



Consejo Económico y Social

Distr.: general
6 de mayo de 2025
Español
Original: inglés

Para información

Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia

Junta Ejecutiva

Período de sesiones anual de 2025

10 a 13 de junio de 2025

Tema 3 del programa provisional*

Informe del UNICEF sobre las recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección

Resumen

De conformidad con la decisión 2001/4 de la Junta Ejecutiva, el presente informe resume la respuesta del Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) a las recomendaciones formuladas en los informes y la nota de la Dependencia Común de Inspección (DCI) preparados entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2024. De los siete informes publicados durante el período, seis contenían recomendaciones que conciernen directamente al UNICEF. Uno de ellos era un informe interinstitucional dirigido a las Juntas Ejecutivas del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)/el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA)/la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos (UNOPS), el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) y la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres). Del total de 43 recomendaciones formuladas en los informes sobre todo el sistema y en el informe interinstitucional, 32 estaban dirigidas al UNICEF: 17 a los jefes ejecutivos del UNICEF y 15 a la Junta Ejecutiva como órgano legislativo del UNICEF. Este informe presenta las respuestas de la administración del UNICEF a las recomendaciones pertinentes e incluye información actualizada sobre el estado de aplicación de las recomendaciones recogidas en los informes de la DCI publicados antes de 2024. La organización valora muy positivamente la visión de la DCI, así como las observaciones y recomendaciones conexas que se recogen en los informes.

La Junta Ejecutiva puede tomar nota del presente informe, incluidas las respuestas de la administración a las 15 recomendaciones de la DCI que se prevé que la Junta Ejecutiva examine.

* E/ICEF/2025/11.

Nota: El presente documento ha sido procesado en su totalidad por el UNICEF.



I. Sinopsis

1. La Dependencia Común de Inspección (DCI) publica informes, notas y cartas de gestión dirigidos a los jefes ejecutivos de las organizaciones de las Naciones Unidas que han aceptado su estatuto. Cada informe o nota contiene recomendaciones para que las examinen los jefes ejecutivos o los órganos legislativos/rectores de cada organización. Las cartas de gestión contienen recomendaciones dirigidas a la atención de los jefes ejecutivos de todas las organizaciones participantes, para que adopten las medidas que procedan.

2. Este informe del UNICEF a su Junta Ejecutiva presenta una breve sinopsis de la respuesta de la organización a los informes pertinentes publicados por la DCI entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2024¹, junto con una serie de observaciones sobre las recomendaciones de la Dependencia dirigidas al UNICEF (véase el anexo I). El texto íntegro de los informes de la DCI y de los demás anexos y observaciones formuladas —por ejemplo, por la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación (JJE)— puede obtenerse a través del sitio web de la DCI o del hipervínculo que figura en el título de cada informe incluido en la sección II del presente documento.

3. Desde que el UNICEF presentó a la Junta Ejecutiva el informe de la DCI para 2023 (E/ICEF/2024/13) en su período de sesiones anual de 2024, la organización ha colaborado con la DCI en los diferentes exámenes. La administración del UNICEF sigue priorizando y facilitando el estado de aplicación en relación con las recomendaciones de la DCI. Como organización miembro de la JJE, el UNICEF contribuye también a las respuestas unificadas de todo el sistema de las Naciones Unidas a los informes de la DCI.

4. En 2024, la DCI emitió siete informes. Uno era un informe que concernía solo a una organización, “Examen de la gestión y la administración en la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres)”, y por lo tanto no se aplicaba al UNICEF. Otro era un informe interinstitucional dirigido a las Juntas Ejecutivas del PNUD/UNFPA/UNOPS, el UNICEF y ONU-Mujeres. Los cinco informes sobre todo el sistema y el informe interinstitucional incluían un total de 43 recomendaciones, de las cuales 32 concernían directamente al UNICEF (15 dirigidas a la Junta Ejecutiva y 17 a los jefes ejecutivos de la organización). El estado de aceptación y aplicación de las 32 recomendaciones a fecha de 31 de enero de 2025 se presenta en el anexo I y puede resumirse de la siguiente manera:

- a) De las 12 recomendaciones que aceptó el UNICEF, 10 se habían aplicado y 2 estaban en curso.
- b) No se aceptó una recomendación.
- c) Nueve recomendaciones no eran pertinentes o su aplicación no era solo cometido del UNICEF.
- d) Diez recomendaciones relacionadas con la gobernanza y la supervisión están en proceso de estudio por parte de la Junta Ejecutiva del UNICEF.

