



**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  
22 de mayo de 2024

Original: inglés

Período anual de sesiones de 2024  
Del 3 al 7 de junio de 2024, Nueva York  
Tema 14 del programa provisional  
Informe anual de la Directora Ejecutiva del UNFPA

**Fondo de Población de las Naciones Unidas  
Informe sobre las recomendaciones de la Dependencia Común de  
Inspección en 2023**

*Nota: El presente documento fue procesado en su totalidad por el UNFPA.*

24-09114X (S)



Se ruega reciclar



*Resumen*

De conformidad con la resolución 59/267 de la Asamblea General del 23 de diciembre de 2004, y como se reitera en la resolución 62/246 del 3 de abril de 2008, en el presente informe se ofrece una sinopsis de las respuestas de la dirección del UNFPA a las recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección (DCI). Llama la atención sobre las recomendaciones específicas dirigidas a los órganos legislativos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas.

El presente informe se centra en los tres informes y la nota de la DCI pertinentes para el UNFPA publicados desde el último informe dirigido a la Junta Ejecutiva en 2023 y recibidos por la organización antes de preparar este informe. De las 21 recomendaciones pertinentes para el UNFPA que figuran en los tres informes y la nota, 17 se dirigen a la dirección del UNFPA y cuatro a la Junta Ejecutiva como órgano legislativo del Fondo. El presente informe contiene las respuestas de la dirección del UNFPA a las 21 recomendaciones pertinentes e incluye una actualización sobre el estado de aplicación de las recomendaciones que figuran en informes anteriores de la DCI publicados en 2022 y 2021.

*Elementos de una decisión*

La Junta Ejecutiva puede tomar nota del presente informe, incluidas las respuestas de la dirección a las cuatro recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección destinadas a la consideración de la Junta Ejecutiva.

## I. Visión general de los informes y notas de la Dependencia Común de Inspección.

1. En el presente informe se ofrece un resumen de los tres informes y la nota publicados por la Dependencia Común de Inspección (DCI) que son pertinentes para el UNFPA y que se recibieron desde el informe anterior a la Junta Ejecutiva [DP/FPA/2023/4 (Parte II)] y antes de redactar el presente informe. El presente informe no incluye un resumen del examen de la gestión y administración del Fondo de Población de las Naciones Unidas ([JIU/REP/2023/1](#)) de la DCI porque se presentó una respuesta de la dirección ([DP/FPA/2023/CRP.4](#)) por separado a la Junta Ejecutiva en su sesión anual de 2023; se proporcionará una respuesta de la dirección actualizada en forma de anexo junto al examen de mitad de período del Plan Estratégico 2022-2025 (DP/FPA/2024/4 (Parte I)).

- (a) Examen de las medidas y mecanismos para hacer frente al racismo y la discriminación racial en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas ([JIU/NOTE/2022/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](#)).
- (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](#)).

2. A continuación figuran las respuestas de la dirección a las recomendaciones pertinentes de los informes de la DCI, incluidas las recomendaciones destinadas a la consideración del órgano legislativo. En el anexo I del presente informe figura un resumen estadístico de los informes que son objeto del presente informe, excluido el examen de la gestión y administración del Fondo de Población de las Naciones Unidas ([JIU/REP/2023/1](#)) de la DCI; los anexos II y III proporcionan información sobre el estado de aplicación de las recomendaciones y notas emitidos en 2021<sup>1</sup> y 2020, respectivamente; y el anexo IV incluye un resumen de las recomendaciones de los informes de todo el sistema de la DCI incluidas en este informe por ser pertinentes para el UNFPA y estar dirigidas al órgano rector del UNFPA.

## II. Sinopsis y examen de los informes y recomendaciones pertinentes de la Dependencia Común de Inspección.

### A. Examen de las medidas y mecanismos para hacer frente al racismo y la discriminación racial en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas ([JIU/NOTE/2022/Rev.1](#))

3. En este informe, la DCI subraya la urgencia de abordar el racismo y la discriminación racial en el sistema de las Naciones Unidas para mantener su credibilidad en la gobernanza mundial y garantizar el bienestar de su personal. Revela que, a pesar de algunos avances, el racismo sigue estando muy extendido y mal abordado en las Naciones Unidas, por lo que es necesaria una estrategia global para todo el sistema. La falta de definiciones claras de términos clave como “raza” y “racismo” dificulta el análisis práctico y la acción. El informe critica las prácticas de gestión actuales por no estar a la altura de la gravedad del problema y subraya un énfasis sesgado en las reformas estructurales en detrimento de los comportamientos individuales y de gestión. Subraya la importancia de mantener un enfoque equilibrado del cambio sostenible y señala la insuficiencia a la hora de abordar la interseccionalidad y garantizar la igualdad de oportunidades. A pesar de estos retos, la DCI observa un esfuerzo significativo en todas las organizaciones

<sup>1</sup> Esto incluye el informe de la DCI de 2021 (publicado en 2022), del que se informa en el documento DP/FPA/2023/4 (Parte II).

de las Naciones Unidas para combatir el racismo, lo que sugiere un potencial de cambio positivo y un mayor impacto contra la discriminación.

