y prácticas de recursos humanos del PNUD. Tal y como se indica en la esfera prioritaria 8, relativa a la construcción de un PNUD diverso, inclusivo y equitativo, de la segunda fase de la estrategia “People for 2030” (2022-2025), el PNUD seguirá ocupándose de: 1) promover una fuerza de trabajo diversa encontrando, valorando y recompensando los conocimientos multidimensionales, auténticos y singulares, las experiencias vividas y la resiliencia; 2) reforzar una cultura del lugar de trabajo integradora, libre de discriminación, acoso y prejuicios, basada en el sentido de pertenencia y la confianza; y 3) promover la equidad en el

lugar de trabajo para garantizar una verdadera igualdad de oportunidades para todos, y en especial para los grupos infrarrepresentados. Habida cuenta de las políticas y prácticas establecidas del PNUD en materia de igualdad de oportunidades, el PNUD considera que esta recomendación se ha aplicado.

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

18. En este examen de la DCI se comparan los puntos fuertes y débiles de los modelos predominantes de mecanismos internos oficiales de apelación en todo el sistema y se ponen de relieve las buenas prácticas y, en la medida de lo posible, las oportunidades de aumentar la eficacia y la coherencia ajustando los mecanismos y procedimientos existentes.

19. En el informe correspondiente se examina de forma exhaustiva el sistema de justicia interna en diferentes organizaciones y se ofrece una visión general de los distintos sistemas y de su funcionamiento. El PNUD valora positivamente el informe, ya que permite comprender cómo funcionan los distintos modelos de justicia interna para ofrecer vías de recurso al personal, esbozando las ventajas y desventajas de los distintos modelos y sugiriendo aspectos que podrían mejorarse. El PNUD está interesado en garantizar que el mecanismo interno de apelación a disposición de su personal proporcione un recurso adecuado y las debidas garantías procesales e inspire confianza en la capacidad del PNUD para cumplir los objetivos legislativos. Solo una de las siete recomendaciones del examen, la recomendación 5, es aplicable al PNUD. Se ha remitido a la Junta Ejecutiva del PNUD para su examen y se reproduce en el anexo II del presente informe.

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

20. Este examen de la DCI es un informe de seguimiento del informe de la DCI de 2011 sobre los marcos de rendición de cuentas en el sistema de las Naciones Unidas. Los objetivos del examen son: a) examinar el estado de aceptación y aplicación de las recomendaciones del informe de 2011 de la DCI; b) actualizar el marco de rendición de cuentas de referencia de la DCI de 2011; c) comparar los marcos de rendición de cuentas existentes con el marco de rendición de cuentas de referencia actualizado de la DCI de 2023; d) examinar cómo vigilan las organizaciones la eficiencia y la eficacia de sus marcos; y e) examinar las actividades conjuntas de las Naciones Unidas relacionadas con la rendición de cuentas. Las cinco recomendaciones del examen van dirigidas al PNUD: las recomendaciones 3, 4 y 5 se dirigen al Administrador y las recomendaciones 1 y 2 se dirigen a la Junta Ejecutiva para que las examine.

21. El PNUD se adhiere a las observaciones generales y a las observaciones sobre recomendaciones específicas de la JJE que figuran en la nota del Secretario General relativa al examen (A/78/595/Add.1). El PNUD desea señalar que, debido a los diferentes mandatos, modalidades de trabajo y modelos institucionales de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, es posible que algunas de las organizaciones, entre ellas el PNUD, tengan que adaptar el enfoque recomendado por la DCI, en particular el marco de rendición de cuentas de referencia y los parámetros, al contexto en que lo están aplicando. Se procurará aplicar las recomendaciones y las enseñanzas extraídas en la medida de lo posible.

**22. Recomendación 3. A partir de 2025, los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían presentar a sus órganos legislativos y/o rectores un informe periódico sobre la implementación del marco de rendición de cuentas y sobre el costo de sus componentes fundamentales.** Los informes relacionados con la rendición de cuentas del PNUD y el calendario de presentación de informes a su Junta Ejecutiva ya están definidos en el Marco de Rendición de Cuentas del PNUD y se implementan como parte de los tres períodos de sesiones de la Junta Ejecutiva en un año natural. Señalando la práctica establecida, la dirección del PNUD considera que la recomendación se ha aplicado.