¹ De los siete informes publicados por la Dependencia Común de Inspección (DCI) durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2024, seis concernían al UNICEF directamente. En el período de sesiones anual de 2025 de la Junta Ejecutiva, el UNICEF realizará comentarios sobre los informes publicados después del 31 de diciembre de 2023 que formaron parte del programa de trabajo de la DCI para 2022, 2023 y 2024.

5. En el anexo II, se detalla el estado de aplicación de las 11 recomendaciones formuladas por la DCI antes de 2024 que a fecha de 31 de enero de 2025 todavía estaban en curso. En resumen:

- a) Cinco se habían aplicado.
- b) Seis (una emitida en 2022 y cinco en 2023) estaban en curso.

II. Aspectos destacados de los informes de la Dependencia Común de Inspección publicados en 2024

6. A continuación, se resumen los seis informes con recomendaciones de interés para el UNICEF. En el anexo I, se formulan observaciones adicionales sobre las recomendaciones correspondientes.

A. Las modalidades de trabajo flexibles en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas (JIU/REP/2023/6)²

7. El informe de la DCI titulado “Las modalidades de trabajo flexibles en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas” (JIU/REP/2023/6) proporciona un análisis detallado de las políticas y prácticas relativas a las modalidades de trabajo flexibles (MTF) en todas las entidades de las Naciones Unidas, entre ellas el UNICEF. Dicho informe se elaboró en respuesta a los comentarios generalizados tras la pandemia de COVID-19, que impulsaron a las organizaciones a estudiar la aplicación de las experiencias adquiridas a fin de mejorar las MTF y respaldar nuevas formas de trabajar. Las MTF se definen como ajustes voluntarios de los horarios o lugares de trabajo normales, acordados entre el personal y sus jefes, dirigidos a ayudar a los funcionarios a compaginar las responsabilidades profesionales y las personales. El informe recoge la situación, la utilización, las repercusiones y las oportunidades en cuanto a las MTF y también muestra las buenas prácticas de las organizaciones participantes.

8. El informe alude de manera favorable a las prácticas y los procedimientos del UNICEF, que se revisaron en 2022 y más recientemente en febrero de 2025. El UNICEF es una de las pocas organizaciones que imparten capacitación sobre MTF tanto al personal como a los directivos, con lo que facilita así a los equipos todo lo necesario para afrontar con eficacia estos acuerdos. De los 28 organismos encuestados, el UNICEF es uno de los dos únicos que disponen de datos más sólidos sobre las MTF, con lo que cumple todos los criterios del anexo IX, “Sistemas y herramientas de recopilación de datos sobre las modalidades de trabajo flexibles”. (Las observaciones formuladas por la JJE pueden consultarse en [A/79/693/Add.1](#)).

B. Examen de la gobernanza y la supervisión de las Juntas Ejecutivas del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo/el Fondo de Población de las Naciones Unidas/la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos, 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/2023/7)

9. Partiendo de las decisiones 2022/21 y 2023/13 adoptadas por la Junta Ejecutiva del UNICEF, las Presidencias de las Juntas Ejecutivas del PNUD/UNFPA/UNOPS, el UNICEF y ONU-Mujeres solicitaron en febrero de 2023 que la DCI llevara a cabo una evaluación del desempeño de las funciones de gobernanza y supervisión de las Juntas Ejecutivas. La solicitud tenía por objeto garantizar que tales funciones se

² Los números de identificación de los informes de la DCI no corresponden al año de publicación.

ajusten a las normas y mejores prácticas internacionales. Tras estudiarlo, la DCI añadió el examen a su programa de trabajo para 2023. El informe resultante ofrece una evaluación conjunta de las Juntas Ejecutivas del PNUD/UNFPA/UNOPS, ONU-Mujeres y el UNICEF.

10. El documento contiene 10 recomendaciones formales y 21 informales dirigidas a reforzar las funciones de gobernanza y supervisión de las Juntas Ejecutivas del PNUD/UNFPA/UNOPS, el UNICEF y ONU-Mujeres. En él se llega a la conclusión de que el proceso de aplicación de las recomendaciones “debe ejecutarse con total transparencia y bajo la dirección de los propios miembros de las Juntas Ejecutivas”. El UNICEF coincide con la opinión del informe. En virtud de la decisión 2024/12 de la Junta Ejecutiva del PNUD/UNFPA/UNOPS, se creó un grupo de trabajo conjunto para analizar el informe de la DCI e informar al respecto. La Junta Ejecutiva del UNICEF decidió participar en este grupo de trabajo conjunto.