4. El examen contiene seis recomendaciones dirigidas a la Directora Ejecutiva.

5. En cuanto a la *recomendación 1*, el UNFPA la acepta y la considera en curso. El UNFPA está dispuesto a ofrecer su opinión y sus comentarios en aras del establecimiento de un conjunto común de categorías para la autoidentificación voluntaria por parte del personal y a efectos de seguimiento, análisis, evaluación y elaboración de informes sobre los avances y el éxito en la consecución de los objetivos de igualdad, equidad, diversidad e inclusión en la lucha contra el racismo y la discriminación racial.

6. En 2024, el UNFPA logró la certificación EDGE Move, el segundo nivel del estándar global para la igualdad de género, y reafirmó su compromiso con la equidad interseccional al renovar su certificación EDGEplus, que recibió inicialmente en 2022, con lo que se convirtió en la primera organización de las Naciones Unidas en obtenerla. Esta certificación subraya la dedicación del UNFPA a la igualdad de remuneración, la equidad en la contratación y los ascensos, las condiciones de trabajo flexibles y el fomento de una cultura organizativa inclusiva. La certificación EDGE, reconocida por su enfoque riguroso y centrado en el impacto, evalúa a las organizaciones en materia de igualdad interseccional y de género en cuatro pilares: representación en la cantera de talentos, equidad de remuneración, eficacia de las políticas y las prácticas, e inclusión cultural, lo que garantiza que los esfuerzos en curso del UNFPA sean auditados por terceros independientes para mantener la integridad y la credibilidad. Para obtener más información y consultar la lista completa de organizaciones con certificados EDGE, visite [www.edge-cert.org/certified-organizations](http://www.edge-cert.org/certified-organizations).

7. El UNFPA acepta las recomendaciones 2, 3, 4, 5 y 6, y considera que progresan.

## **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](#))**

8. El informe analiza los mecanismos internos de apelación en la fase precontenciosa para el personal del sistema de las Naciones Unidas con el objetivo de evaluar y comparar la eficacia y eficiencia de estos sistemas para los empleados que impugnan decisiones administrativas. Tras identificar dos modelos principales de justicia interna (la estructura totalmente profesionalizada de la Secretaría de las Naciones Unidas y el modelo de revisión por pares que prevalece en los organismos especializados), en el informe se evalúa su desempeño, se destacan los puntos fuertes y se sugieren mejoras para ambos. Aunque se reconoce el éxito general de estos modelos a la hora de proporcionar recursos, el informe señala áreas de mejora, como la normalización de los procedimientos, la mejora de la gestión de los casos y la garantía de equidad en la representación legal. Propone siete recomendaciones formales y veinticinco informales para perfeccionar estos mecanismos, centrándose en la mejora de la cooperación, la coherencia y la rentabilidad en todo el sistema de las Naciones Unidas.

9. El informe incluye siete recomendaciones formales, de las cuales solo una (la recomendación 5) es pertinente para el UNFPA. Se somete a la consideración de la Junta Ejecutiva y se analiza y comenta con más detalle en el anexo IV.

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

10. El informe de la DCI “Examen de los marcos de rendición de cuentas en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas” (JIU/REP/2023/3) ofrece un seguimiento exhaustivo de su examen de 2011, destinado a evaluar la evolución y la aplicación de los marcos de rendición de cuentas en las organizaciones de las Naciones Unidas. Este análisis abarca el examen y la aceptación de las recomendaciones anteriores, las actualizaciones del marco de rendición de cuentas de referencia, las comparaciones con los marcos actuales, la evaluación de la eficacia y eficiencia de las prácticas de supervisión, y un examen de las iniciativas conjuntas de rendición de cuentas de las Naciones Unidas. El

informe, en el que se destaca la complejidad cambiante de las necesidades de rendición de cuentas, incluidas las expectativas de las partes interesadas y la coherencia de todo el sistema, subraya las discrepancias en la capacidad de los marcos actuales para reflejar plenamente esta dinámica.