**23. Recomendación 4. Para fines de 2024, los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían preparar, mediante la celebración de consultas en los mecanismos interinstitucionales apropiados, un modelo de madurez del marco de rendición de cuentas de referencia común para el sistema de las Naciones Unidas, tomando en consideración el marco de referencia actualizado de la DCI.** El PNUD colaboraría en un mecanismo interinstitucional para elaborar un modelo común de madurez del marco de rendición de cuentas del sistema de las Naciones Unidas si se estableciera un mecanismo de ese tipo y esperaría que la JJE lo coordinara como parte de su programa de trabajo, si lo considerara oportuno. Teniendo presente lo anterior, el PNUD señala que esta recomendación está estudiándose.

**24. Recomendación 5. Para fines de 2025, los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían preparar una estimación de la madurez de sus propios marcos de rendición de cuentas a la luz del modelo de madurez del marco de rendición de cuentas de referencia común para el sistema de las Naciones Unidas y compartir los resultados con sus respectivos órganos legislativos y/o rectores a título informativo.** La aplicación de esta recomendación depende de la aplicación de la recomendación 4, por lo que deberían tenerse en cuenta los condicionantes señalados en las observaciones de la administración sobre la recomendación 4. Teniendo presente lo anterior, el PNUD señala que esta recomendación está estudiándose.

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

25. En este examen de la DCI se analizan los enfoques institucionales referentes a la salud mental y el bienestar del personal, teniendo presente que los modelos institucionales y los mandatos determinan las culturas internas de cada una de las organizaciones, sus perfiles de riesgos y sus requisitos operacionales. Los objetivos del examen son: a) examinar las estrategias, políticas y prácticas pertinentes para la salud mental y el bienestar del personal de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas; b) analizar las estructuras y funciones institucionales para asegurar la existencia de medidas de prevención y protección en relación con la salud mental y el bienestar; c) examinar los mecanismos pertinentes a nivel de todo el sistema y las iniciativas interinstitucionales; y d) determinar las buenas prácticas y las lecciones aprendidas pertinentes en cada una de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y en su conjunto.

26. El PNUD se adhiere a las observaciones generales de la JJE que figuran en la nota del Secretario General relativa a este examen (A/78/695/Add.1, párrs. 2, 3 y 4) y a las observaciones sobre recomendaciones específicas. El PNUD acoge el examen con satisfacción y hace plenamente suyas las recomendaciones, junto con las constataciones del examen, relativas a las políticas y prácticas en materia de salud



mental del PNUD y del sistema de las Naciones Unidas. El PNUD también hace suyas las recomendaciones formuladas en la Estrategia del Sistema de las Naciones Unidas sobre Salud Mental y Bienestar para 2024 y los años posteriores. Estos dos documentos son pasos fundamentales para cultivar un entorno de trabajo que no solo promueva una salud mental óptima, sino que también garantice que haya disponible fácilmente apoyo crucial cuando sea necesario. Garantizar la salud, la seguridad y el bienestar del personal sigue siendo una de las principales prioridades del PNUD, tal y como se reafirma en la segunda fase de la estrategia “People for 2030” (2022-2025). El PNUD seguirá cumpliendo con este compromiso de forma proactiva mediante la aplicación de la Estrategia del Sistema de las Naciones Unidas sobre Salud Mental y Bienestar y la Estrategia de Salud, Seguridad y Bienestar en el Trabajo del PNUD.

27. Nueve de las once recomendaciones del examen van dirigidas al PNUD. Las recomendaciones 1, 2, 4, 5, 8, 9, 10 y 11 se dirigen al Administrador. La recomendación 3 está dirigida a la Junta Ejecutiva para que la examine. Muchas de las recomendaciones ya son prácticas establecidas en el PNUD.