11. Conforme a lo solicitado en el párrafo 10 de la decisión 2024/15, el UNICEF remitió sus impresiones preliminares sobre el informe de la DCI en la Nota informativa a la Junta Ejecutiva del UNICEF sobre JIU/REP/2023/7³ y en la Nota informativa conjunta de las oficinas independientes del UNICEF sobre el informe de la Dependencia Común de Inspección titulado Examen de la gobernanza y la supervisión de las Juntas Ejecutivas del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo/el Fondo de Población de las Naciones Unidas/la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos, 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/2023/7)⁴.

C. Examen del empleo de personal que no es de plantilla y modalidades de contratación conexas en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas (JIU/REP/2023/8)

12. El UNICEF acoge muy favorablemente y aprecia el informe de la DCI sobre el empleo de personal que no es de plantilla y las modalidades de contratación conexas en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas (JIU/REP/2023/8). El UNICEF considera que la visión integral sobre el empleo de personal que no es de plantilla en las organizaciones participantes ayuda a promover que el UNICEF reconozca las dificultades, las experiencias adquiridas y las buenas prácticas en relación con el empleo de personal que no es de plantilla.

13. Además de informar a los órganos legislativos o rectores y a los jefes ejecutivos de las organizaciones participantes sobre la situación en materia de políticas y prácticas de empleo de personal que no es de plantilla y las modalidades contractuales conexas en el sistema de las Naciones Unidas, el informe aprovechó la oportunidad para llevar a cabo un examen pormenorizado de los enfoques de diversas organizaciones de cara a la contratación de personal que no es de plantilla. El objetivo consistía en guiar las iniciativas en curso y futuras relacionadas con la fuerza de trabajo.

14. Entre las conclusiones y recomendaciones más importantes figuran las siguientes: no existe una definición funcional de “personal que no es de plantilla” común para todo el sistema y las organizaciones deberían adoptar una nomenclatura común para todo el sistema; las principales razones para recurrir a personal que no es de plantilla en todo el sistema de las Naciones Unidas son la relativa flexibilidad y el

³ Véase: www.unicef.org/executiveboard/media/29421/file/2024-EB-Joint-Information-Note-on-JIU-Report-on-Board-Governance-Management-UNICEF-EN.pdf.

⁴ Véase: www.unicef.org/executiveboard/media/29426/file/2024-EB-Joint-Information-Note-on-JIU-Report-on-Board-Governance-Independent-offices-UNICEF-EN.pdf.

menor costo que supone en comparación con los contratos de los funcionarios; y aunque se han conseguido avances en la recopilación de datos y la presentación de informes periódicos, es necesario mejorar los exámenes periódicos. Una recomendación quedaba fuera de las competencias exclusivas del UNICEF (recomendación 7); las otras seis recomendaciones se aceptaron. El UNICEF ha completado la aplicación de las seis recomendaciones que aceptó y tiene la firme determinación de utilizar las conclusiones para seguir mejorando en toda la organización las prácticas de empleo de personal que no es de plantilla en el contexto de su fuerza de trabajo. (Las observaciones formuladas por la JJE pueden consultarse en [A/79/694/Add.1](#)).

D. Examen de la calidad, la eficacia, la eficiencia y la sostenibilidad de los planes de seguro médico en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas (JIU/REP/2023/9)

15. El examen tenía por objeto evaluar los planes de seguro médico disponibles para el personal en activo y jubilado de diversas organizaciones de las Naciones Unidas en respuesta a las peticiones de los comités de auditoría que pretenden lograr mejoras en la calidad de los servicios, la eficiencia y la sostenibilidad financiera. Abarcó 26 planes de seguro médico primario y puso de relieve la cifra cada vez mayor de asegurados. Las principales conclusiones mostraron una falta de coordinación entre las diversas organizaciones que dio lugar a disparidades relacionadas con la cobertura y los costos de la asistencia sanitaria, algo que puede dificultar la movilidad del personal y crear desigualdades en materia de disponibilidad de prestaciones. El informe ofrece un análisis exhaustivo de la eficacia y eficiencia operativa de estos planes de seguro médico, con especial atención a los elementos de supervisión y presentación de informes, los resultados financieros y las medidas de prevención del fraude. Subraya que muchas organizaciones contratan a administradores externos a fin de gestionar sus planes y recalca la importancia de los planes de autoseguro. A pesar de señalar algunas prácticas útiles en determinados planes, el informe menciona la falta generalizada de gobernanza y de formulación activa de políticas relacionadas con los seguros médicos por parte de los órganos rectores.