11. Además, el marco de rendición de cuentas de referencia actualizado para 2023 de la DCI introduce nuevos elementos y principios para ajustarse mejor al contexto operativo moderno de las entidades de las Naciones Unidas, haciendo hincapié en líneas claras de rendición de cuentas, comportamiento ético y utilización eficiente de los recursos. Propone una nueva definición de los marcos de rendición de cuentas para facilitar un enfoque más estructurado y sistemático. El informe aboga por el establecimiento de un modelo común de madurez del marco de rendición de cuentas del sistema de las Naciones Unidas para mejorar la coherencia y la eficacia de todo el sistema. Subraya el importante papel de los órganos legislativos y rectores en el proceso de rendición de cuentas, y recomienda evaluaciones periódicas de la eficiencia y eficacia de los marcos para garantizar su adaptación a situaciones complejas y dinámicas.

12. El informe incluye cinco recomendaciones formales: las recomendaciones 3, 4 y 5 van dirigidas a la Directora Ejecutiva, mientras que las recomendaciones 1 y 2 se someten a la consideración de la Junta Ejecutiva. En el anexo IV se analizan y comentan detalladamente estas recomendaciones.

13. El UNFPA se adhiere a la respuesta de la Junta de los Jefes Ejecutivos para la Coordinación al informe ([A/78/595/Add.1](#)).

14. En cuanto a *la recomendación 3*, el UNFPA reconoce la importancia de utilizar datos fiables sobre los costes para evaluar la eficiencia operativa, e indica que el análisis de los costes y la presentación de informes al respecto ya están integrados en varios informes presentados a la Junta Ejecutiva, incluidas las cuentas anuales auditadas, el informe anual de evaluación y los informes anuales del Comité Asesor de Supervisión (OAC), la Oficina de Servicios de Auditoría e Investigación (OSAI) y la Oficina de Ética. El UNFPA expresa su preocupación por la posibilidad de que la presentación de otro informe al órgano rector no sea eficaz, ya que podría dar lugar a una sobrecarga de información sin un valor añadido sustancial, según el principio de que “más no es necesariamente mejor”. Además, el UNFPA señala la ausencia de directrices claras sobre el valor incremental del cálculo detallado de los costes de los elementos individuales del marco de rendición de cuentas más allá de lo que ya se ha proporcionado en los informes existentes de la Junta Ejecutiva. En vista de ello, el UNFPA no acepta esta recomendación.

15. *La recomendación 4* no es competencia exclusiva del UNFPA. No obstante, el UNFPA contribuirá activamente a desarrollar un modelo de evaluación de la madurez del marco de rendición de cuentas de las Naciones Unidas mediante la participación interinstitucional y lo adaptará a la estructura del UNFPA para finales del primer trimestre de 2027.<sup>2</sup>

16. En cuanto a *la recomendación 5*, el UNFPA aprecia la importancia de evaluar la madurez de su marco de rendición de cuentas respecto al modelo de madurez del marco de rendición de cuentas de referencia común del sistema de las Naciones Unidas. La aplicación de esta recomendación queda fuera de sus competencias exclusivas, ya que depende del desarrollo de un modelo de evaluación de la madurez del marco de rendición de cuentas de las Naciones Unidas a través de un compromiso interinstitucional. El UNFPA se compromete a llevar a cabo una evaluación de la madurez de su marco de rendición de cuentas no antes de un año después de la aplicación de la recomendación cuatro y celebrará consultas con la Junta Ejecutiva a fin de obtener la orientación necesaria para compartir los resultados de esta fase de evaluación antes del primer trimestre de 2028.

#### **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](#))**

17. El informe de la DCI “Examen de las políticas y prácticas de salud mental y bienestar en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas” ([JIU/REP/2023/4](#)) ofrece una evaluación exhaustiva de la forma en la que las organizaciones de las Naciones Unidas abordan la salud mental y el bienestar del

<sup>2</sup> El calendario estimado puede cambiar en función de los resultados de las iniciativas interinstitucionales relacionadas.

personal, influidas por sus distintos modelos empresariales, mandatos y culturas internas. El examen se centra en la evaluación de las estrategias, políticas y prácticas de salud mental; el análisis de las estructuras organizativas para el establecimiento de medidas preventivas y de protección; la revisión de los mecanismos de todo el sistema y las iniciativas interinstitucionales; y la identificación de las mejores prácticas y las lecciones aprendidas en todas las entidades de las Naciones Unidas.