**28. Recomendación 1. Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que todavía no participen en la Junta de Aplicación de la Estrategia del Sistema de las Naciones Unidas sobre Salud Mental y Bienestar deberían designar a un representante para participar en la Junta antes de su primera reunión de 2024.** El PNUD ya ha nombrado a un representante que participa regularmente en las reuniones y deliberaciones de la Junta de Aplicación de la Estrategia del Sistema de las Naciones Unidas sobre Salud Mental y Bienestar. Señalando esta práctica establecida, el PNUD considera que esta recomendación se ha aplicado.

**29. Recomendación 2. Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que todavía no lo hayan hecho deberían definir un enfoque institucional empírico y basado en datos sobre la salud mental y el bienestar de su personal y diseñar, para finales de 2025, un plan de acción en el lugar de trabajo y reflejar sus principios en su proceso de gestión de los riesgos institucionales, su marco de salud y seguridad en el trabajo y sus estrategias de recursos humanos.** El PNUD ya ha definido su enfoque institucional sobre la salud mental y el bienestar a través de la Estrategia de Salud, Seguridad y Bienestar en el Trabajo del PNUD y la segunda fase de la estrategia “People for 2030” (2022-2025). El enfoque se plasma en planes de ejecución que se vigilan y se actualizan anualmente a través del marco de resultados de la estrategia “People for 2030”. Señalando esta práctica establecida, el PNUD considera que la recomendación se ha aplicado.

**30. Recomendación 4. Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían examinar, para finales de 2024, las normas que rigen la reincorporación al trabajo del personal, incluidas las disposiciones para aplicar ajustes que faciliten el proceso de reincorporación, a fin de asegurar la inclusión de consideraciones relacionadas con la salud mental, y elaborar procedimientos operativos estándar que identifiquen claramente las funciones y responsabilidades, incluida la adopción de decisiones.** El PNUD examinará el marco regulatorio pertinente junto con las demás partes interesadas del régimen común de las Naciones Unidas a fin de evaluar las opciones para facilitar la reincorporación al trabajo del personal del PNUD. Teniendo presente lo anterior, el PNUD acepta esta recomendación y señala que está en curso de aplicación.

**31. Recomendación 5. Para finales de 2024, los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían evaluar y definir posibles deficiencias, así como los aspectos para mejorar su función de asesoramiento en su contexto institucional, recurriendo a las directrices sobre los estándares profesionales de los consejeros preparadas por el Grupo de Interés**

**Especial de Consejeros del Personal y Asesores sobre Estrés de las Naciones Unidas y refrendadas por la Red de Recursos Humanos de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación, así como a los elementos clave destacados por la Dependencia Común de Inspección en el presente informe.** Los consejeros del PNUD ya se rigen por las directrices sobre los estándares profesionales de los consejeros preparadas por el Grupo de Interés Especial de Consejeros del Personal y Asesores sobre Estrés de las Naciones Unidas y refrendadas por la Red de Recursos Humanos de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación. El PNUD examinará más a fondo las directrices para determinar si hay lagunas y aprovechará la ocasión para prestar apoyo al equipo de consejeros del PNUD. Teniendo presente lo anterior, el PNUD acepta esta recomendación y señala que está en curso de aplicación.

**32. Recomendación 8. Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían velar por que su organización colaborase en el análisis cartográfico de la capacidad de apoyo psicosocial disponible en todos los lugares y tener en cuenta la capacidad a nivel de todo el sistema al diseñar sus planes de acción en el lugar de trabajo, aprovechando los servicios compartidos, la participación en la financiación de los gastos y otros modelos para la prestación económica y eficiente de los servicios.** El PNUD apoya la recomendación y está colaborando con otros organismos de todo el sistema en el marco del Grupo de Interés Especial de Consejeros del Personal y Asesores sobre Estrés de las Naciones Unidas y de la Sección de Gestión del Estrés por Incidente Crítico y el Grupo de Trabajo de Gestión del Estrés por Incidente Crítico. En el marco del presupuesto de seguridad financiado con participación a nivel local, el PNUD contribuye también a apoyar a los asesores contratados por la Sección de Gestión del Estrés por Incidente Crítico a nivel de las oficinas en los países. El PNUD seguirá colaborando con otros organismos para reforzar esa colaboración como parte de la aplicación de la Estrategia del Sistema de las Naciones Unidas sobre Salud Mental y Bienestar para 2024 y los años posteriores. Señalando esta práctica establecida y la naturaleza de esta recomendación, que concierne a todo el sistema de las Naciones Unidas, el PNUD considera que esta recomendación se ha aplicado.