16. El examen presenta siete recomendaciones formales destinadas a mejorar los planes de seguro médico en el sistema de las Naciones Unidas. En primer lugar, los jefes ejecutivos de las organizaciones que administran los planes de seguro médico deberían velar por que, antes de finales de 2026, todos los grupos de afiliados, con inclusión del personal de contratación local y los jubilados, estén representados en los comités de supervisión de la gestión. En segundo lugar, se anima a las organizaciones a que estudien la posibilidad de dejar de subvencionar las primas de los familiares secundarios a cargo y los miembros del hogar sin parentesco, con hincapié en que los riesgos no deben mutualizarse con los de los afiliados primarios. Además, se recomienda que el acceso de los familiares al seguro médico tras la separación del servicio esté condicionada a un mínimo de cinco años de afiliación a un plan de seguro médico contributivo. Las recomendaciones también instan a la Asamblea General a que solicite a la Comisión de Administración Pública Internacional que proponga directrices para aumentar la coherencia en la aplicación de principios como la solidaridad intergeneracional y la capacidad de pago. Se hace especial incidencia en la protección de los datos relacionados con el seguro médico, lo que exige que el tratamiento de dichos datos esté sujeto a controles estrictos para garantizar la confidencialidad y los derechos de los beneficiarios. Otra recomendación clave es que las organizaciones garanticen a partir de 2026 que las contribuciones voluntarias cubran el futuro pasivo por concepto de seguro médico posterior a la separación del servicio para el personal de los proyectos financiados por donantes. Por último, se insta a los órganos legislativos de las organizaciones de las Naciones Unidas a que

elaboren una estrategia a largo plazo para, en el caso del personal recién contratado, financiar el futuro pasivo por concepto de seguro médico posterior a la separación del servicio. Asimismo, el informe engloba 33 recomendaciones informales para conseguir otras mejoras, como una mayor transparencia en relación con los planes de seguro médico, la supresión de las condiciones restrictivas en materia de elegibilidad que pueden coartar la movilidad del personal y la normalización de los cálculos de las aportaciones en función de las pensiones reales de los jubilados con intención de ajustar mejor los costos a la capacidad de pago de los beneficiarios.

17. El UNICEF ha aceptado y aplicado las Recomendaciones 2 y 5, no sin señalar que, si bien ambas recomendaciones se dirigieron al UNICEF para que tomara medidas, la organización no subvenciona ninguna prima de seguro para ningún familiar o dependiente secundario que no sea cónyuge reconocido ni hijos a cargo de un miembro del personal. Cabe indicar que el UNICEF aprovecha la infraestructura de seguro médico existente en la Secretaría de las Naciones Unidas. El UNICEF coincide en que esta práctica debería abandonarse. Por otra parte, a través de sus administradores externos o aseguradoras, el UNICEF ya garantiza el máximo nivel de protección de datos a la información relacionada con el seguro médico del personal y sus dependientes. En los acuerdos contractuales con los administradores externos o aseguradoras, el UNICEF les exige confirmar que mantendrán la seguridad y el cifrado adecuados para proteger la confidencialidad de los datos de las Naciones Unidas (las observaciones formuladas por la JJE pueden consultarse en [A/79/695/Add.1](#)).

E. Análisis del examen realizado y las medidas adoptadas por las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas con respecto a los informes y recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección (JIU/REP/2024/2)

18. El análisis valoró el procedimiento por el cual las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, como el UNICEF, tienen en cuenta los informes y recomendaciones de la DCI y actúan en consecuencia. El documento estudia los procesos vigentes, las dificultades y los aspectos susceptibles de mejora a la hora de llevar a la práctica las recomendaciones de la DCI. Ofrece una visión general del seguimiento, la respuesta y la integración de las conclusiones de la DCI en las labores de las organizaciones con objeto de potenciar la rendición de cuentas y la eficiencia.