18. Este examen, el primero de este tipo, cobra importancia en el contexto de la pandemia de COVID-19 y la conclusión de la fase de inicial de la Estrategia de Salud Mental y Bienestar del Sistema de las Naciones Unidas (2018-2023). Revela un preocupante deterioro de la salud mental del personal antes de la pandemia, lo que pone de relieve la necesidad de adoptar un enfoque basado en pruebas. Los resultados muestran que solo la mitad de las organizaciones examinadas cuentan con una estrategia o plan de acción específico para la salud mental y el bienestar, y aún son menos las que recopilan datos pertinentes. Además, menos de la mitad han integrado la salud mental y el bienestar en sus marcos políticos, y la mayoría carece de políticas de reincorporación al trabajo o de ajustes razonables. La DCI subraya la importancia de identificar las capacidades interinstitucionales y de abordar las cuestiones estructurales relacionadas con la ubicación de asesores en zonas de alto riesgo.

19. El informe incluye once recomendaciones formales: nueve recomendaciones son pertinentes para el UNFPA; ocho recomendaciones están dirigidas a la Directora Ejecutiva (recomendaciones 1, 2, 4, 5, 8, 9, 10 y 11); una está dirigida a la Junta Ejecutiva (recomendación 3) para su consideración y se analiza y comenta con más detalle en el anexo IV.

20. El UNFPA se adhiere a la respuesta de la Junta de los Jefes Ejecutivos para la Coordinación al informe ([A/78/695/Add.1](#)).

21. En cuanto a *la recomendación 1*, el UNFPA apoya la recomendación de nombrar a un representante para que participe en la Junta de Aplicación de la Estrategia de Salud Mental y Bienestar del Sistema de las Naciones Unidas. El UNFPA actuó en 2023 para identificar a este representante y actualmente ha nombrado a una persona para ejercer el cargo de Director Adjunto de la División de Recursos Humanos. El UNFPA apoya totalmente esta recomendación y se complace en contar con la participación de un representante activo en esta Junta de Aplicación tal y como se ha solicitado. El UNFPA, por tanto, considera que esta recomendación ya se ha aplicado.

22. En cuanto a *la recomendación 2*, el UNFPA acepta la recomendación de definir un enfoque organizativo basado en datos y pruebas para la salud mental y el bienestar de su personal, y de diseñarlo para finales de 2025; así como un plan de acción en el lugar de trabajo que refleje sus principios en su proceso de gestión del riesgo institucional, su marco de salud y seguridad en el trabajo, y sus estrategias de recursos humanos. Una de las acciones que ya se ha puesto en marcha en este sentido es el lanzamiento en diciembre de 2022 de la Estrategia de Recursos Humanos del UNFPA para 2030. La estrategia pretende apoyar al UNFPA en el cambio y la transformación de la organización para alcanzar su ambicioso Plan Estratégico 2022-2025 y sus objetivos transformadores. La Estrategia de Recursos Humanos se elaboró mediante un proceso de creación conjunta en el que participaron más de 600 personas de todo el UNFPA a través de encuestas, entrevistas y grupos de discusión. Los tres pilares que sustentan la Estrategia de Recursos Humanos, que se basa en gran parte del trabajo organizativo que ya se ha llevado a cabo en el UNFPA, pueden servir como principios rectores para cualquier trabajo de diseño, estrategia e iniciativa de personal que se lleven a cabo en el futuro. Esto incluye el pilar Construir nuestro lugar de trabajo del futuro, centrado en los cambios culturales y de comportamiento necesarios para transformar el UNFPA, en particular para garantizar que el UNFPA sea un espacio de trabajo inclusivo, saludable y seguro para todos al destacar la necesidad de ser más ágiles y de prepararse para hacer frente a circunstancias que cambian constantemente.

23. En cuanto a *la recomendación 4*, el UNFPA acepta la recomendación de llevar a cabo un examen de las estructuras actuales para regular la vuelta al trabajo y desarrollar procedimientos operativos normalizados.

24. En cuanto a *la recomendación 5*, el UNFPA acepta la recomendación y ya ha tomado medidas para establecer requisitos claros para la función de asesor psicosocial regional, incorporando la orientación sobre

normas profesionales para los asesores preparadas por el Grupo de Consejeros del Personal y Asesores sobre Estrés de las Naciones Unidas, incluidos requisitos claramente articulados relacionados con la educación y experiencia en la descripción del puesto para la función de consejero del personal. El UNFPA considera que la recomendación ya se ha aplicado.

25. En cuanto a la *recomendación 8*, el UNFPA la acepta y ya está tomando medidas para determinar la capacidad de apoyo psicosocial disponible en todas las ubicaciones y estudiar la posibilidad de hacerla extensible a todo el sistema, aprovechando especialmente la capacidad con la que ya cuenta el Departamento de Seguridad de las Naciones Unidas.