**33. Recomendación 9. Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían velar por que en los planes de acción en el lugar de trabajo sobre la salud mental y el bienestar de su personal, que deberán haberse diseñado para finales de 2025, se identifiquen las barreras al acceso a los servicios de apoyo psicosocial, lo cual incluye asignar prioridad a la reducción de la estigmatización mediante iniciativas de conocimientos básicos sobre la salud mental, concienciación y medidas de promoción de la salud.** El PNUD ya está promoviendo la psicoeducación sobre bienestar y salud mental a través de canales de comunicación interna, como una página en la intranet y una aplicación sobre bienestar, podcasts, boletines, webinars mundiales, sesiones en las oficinas en los países y sesiones de grupo. El PNUD seguirá reforzando la atención prestada a la desestigmatización a través de todas las actividades y de una interacción continuada con el personal directivo superior en consonancia con las directrices de la Organización Mundial de la Salud y las constataciones, actividades y recomendaciones punteras a nivel mundial en materia de salud mental. Señalando esta práctica establecida, el PNUD considera que esta recomendación se ha aplicado.

**34. Recomendación 10. A fin de obtener el máximo rendimiento de las inversiones, los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían asegurar, para 2026, que los programas y actividades de bienestar estén integrados en un enfoque de la salud mental y el bienestar aplicado con un fundamento empírico y basado en datos y complementen dicho enfoque, y que los programas y actividades sean objeto de seguimiento y**

**evaluación de manera rutinaria.** Como se ha indicado en la respuesta de la administración a la recomendación 2, el PNUD ya ha definido su enfoque institucional sobre la salud mental y el bienestar a través de la Estrategia de Salud, Seguridad y Bienestar en el Trabajo del PNUD y la segunda fase de la estrategia “People for 2030” (2022-2025). Se han definido métricas e indicadores clave que demuestran la eficacia y utilidad de los programas y que se utilizan para verificar la eficacia de los programas de bienestar en el PNUD. Señalando esta práctica establecida, el PNUD considera que esta recomendación se ha aplicado.

**35. Recomendación 11. Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían explorar la posibilidad de integrar, para finales de 2024, las consideraciones sobre la salud mental y el bienestar en los programas de capacitación, en particular para el personal directivo, como medio de ofrecer oportunidades de debate con la participación de un facilitador, de un mejor aprendizaje y de apoyo a los empleados con problemas de salud mental.** El PNUD ya está en proceso de integrar los programas de salud mental y bienestar en diversos programas para el personal directivo del PNUD y está desplegando a nivel mundial el Programa de Liderazgo y Aprendizaje destinado al personal directivo con el fin de seguir impartiendo formación a ese personal en materia de salud mental y bienestar. Teniendo presente lo anterior, el PNUD acepta esta recomendación y señala que está en curso de aplicación.

### **III. Estado de la aplicación por el PNUD de las recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección**

36. De las recomendaciones que figuraban en la nota y los tres informes de la Dependencia Común de Inspección publicados en 2023, 21 iban dirigidas al PNUD. De ellas, 11 se aceptaron y se aplicaron (52 %); 4 están en curso de aplicación (19 %); 5 están estudiándose (24 %); y 1 no era pertinente (5 %). De las 11 recomendaciones aceptadas y aplicadas, 2 iban dirigidas a la Junta Ejecutiva (las observaciones figuran en el anexo II del presente informe). Las recomendaciones dirigidas a la Junta Ejecutiva son: a) la recomendación 5 relativa al examen de los mecanismos internos de apelación en la fase precontenciosa a disposición del personal de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas ([JIU/REP/2023/2](#)); y b) la recomendación 2 relativa al examen de los marcos de rendición de cuentas en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas ([JIU/REP/2023/3](#)). Las nueve recomendaciones restantes aceptadas iban dirigidas al Administrador en su calidad de Jefe Ejecutivo, y las respuestas de la administración figuran en la sección II del presente informe.