19. El informe ofrece varias recomendaciones para que las interacciones de la DCI con las organizaciones participantes resulten más eficaces. Entre ellas se cuentan conseguir que las respuestas a las recomendaciones de la DCI sean más oportunas, consolidar los mecanismos internos de supervisión de la aplicación y fomentar una cultura de perfeccionamiento continuo basado en los comentarios evaluativos. Para el UNICEF, las perspectivas que aporta este análisis son especialmente valiosas, ya que corroboran las prácticas actuales de la organización y brindan orientación para intensificar más su participación en los procesos de la DCI. Al ajustarse a estas recomendaciones, el UNICEF puede seguir mejorando su rendición de cuentas y su eficiencia operativa dentro del sistema de las Naciones Unidas. (Las observaciones formuladas por la JJE pueden consultarse en [A/79/717/Add.1](#)).

F. La presupuestación en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas (JIU/REP/2024/3 Part I) (JIU/REP/2024/3 Part II)

20. El UNICEF acoge con satisfacción el informe de la DCI “La presupuestación en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas - Vol. I: Análisis comparativo”, que ofrece un estudio actualizado de los procedimientos y prácticas del ámbito

presupuestario en todas las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas tomando como punto de partida el análisis de 1989. El informe ofrece a los órganos legislativos y a los jefes ejecutivos una visión panorámica de las metodologías presupuestarias más destacadas a la vez que señala las dificultades, las experiencias adquiridas y las mejores prácticas. Entre las novedades, destacan la adopción de la presupuestación y la gestión basadas en los resultados a finales de la década de 1990, el cambio de prioridades que llevó de las actividades a los resultados y la adopción de las Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público, que ha dado mayor coherencia a la presentación de informes financieros.

21. El documento pone de relieve las mejores prácticas, como los marcos de planificación a mediano plazo —que suelen abarcar de cuatro a cinco años— para orientar la formulación del presupuesto. Aunque los ciclos presupuestarios bienales todavía son habituales, algunas organizaciones, como el UNICEF, el PNUD y el UNFPA, han adoptado presupuestos cuatrienales con exámenes de mitad de período, lo cual garantiza más flexibilidad y capacidad de respuesta a la evolución de las necesidades. Mediante la descripción de los procedimientos presupuestarios actuales y el suministro de datos comparativos, el informe supone un recurso clave para las partes interesadas en fortalecer la planificación financiera y la asignación de recursos en el sistema de las Naciones Unidas.

22. Como complemento a este análisis, el “Vol. II: Cuadros comparativos”, presenta un grupo completo de 15 cuadros en los que se detallan diversas técnicas presupuestarias de las organizaciones participantes en la DCI, siguiendo el mismo formato que en el análisis de 1989. Esta estructura facilita el análisis comparativo de las políticas y prácticas presupuestarias, de modo que las partes interesadas puedan identificar los cambios notables a lo largo del tiempo. Al mostrar información pormenorizada de cada organización, el Vol. II facilita la comprensión de los marcos presupuestarios en todo el sistema, permite la difusión de conocimientos, define las mejores prácticas y promueve la mejora de los procesos presupuestarios. En conjunto, ambas partes del informe sientan una base valiosa para enriquecer la gobernanza financiera y lograr un enfoque presupuestario más eficaz y armonizado en todo el sistema de las Naciones Unidas.

23. El informe presentaba tres recomendaciones de actuación para el UNICEF centradas en perfeccionar las metodologías presupuestarias, armonizar la planificación financiera con las mejores prácticas de todo el sistema y mejorar la transparencia en la asignación de recursos. El UNICEF considera que las recomendaciones 2 y 3 ya se han aplicado, puesto que la organización sigue un método armonizado en lo tocante a la recuperación de costos con arreglo a la Propuesta conjunta amplia sobre la política de recuperación de gastos ([DP/FPA-ICEF-UNW/2020/1](#)), de dominio público y que ha sido adoptada conjuntamente por el PNUD, el UNFPA, la UNOPS y ONU-Mujeres. La política se actualizó en 2024 mediante la Revisión exhaustiva de la política común de recuperación de costes ([DP/FPA-ICEF-UNW/2024/1](#)) y recibió la aprobación de los respectivos órganos legislativos de las organizaciones. (Aún no se dispone de las observaciones formuladas por la JJE).