26. En cuanto a la *recomendación 9*, el UNFPA la acepta y la considera en curso. En 2024, los siete consejeros regionales del UNFPA han puesto en marcha el marco para desarrollar planes de acción sobre salud mental y bienestar en el lugar de trabajo a nivel de las oficinas regionales y nacionales. Actualmente, están trabajando para llevar a cabo actividades de divulgación, establecer una red y desarrollar canales de comunicación y oportunidades de exposición a diversas iniciativas y actividades de concienciación sobre salud mental y bienestar. La identificación de los obstáculos para acceder a estos servicios de apoyo es un indicador integrado sometido actualmente a un seguimiento a través de los mecanismos de presentación mensual de informes de los consejeros regionales.

27. En cuanto a la *recomendación 10*, el UNFPA la acepta. La Estrategia de Recursos Humanos del UNFPA para 2030 articula puntos de acción estratégicos básicos relativos a puntos de referencia, iniciativas y actividades en materia de salud mental y bienestar, tales como: a) desarrollar un marco de apoyo psicosocial y para la salud mental (MHPSS, por sus siglas en inglés) que esté alineado con la Estrategia de Salud Mental y Bienestar en el lugar de trabajo del sistema de las Naciones Unidas; b) implementar un plan de acción relacionado con el bienestar y el MHPSS centrado en crear un lugar de trabajo saludable, reducir el estigma y garantizar que el personal con problemas de salud mental reciba apoyo; c) promover una cultura saludable en el lugar de trabajo, de forma que se concencie al personal y se cree capacidad para que los directivos puedan establecer lugares de trabajo saludables; d) proporcionar y coordinar cuidadosamente el apoyo psicosocial entre los recursos locales, regionales y corporativos que estén disponibles para prestar servicios de asesoramiento confidenciales y derivaciones al UNFPA; y e) considerar los factores de riesgo en relación con el MHPSS y el bienestar al articular las responsabilidades y los planes de contingencia.

28. Además, el UNFPA ha incorporado perfectamente los tres pilares esbozados por la Estrategia de Salud Mental y Bienestar del Sistema de las Naciones Unidas en sus planes de trabajo anuales y mensuales, mecanismos de seguimiento y marcos de presentación de informes. Estos pilares son los siguientes: a) prevenir los riesgos para la salud mental en el trabajo; b) promover el bienestar y proteger la salud mental en el trabajo; y c) apoyar al personal con problemas de salud mental. Junto a estos pilares, el UNFPA se guía por los siguientes indicadores articulados por la estrategia: a) evaluación de riesgos; b) formación de gestores; c) habilitación de un trabajo digno; d) integración general de políticas y prácticas; e) actividades de reducción del estigma; f) acceso al apoyo psicosocial; g) formación en salud mental; h) control de calidad del apoyo psicosocial; i) aplicación de iniciativas de bienestar; j) liderazgo; k) elaboración de informes; y l) participación. Esta incorporación estratégica sitúa al UNFPA en una posición más fuerte para garantizar un enfoque integral de la salud mental y el bienestar en el lugar de trabajo.

29. En cuanto a la *recomendación 11*, el UNFPA acepta esta recomendación y seguirá elaborando y estableciendo mecanismos para supervisar, evaluar y garantizar que los programas y actividades de bienestar se integren en su enfoque organizativo de la salud mental y el bienestar del personal.

### **III. Estado de aplicación de las recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección por parte del UNFPA**

30. Los tres informes y la nota de la DCI, publicados en 2023 y recibidos por el UNFPA antes de que finalizara el plazo de entrega de este informe, contenían 21 recomendaciones dirigidas al UNFPA. De ellas, 17 son aceptadas, dos no son competencia exclusiva del UNFPA y dos no son aceptadas.

31. De conformidad con la resolución 60/258 de la Asamblea General de las Naciones Unidas, en la que se pedía a la DCI que intensificara el diálogo con las organizaciones participantes para reforzar la aplicación de sus recomendaciones, la DCI solicitó información sobre el seguimiento de sus recomendaciones. De todas las recomendaciones de la DCI emitidas entre 2015 y 2022, el UNFPA ha aceptado 237 (93 %), mientras que 18 (7 %) no han sido aceptadas o no son pertinentes. De las aceptadas, 217 (92 %) se han aplicado y 20 (8 %) están en fase de aplicación.

32. Los anexos II y III del presente informe ofrecen una actualización del estado de aplicación de las recomendaciones más recientes de los informes publicados en 2021 y 2020.