37. Las cinco recomendaciones que están estudiándose son: a) las recomendaciones 1 y 4 que figuran en el examen de la DCI de las medidas y los mecanismos para combatir el racismo y la discriminación racial en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas: gestión para lograr la eficacia institucional ([JIU/NOTE/2022/1/Rev.1](#)), dirigidas al Administrador en su calidad de Jefe Ejecutivo; b) la recomendación 1 que figura en el examen de la DCI de los marcos de rendición de cuentas en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas ([JIU/REP/2023/3](#)), dirigida a la Junta Ejecutiva (las observaciones figuran en el anexo II del presente informe); y c) las recomendaciones 4 y 5 que figuran en el examen de la DCI de los marcos de rendición de cuentas en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas ([JIU/REP/2023/3](#)), dirigidas al Administrador en su calidad de Jefe Ejecutivo. La única recomendación considerada no pertinente, que va dirigida a la Junta Ejecutiva, es la recomendación 3 relativa al examen de las políticas y prácticas

de salud mental y bienestar en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas (JIU/REP/2023/4). Las observaciones figuran en el anexo II del presente informe.

38. La Asamblea General, en su resolución 60/258, pide a la Dependencia Común de Inspección que siga mejorando el diálogo con las organizaciones participantes y refuerce la aplicación de sus recomendaciones. Con arreglo a dicha resolución, el PNUD presenta, en los anexos III y IV de este informe, un resumen del estado de la aplicación de las recomendaciones pertinentes recogidas en los informes publicados por la DCI en 2021 y 2020. Los Estados Miembros pueden obtener una descripción detallada de la situación actual en el sistema de seguimiento web de la DCI.

39. De las 26 recomendaciones dirigidas al PNUD por la DCI en sus informes y carta de gestión publicados en 2021 (anexo III), el PNUD ha aceptado y aplicado 20 recomendaciones (77 %), no ha aceptado 1 recomendación (4 %) y ha considerado que 5 recomendaciones no eran pertinentes (19 %).

40. De las 44 recomendaciones dirigidas al PNUD por la DCI en sus informes publicados en 2020 (anexo IV), el PNUD ha aceptado y aplicado 27 recomendaciones (61 %), no ha aceptado 3 recomendaciones (7 %) y ha considerado que 14 recomendaciones no eran pertinentes (32 %).

41. El PNUD tiene el firme propósito de verificar la aplicación de las recomendaciones que considera de interés para la organización y de seguir contribuyendo a las diversas iniciativas de la Dependencia Común de Inspección en el futuro.

## Anexo I

## Resumen de los informes publicados por la Dependencia Común de Inspección en 2023 que son de interés para el PNUD, al 28 de febrero de 2024

Signatura	Título	Total de recomendaciones	Dirigidas al PNUD	Dirigidas específicamente a la Junta Ejecutiva	Estado de la aplicación de las recomendaciones dirigidas al PNUD				
					Aceptadas		En proceso de estudio	No aceptadas	No pertinentes
					Aplicadas	En vías de aplicación			
<a href="#">JIU/NOTE/2022/1/Rev.1</a>	Examen de las medidas y los mecanismos para combatir el racismo y la discriminación racial en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas: gestión para lograr la eficacia institucional	6	6	–	3	1	2	–	–
<a href="#">JIU/REP/2023/2</a>	Examen de los mecanismos internos de apelación en la fase precontenciosa a disposición del personal de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas	7	1	1	1	–	–	–	–
<a href="#">JIU/REP/2023/3</a>	Examen de los marcos de rendición de cuentas en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas	5	5	2	2	–	3	–	–
<a href="#">JIU/REP/2023/4</a>	Examen de las políticas y prácticas de salud mental y bienestar en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas	11	9	1	5	3	–	–	1
<b>Total</b>		<b>29</b>	<b>21</b>	<b>4</b>	<b>11</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>–</b>	<b>1</b>