Anexo I

Resumen del estado de aplicación de las recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección dirigidas al UNICEF, del 1 de enero al 31 de diciembre de 2024

Recomendaciones pertinentes

Observaciones

Las modalidades de trabajo flexibles en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas (JIU/REP/2023/6)¹

1. Recomendaciones dirigidas a la Junta Ejecutiva o al órgano legislativo

Recomendación 4

Para fines de 2025, los órganos legislativos y los órganos rectores de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían pedir a los jefes ejecutivos que, como parte de los informes sobre la gestión de los recursos humanos, presenten periódicamente información actualizada sobre la aplicación de las políticas relativas a las modalidades de trabajo flexibles y al teletrabajo, que contenga estadísticas desglosadas por género y otros aspectos pertinentes, con el fin de asegurar para la gestión de las modalidades de trabajo flexibles unos procesos de decisión basados en datos y evidencia empírica.

Aceptada y aplicada

El UNICEF observa que esta recomendación está dirigida a la Junta Ejecutiva de la organización, que determina las obligaciones en materia de presentación de informes.

La información actualizada sobre las modalidades de trabajo flexibles (MTF) se remite a la Junta Ejecutiva del UNICEF en el contexto de las cuestiones relacionadas con la conciliación del trabajo y la vida personal como parte de las descripciones generales de la cultura institucional, tal y como se recalca en el párrafo 74 del informe.

Además, el panel de datos de las MTF está a disposición de todo el personal del UNICEF y se actualiza trimestralmente.

El UNICEF se adhiere a los comentarios generales y a las recomendaciones específicas de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación (JJE) que recoge la Nota del Secretario General relativa al presente examen ([A/79/693/Add.1](#)).

2. Recomendaciones dirigidas a los jefes ejecutivos

Recomendación 1

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que aún no lo hayan hecho deberían velar, lo antes posible o en el contexto de los procesos programados de revisión de las políticas internas, por que en la orientación normativa de sus organizaciones se incluya una definición genérica de las modalidades de trabajo flexibles para establecer claramente el alcance de la política y la distinción entre estas modalidades y otras formas de trabajo flexible.

Aceptada y en curso

El Procedimiento del UNICEF sobre modalidades de trabajo flexibles (PROCEDURE/DHR/2022/003, v. 4 de febrero de 2025) describe el alcance y los criterios de admisión de las modalidades de trabajo flexibles a disposición del personal. El UNICEF reconoce que el informe de la DCI insta a reconsiderar la eliminación del “empleo a tiempo parcial” de la política de MTF y la incluirá en otro documento normativo interno.

En el contexto del siguiente examen de los procesos, el UNICEF se replanteará la eliminación del “empleo a tiempo parcial” del marco de las MTF y planteará esta cuestión en otro documento normativo interno.

¹ Los números de identificación de los informes de la DCI no corresponden al año de publicación.

Recomendación 2

Antes de finalizar 2026, los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían elaborar métodos para calibrar las repercusiones de los supuestos beneficios y las consecuencias imprevistas de las modalidades de trabajo flexibles —por ejemplo, los efectos de las modalidades de teletrabajo prolongado— velando por que los arreglos concertados redunden en el mejor interés del personal y de la organización.

Aceptada y aplicada

En el UNICEF, el personal solicita de forma voluntaria las MTF, y la decisión de aprobar la modalidad solicitada se fundamenta en su compatibilidad con las funciones del puesto. El Procedimiento del UNICEF sobre modalidades de trabajo flexibles (PROCEDURE/DHR/2022/003, v. 4 de febrero de 2025) estipula además que “si surge algún problema de rendimiento o de otro tipo —atribuido a la modalidad de trabajo flexible—, el supervisor y el trabajador lo comentarán y modificarán o cancelarán la modalidad. El acuerdo respecto a la modalidad puede suspenderse, modificarse o suprimirse por parte del trabajador o del supervisor si los intereses del UNICEF lo justifican”.

El UNICEF ha desarrollado métodos y medidas para evaluar el impacto de las MTF, sobre todo en relación con la conciliación del trabajo y la vida personal, a través de su Encuesta Mundial del Personal y los sondeos. Existe un sistema de seguimiento de la aplicación de las MTF. El UNICEF está dispuesto a compartir su experiencia y metodología a fin de apoyar el establecimiento de las mejores prácticas en todo el sistema de las Naciones Unidas.