33. De las 26 recomendaciones de los informes de la DCI publicados en 2021 que son pertinentes para el UNFPA (véase el anexo II),<sup>3</sup> 22 (85 %) son aceptadas, una no es pertinente y tres (11 %) no se han aceptado. Dieciséis recomendaciones (73 %) se han aplicado,<sup>4</sup> mientras que las seis restantes están en curso y según lo previsto (27 %).

34. Del mismo modo, de las 45 recomendaciones pertinentes para el UNFPA que figuran en los informes de la DCI publicados en 2020 (véase el anexo III),<sup>5</sup> dos no son pertinentes. Se aceptan las 43 recomendaciones restantes (96 %), habiéndose aplicado 41 (95 %) y estando las dos restantes en curso y avanzando según lo previsto (5 %).

35. En el sistema de seguimiento de la DCI basado en la web, a disposición de los Estados Miembros, se ofrecen más detalles sobre las recomendaciones.

36. El UNFPA se compromete a hacer un seguimiento de la aplicación del resto de las recomendaciones de la DCI pertinentes para el UNFPA y a seguir contribuyendo a las diversas iniciativas de la DCI en el futuro.

---

<sup>3</sup> Para las recomendaciones examinadas por la Junta Ejecutiva en 2021 o 2022.

<sup>4</sup> Datos recuperados en marzo de 2024.

<sup>5</sup> Ya sean las recomendaciones examinadas por la Junta Ejecutiva en 2020 o en 2021.



## ANEXO I

## Resumen de los informes, notas y la carta de la dirección incluidos en el presente informe y de interés para el UNFPA

Símbolo del informe	Título del informe	Total de recomendaciones	Asignadas al UNFPA	No pertinente/ no es competencia exclusiva del UNFPA	Estado de aplicación de las recomendaciones pertinentes del UNFPA		
					No aceptada	Aceptada	
						Ejecutada	En progreso
<a href="#">JIU/NOTE/2022/Rev.1</a>	Examen de las medidas y mecanismos para hacer frente al racismo y la discriminación racial en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas	6	6	-	-	-	6
<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	-	-
<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	1	-	2
<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	8
<b>Total en el informe a la Junta Ejecutiva para 2023</b>		<b>29</b>	<b>21</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>16</b>

El siguiente informe de la DCI, con fecha de 2023, estaba dirigido al UNFPA. En la sesión anual de 2023 se proporcionó una respuesta de la dirección por separado.

- [JIU/REP/2023/1](#): Revisión de la gestión y administración del Fondo de Población de las Naciones Unidas.

El siguiente informe de la DCI, con fecha de 2023, no es pertinente para el UNFPA:

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

Los siguientes informes se recibieron después de la fecha establecida y se incluirán en el informe del próximo año.

- [JIU/REP/2023/6](#): Modalidades de trabajo flexible en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas.
- [JIU/REP/2023/7](#): Examen de la gobernanza y la supervisión de las Juntas Ejecutivas del PNUD, el UNFPA y la UNOPS, el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia y la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres.

- [JIU/REP/2023/8](#): Examen de la utilización de personal que no es de plantilla y las modalidades contractuales conexas en el sistema de las Naciones Unidas.

## ANEXO II

## Estado de aplicación de las recomendaciones de la DCI de los informes de 2021, a 31 de marzo de 2024

Símbolo del informe	Título del informe	Total de recomendaciones	Asignadas al UNFPA	No pertinente	Estado de aplicación de las recomendaciones pertinentes del UNFPA		
					No aceptada	Aceptada	
						Ejecutada	En progreso
<u>JIU/ML/2021/1</u>	Carta de la dirección sobre la garantía de la integridad de los documentos, registros y archivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas	1	1	-	-	-	1
<u>JIU/REP/2021/2</u>	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	-	-	3	-
<u>JIU/REP/2021/3</u>	Ciberseguridad de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas	5	2	-	-	2	-
<u>JIU/REP/2021/4</u>	Examen de la gestión de los asociados en la ejecución en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas	10	10	-	2	3	5
<u>JIU/REP/2021/5</u>	Examen de la función de ética en el sistema de las Naciones Unidas	4	4	-	-	4	-
<u>JIU/REP/2021/6</u>	Gestión de la continuidad de las actividades en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas	6	6	1	1	4	-
<b>Total en el informe a la Junta Ejecutiva para 2021 y 2022 (2024)</b>		<b>35</b>	<b>26</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>16</b>	<b>6</b>

**El siguiente informe de la DCI, con fecha de 2022, no es pertinente para el UNFPA:**

JIU/REP/2022/1: Revisión de la gestión y administración del Programa de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos (ONU-Hábitat).