**Informes de la Dependencia Común de Inspección publicados fuera del plazo de preparación del presente informe:**

- [JIU/REP/2023/6](#): Modalidades de trabajo flexibles en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas
- [JIU/REP/2023/7](#): Examen de la gobernanza y la supervisión de las Juntas Ejecutivas de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, el Fondo de Población de las Naciones Unidas y la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos, y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia
- [JIU/REP/2023/8](#): Examen del empleo de personal que no es de plantilla y las modalidades de contratación conexas en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas

**Informes de la Dependencia Común de Inspección publicados en 2023 que no son de interés para el PNUD:**

- [JIU/REP/2023/1](#): Examen de la gestión y la administración en el Fondo de Población de las Naciones Unidas
- [JIU/REP/2023/5](#): Examen de la gestión y la administración en la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura

## Anexo II

## Examen de las recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección dirigidas en 2023 a la Junta Ejecutiva para que las examine

Recomendaciones

Observaciones

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

#### Recomendación 5

Los órganos legislativos y rectores de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían pedir a sus jefaturas ejecutivas respectivas que aún no lo hayan hecho que les informen anualmente, a partir de 2025, sobre el funcionamiento de sus mecanismos internos de apelación formales, incluidos los mecanismos de recurso especializados. Los informes deberían incluir detalles sobre el número, el objeto y el resultado de las apelaciones, incluidos los casos considerados inadmisibles, información sobre la demografía de los apelantes e información sobre si las decisiones apeladas fueron confirmadas o revisadas, desglosada por tipo de procedimiento, según proceda.

Ya existen modalidades bien establecidas de presentación de informes sobre los mecanismos internos de apelación formales de las Naciones Unidas a los Estados Miembros: el informe del Secretario General sobre la administración de justicia en las Naciones Unidas presentado anualmente a la Asamblea General y la base de datos pública en línea sobre jurisprudencia de la Oficina de Administración de Justicia de las Naciones Unidas alojada en el sitio web sobre justicia interna. El PNUD informa anualmente junto con los demás fondos y programas y con la Secretaría de las Naciones Unidas a la Sexta Comisión (Jurídica) de la Asamblea General por medio del informe del Secretario General sobre la administración de justicia en las Naciones Unidas. El Secretario General presenta el informe en el período de sesiones anual de la Asamblea General. Los Estados Miembros pueden acceder públicamente a él a través de la Biblioteca Digital de las Naciones Unidas (<https://digitallibrary.un.org>), donde pueden realizarse búsquedas por período de sesiones de la Asamblea General, y a través del Sistema de Archivo de Documentos de las Naciones Unidas (<https://documents.un.org/prod/ods.nsf/home.xsp>). El último informe, para el septuagésimo octavo período de sesiones de la Asamblea General, puede encontrarse en <https://undocs.org/A/78/156>. Además, la base de datos pública en línea sobre jurisprudencia de la Oficina de Administración de Justicia de las Naciones Unidas, alojada en el sitio web sobre justicia interna ([www.un.org/internaljustice/oaj](http://www.un.org/internaljustice/oaj)), ofrece la jurisprudencia del Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas y el Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas. El portal contiene una colección de más de 3.000 sentencias públicas del Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas y el Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas, que abarcan diversos litigios laborales relacionados con faltas de conducta, la gestión de la actuación profesional, el acoso, el nombramiento, las prestaciones y los derechos a prestación, entre otros. El portal ofrece búsquedas por palabra clave y filtros de metadatos, como el resultado de la sentencia, la entidad de las Naciones Unidas (incluido el PNUD), las leyes aplicables, la categoría del asunto y la fecha de la sentencia. Los resultados de la búsqueda permiten visualizar un resumen de la sentencia y ofrecen hipervínculos para ver el texto íntegro de la sentencia y el resumen de la causa. Teniendo presente la modalidad establecida de presentación de informes a los Estados Miembros por conducto de la Asamblea General y observando que esta recomendación va dirigida a los órganos legislativos y rectores, la administración del PNUD considera que la recomendación se ha aplicado.