**ANEXO III**  
**Estado de aplicación de las recomendaciones de la DCI de los informes de 2020, a 31 de marzo de 2024**

Símbolo del informe	Título del informe	Total de recomendaciones	Pertinente para el UNFPA	De las cuales a los órganos rectores			Estado de aplicación de las recomendaciones pertinentes del UNFPA	
					No pertinente	No aceptada	Ejecutada	En progreso
<u>JIU/REP/2020/1</u>	Examen del estado de la función de investigación: progresos realizados en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas en el refuerzo de la función de investigación	10	7	6	-	-	7	-
<u>JIU/REP/2020/2</u>	Políticas y plataformas de apoyo al aprendizaje: hacia una mayor coherencia, coordinación y convergencia	9	6	1	-	-	5	1
<u>JIU/REP/2020/3</u>	Locales comunes en el sistema de las Naciones Unidas: prácticas actuales y perspectivas de futuro	8	7	1	-	-	7	-
<u>JIU/REP/2020/5</u>	Gestión del riesgo institucional: enfoques y usos en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas	4	4	2	-	-	4	-
<u>JIU/REP/2020/6</u>	Multilingüismo en el sistema de las Naciones Unidas	7	6	3	-	-	6	-
<u>JIU/REP/2020/7</u>	Aplicaciones de las cadenas de bloques en el sistema de las Naciones Unidas: hacia un estado de preparación	8	5	2	1	-	4	-
<u>JIU/REP/2020/8</u>	Examen de la integración de la sostenibilidad ambiental en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas	10	10	1	1	-	8	1
<b>Total en el informe a la Junta Ejecutiva para 2020 (2024)</b>		<b>56</b>	<b>45</b>	<b>16</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>41</b>	<b>2</b>

**El siguiente informe de la DCI, emitido en 2020, no es relevante para el UNFPA:**

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

## ANEXO IV

## Examen de las recomendaciones pertinentes de la Dependencia Común de Inspección de 2022 para someter a la consideración de la Junta Ejecutiva

RECOMENDACIONES	COMENTARIOS DE LA DIRECCIÓN
<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).</b>	
<p><b>Recomendación 5.</b> Los órganos legislativos y rectores de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían pedir a sus respectivos jefes ejecutivos que aún no lo hagan que les informen anualmente, a partir de 2025, sobre el funcionamiento de sus mecanismos formales de apelación interna, incluidos los mecanismos de recurso especializados. Los informes deben incluir detalles sobre el número, el objeto y el resultado de las apelaciones, incluidos los casos considerados inadmisibles, datos demográficos de los solicitantes e información desglosada por tipo de procedimiento, según corresponda, sobre si las decisiones recurridas fueron confirmadas o revisadas.</p>	<p>La DCI recomienda que los órganos rectores pidan a sus respectivos jefes ejecutivos que les informen anualmente sobre el funcionamiento de sus mecanismos formales de apelación en la fase precontenciosa, incluidos los mecanismos de recurso especializados. La DCI recomienda que los informes incluyan detalles sobre el número, el objeto y el resultado de las apelaciones, incluidos los casos considerados inadmisibles, datos demográficos de los solicitantes e información desglosada por tipo de procedimiento, según corresponda, sobre si las decisiones recurridas fueron confirmadas o revisadas. Aplicado al UNFPA, el alcance de un informe de este tipo se aplicaría a las solicitudes de refutación de las valoraciones del desempeño y las evaluaciones de la gestión.</p> <p>Aunque los datos, en principio, estarían disponibles o podrían recopilarse, la Administración tiene tres preocupaciones con respecto a esta recomendación. En primer lugar, la información relativa a las solicitudes de evaluación de la gestión ya se facilita anualmente a la Asamblea General a través del informe anual del Secretario General a la Asamblea General sobre la administración de justicia. En segundo lugar, la preparación y presentación a la Junta Ejecutiva de un informe sobre los datos en cuestión supondría una carga administrativa adicional para la Administración y los miembros de la Junta Ejecutiva. También ocasionaría costes asociados en términos de tiempo del personal. En tercer lugar, los datos en cuestión se referirían a cuestiones técnicas y administrativas. Es cuestionable que dicha información y datos sean significativos o útiles para la Junta Ejecutiva en la ejecución de las funciones que le han sido encomendadas.</p>

Examen de los marcos de rendición de cuentas en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas (JIU/REP/2023/3)	
<p><b>Recomendación 1.</b> Los órganos legislativos 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 su organización comparándolo con el marco de rendición de cuentas de referencia actualizado de la DCI y que lo ajusten según sea necesario antes de finales de 2024.</p>	<p>El UNFPA acoge con satisfacción la recomendación de adoptar un marco global de rendición de cuentas y supervisión, con planes para introducirlo a finales de 2025, de manera que sea plenamente operativo en junio de 2026. Este marco integrará elementos de los documentos de gobernanza actuales, incluidas las normas y los reglamentos del UNFPA, y tendrá en cuenta las conclusiones de diversos exámenes de supervisión, como el examen del marco de rendición de cuentas de la DCI y un examen de la gobernanza iniciado por la Junta Ejecutiva en 2023. A pesar de apoyar esta iniciativa, el UNFPA expresa su preocupación por el carácter detallado del marco y los criterios de referencia propuestos, y destaca las dificultades que pueden plantear para su aplicación uniforme en organizaciones con operaciones descentralizadas, como el UNFPA.</p> <p>El UNFPA está de acuerdo con la sugerencia de la Junta de los Jefes Ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para coordinar la ampliación del plazo de aplicación (finales de 2026) para que las organizaciones dispongan de tiempo suficiente para evaluar los marcos actuales, realizar consultas internas y externas exhaustivas, actualizar los marcos y obtener las aprobaciones necesarias. Este plazo ampliado también tiene en cuenta la posible presión financiera de estas recomendaciones con recursos limitados. Además, el UNFPA subraya que la ausencia de un marco independiente no equivale a una falta de responsabilidad dentro de una organización. Existen métodos alternativos para garantizar que la rendición de cuentas se integre en las políticas, procedimientos y mecanismos de gobernanza actuales de una organización, lo que ofrece un enfoque diferente para lograr la rendición de cuentas sin necesidad de disponer de un marco independiente.</p>

<p><b>Recomendación 2.</b> A partir de 2025, los órganos legislativos o rectores de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deben velar por que los planes de supervisión de las oficinas de supervisión interna abarquen todos los elementos de sus respectivos marcos de rendición de cuentas en un plazo razonable y por que, si la cobertura es incompleta, se proporcione una justificación.</p>	<p>El UNFPA reconoce la importancia de contar con un plan de supervisión exhaustivo para mantener la transparencia y la rendición de cuentas. El Plan Estratégico del UNFPA para 2022-2025, su marco de resultados y sus presupuestos se ajustan al marco de rendición de cuentas del UNFPA (2007). Aunque la OSAI ajusta sus planes de garantía a los periodos del Plan Estratégico del UNFPA y abarca la mayoría de los elementos del marco de rendición de cuentas mediante encargos de auditoría individuales (es decir, auditorías de las oficinas nacionales y regionales, y de los procesos institucionales), emplea una metodología basada en los riesgos para preparar sus planes anuales y realiza sus auditorías sobre una base de pruebas para conseguir una cobertura adecuada que permita emitir sus dictámenes anuales sobre los procesos de gobernanza, gestión de riesgos y controles internos de la organización con los recursos disponibles. Por lo tanto, se prevé que, de acuerdo con el enfoque basado en los riesgos, solo se podrá lograr una cobertura razonable (y no absoluta) del marco en un plazo razonable (entendido aquí, en el contexto del marco de rendición de cuentas existente, como la duración del Plan Estratégico del UNFPA y de su presupuesto cuatrienal, como mínimo). De conformidad con la decisión 2023/7 de la Junta Ejecutiva, la OSAI ha presentado sus planes anuales de garantía a la Junta a partir de 2024. La OSAI también ha iniciado una estrecha colaboración con la Oficina de Evaluación Independiente del UNFPA, que podría abarcar los aspectos de evaluación del marco de rendición de cuentas. La condición de justificar si la cobertura del marco es incompleta es de vital importancia para aceptar la recomendación y los aspectos prácticos de su aplicación.</p>
<p><b>Examen de las políticas y prácticas de salud mental y bienestar en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas (<a href="#">JIU/REP/2023/4</a>)</b></p>	
<p><b>Recomendación 3.</b> Los órganos legislativos y rectores de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían pedir a los jefes ejecutivos que presenten, antes de finales de 2026, información actualizada sobre el desarrollo y la aplicación del plan de acción sobre salud mental y bienestar en el lugar de trabajo elaborado con arreglo a su enfoque organizativo basado en datos y pruebas.</p>	<p>El UNFPA apoya la recomendación y sigue estando disponible para proporcionar la información actualizada necesaria con respecto al desarrollo y la aplicación del plan de acción sobre salud mental y bienestar en el lugar de trabajo.</p>