## DP/2024/12/Add.1

## Recomendaciones

## Observaciones

**Examen de los marcos de rendición de cuentas en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas (JIU/REP/2023/3)****Recomendación 1**

Los órganos legislativos y/o rectores de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían pedir a sus jefes ejecutivos que evalúen el marco de rendición de cuentas de sus organizaciones a la luz del marco de referencia actualizado de la DCI para la rendición de cuentas y le introduzcan los ajustes que sean necesarios antes de finalizar el año 2024.

El PNUD desea señalar que, si bien el marco de rendición de cuentas de referencia actualizado y los parámetros de la DCI para 2023 constituyen un marco útil de buenas prácticas, habría sido conveniente que en esta recomendación se diera margen a los organismos para adaptar su marco de rendición de cuentas a fin de satisfacer mejor sus necesidades. En este sentido, habría sido de ayuda añadir la frase “en la medida de lo posible” al texto de la recomendación. Esta recomendación se dirige a los órganos legislativos y rectores y está estudiándose.

**Recomendación 2**

A partir de 2025, los órganos legislativos y/o rectores de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían velar por que los planes de supervisión de las oficinas de supervisión interna cubran todos los elementos de sus respectivos marcos de rendición de cuentas dentro de un plazo razonable y por que, si la cobertura es incompleta, se expliquen las razones pertinentes.

El PNUD señala que esta práctica está en consonancia con su marco de rendición de cuentas, aprobado por la Junta Ejecutiva. La Oficina de Auditoría e Investigaciones del PNUD realiza sus auditorías internas de los sistemas y procesos del PNUD a partir de una metodología de evaluación de riesgos y un plan de trabajo anual basado en los riesgos, que incorpora los elementos de rendición de cuentas del marco de rendición de cuentas del PNUD (párr. 16). La administración del PNUD señala que esta recomendación se dirige a los órganos legislativos y rectores y, habida cuenta de las modalidades establecidas de presentación de informes, considera que la recomendación se ha aplicado.

**Examen de las políticas y prácticas de salud mental y bienestar en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas (JIU/REP/2023/4)****Recomendación 3**

Los órganos legislativos y/o rectores de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían solicitar que los jefes ejecutivos proporcionaran, para finales de 2026, información actualizada sobre la elaboración y aplicación de su plan de acción sobre la salud mental y el bienestar en el lugar de trabajo, aplicando un enfoque con un fundamento empírico y basado en datos sobre la cuestión.

En el PNUD, la salud mental y el bienestar están integrados en la esfera prioritaria 9, relativa al cuidado del personal, de la segunda fase de la estrategia “People for 2030” (2022-2025). Se pone a disposición del público información actualizada sobre el desempeño en materia de salud mental y bienestar de forma periódica mediante los informes sobre los progresos realizados en la aplicación de la estrategia “People for 2030” publicados en el sitio web institucional del PNUD: “People for 2030 Achievements Report 2019-2021” para la primera fase de la estrategia “People for 2030” (2019-2021) y “People for 2030: Phase 2 Progress Report October 2023” para la segunda fase de la estrategia “People for 2030” (2022-2025). El PNUD presenta un informe de alto nivel a la Junta Ejecutiva sobre la aplicación de la estrategia “People for 2030” mediante el informe anual del Administrador en el período de sesiones anual de la Junta Ejecutiva. La administración del PNUD señala que esta recomendación se dirige a los órganos legislativos y rectores y, si bien es prerrogativa de la Junta Ejecutiva decidir sobre su programa, habida cuenta de las prácticas establecidas en materia de presentación de informes, la administración del PNUD no considera que la recomendación sea pertinente para la Junta Ejecutiva.

## Anexo III

### Estado de la aplicación de las recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección de interés para el PNUD formuladas en los informes y la carta de gestión de la DCI en 2021, al 28 de febrero de 2024

Signatura	Título	Estado de la aplicación de las recomendaciones dirigidas al PNUD								
		Total de recomendaciones	Dirigidas al PNUD	Dirigidas específicamente a la Junta Ejecutiva	Aceptadas		En proceso de estudio	No aceptadas	No pertinentes	
					Aplicadas	En vías de aplicación				
JIU/ML/2021/1	Carta de gestión sobre la garantía de la integridad de los documentos, registros y archivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas	1	1	–	1	–	–	–	–	
JIU/REP/2021/2	Examen del apoyo del sistema de las Naciones Unidas a los países en desarrollo sin litoral para la aplicación del Programa de Acción de Viena	9	3	1	2	–	–	1	–	
JIU/REP/2021/3	La ciberseguridad en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas	5	2	1	2	–	–	–	–	
JIU/REP/2021/4	Examen de la gestión de los asociados en la ejecución en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas	10	10	2	8	–	–	–	2	
JIU/REP/2021/5	Examen del estado actual de la función de ética en el sistema de las Naciones Unidas <sup>3</sup>	4	4	1	2	–	–	–	2	
JIU/REP/2021/6	Gestión de la continuidad de las operaciones en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas	6	6	1	5	–	–	–	1	
<b>Total</b>		<b>35</b>	<b>26</b>	<b>6</b>	<b>20</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	

#### Informes de la Dependencia Común de Inspección publicados en 2021 que no son de interés para el PNUD

- [JIU/REP/2021/1](#): Examen de la gestión y la administración en la Organización Meteorológica Mundial (OMM)

<sup>3</sup> La recomendación 3 de [JIU/REP/2021/5](#) ha pasado a ser clasificada como “no pertinente”. Los Estados Miembros pueden consultar las descripciones de las respuestas de la administración correspondientes en el sistema de seguimiento web de la Dependencia Común de Inspección.



## Anexo IV

### Estado de la aplicación de las recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección de interés para el PNUD formuladas en los informes de la DCI en 2020, al 28 de febrero de 2024<sup>4</sup>

Signatura	Título	Estado de la aplicación de las recomendaciones dirigidas al PNUD							
		Total de recomendaciones	Dirigidas al PNUD	Dirigidas específicamente a la Junta Ejecutiva	Aceptadas		En proceso de estudio		
					Aplicadas	En vías de aplicación	No aceptadas	No pertinentes	
JIU/REP/2020/1	Examen del estado de la función de investigación: progresos realizados en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas en cuanto al fortalecimiento de la función de investigación	10	7	6	6	–	–	1	–
JIU/REP/2020/2	Políticas y plataformas de apoyo a la formación: hacia un mayor grado de coherencia, coordinación y convergencia	9	6	1	5	–	–	–	1
JIU/REP/2020/3	Locales comunes de las Naciones Unidas: prácticas actuales y perspectivas futuras	8	7	1	1	–	–	1	5
JIU/REP/2020/5	Gestión de los riesgos institucionales: enfoques y usos en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas	4	4	2	3	–	–	1	–
JIU/REP/2020/6	El multilingüismo en el sistema de las Naciones Unidas	7	6	3	1	–	–	–	5
JIU/REP/2020/7	Aplicaciones de las cadenas de bloques en el sistema de las Naciones Unidas: hacia un estado de disponibilidad operacional	8	6	2	3	–	–	–	3
JIU/REP/2020/8	Integración de la sostenibilidad ambiental en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas	10	8	1	8	–	–	–	–
<b>Total</b>		<b>56</b>	<b>44</b>	<b>16</b>	<b>27</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>3</b>	<b>14</b>

#### Informes de la Dependencia Común de Inspección publicados en 2020 que no son de interés para el PNUD

JIU/REP/2020/4: Examen de la gestión y la administración en la Comisión Económica para América Latina y el Caribe

<sup>4</sup> Los Estados Miembros pueden consultar las descripciones de las respuestas de la administración a todos los exámenes de la Dependencia Común de Inspección en el sistema de seguimiento web de la DCI.