El UNICEF se adhiere a los comentarios generales y a las recomendaciones específicas de la JJE que recoge la Nota del Secretario General relativa al presente examen ([A/79/693/Add.1](#)) y toma nota de las limitaciones que otras organizaciones han puesto de relieve.

Recomendación 3

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían integrar las consideraciones relativas a las modalidades de trabajo flexibles en la siguiente versión de la estrategia de gestión de los recursos humanos de sus organizaciones a fin de imprimir un enfoque estratégico a estas modalidades de trabajo.

Aceptada y aplicada

La Estrategia de Recursos Humanos del UNICEF para 2022-2025 incluía el examen de las políticas relativas a las nuevas modalidades de trabajo (como el trabajo flexible, que se revisó por completo en 2022 y fue objeto de revisiones menores en 2023 y 2025) y la creación conjunta del futuro del trabajo en el UNICEF. La División de Personal y Cultura del UNICEF mantiene su intención de repasar y adaptar las modalidades de trabajo, incluidas las MTF, para conservar su posición como empleador preferido y aprovechar las mejores prácticas en todo el sistema común de las Naciones Unidas.

Recomendación 5

A más tardar en 2025, los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que aún no lo hayan hecho deberían asegurarse de que en la orientación normativa de sus organizaciones sobre las modalidades de trabajo flexibles se incluya una definición cuantificable de la “distancia razonable al lugar de trabajo”, para las sedes y los lugares de destino sobre el terreno, a fin de satisfacer mejor las necesidades del servicio.

Aceptada y en curso

Como se subraya en el párrafo 93 del informe como mejor práctica para la implantación del teletrabajo fuera del lugar de destino, el Procedimiento del UNICEF sobre modalidades de trabajo flexibles contiene disposiciones claras —también anexos— sobre las repercusiones y los posibles ajustes de la remuneración, las prestaciones y los derechos de los funcionarios en caso de teletrabajo fuera del lugar de destino más allá de la duración máxima establecida. Asimismo, como menciona el párrafo 98 del

Recomendaciones pertinentes	Observaciones
<p>Los jefes ejecutivos deberían velar por que se determine y se revise según proceda la distancia razonable al lugar de trabajo en los lugares de destino sobre el terreno, en estrecha cooperación con todas las entidades del sistema de las Naciones Unidas presentes físicamente en los países, bajo los auspicios de los coordinadores residentes.</p>	<p>informe para ilustrar una buena práctica, el UNICEF define la “distancia razonable al lugar de trabajo” indicando detalles cuantificables, como la distancia de desplazamiento en kilómetros o millas o el tiempo de desplazamiento en horas. Para las oficinas sobre el terreno, el UNICEF especifica que “cada jefe de oficina sobre el terreno definirá la zona dentro de la cual se pueda considerar que el teletrabajo se halla a una distancia razonable de desplazamiento al lugar de trabajo”.</p> <p>El UNICEF está de acuerdo con las observaciones generales y las recomendaciones específicas de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación (JJE) que recoge la Nota del Secretario General relativa al presente examen (A/79/693/Add.1) en el sentido de que no siempre es posible establecer una definición universal de la distancia razonable de desplazamiento al lugar de trabajo para todos los lugares de destino, dado que a menudo se define a nivel nacional y puede ser una imposición de los países anfitriones.</p>
<p>Recomendación 6</p>	<p>Aceptada y aplicada</p>
<p>A más tardar en 2025, los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que aún no lo hayan hecho deberían revisar los sistemas e instrumentos de gestión relacionados con la recopilación de datos y el análisis de las modalidades de trabajo flexibles y velar por que se actualicen y se ajusten a los fines previstos, a fin de contribuir a una gestión eficaz y bien fundamentada de las modalidades de trabajo flexibles.</p>	<p>Como se subraya en el párrafo 125 del informe a efectos de buena práctica, los datos de las MTF del UNICEF están plenamente integrados en el sistema de planificación de los recursos institucionales de la organización (VISION/Fiori - SAP), que almacena la información de manera centralizada. Los datos de las MTF se almacenan en el sistema de registro de asistencia y están disponibles a través de herramientas electrónicas en paneles internos para que las oficinas y divisiones los utilicen según sus necesidades. Las oficinas pueden continuar la extracción y el seguimiento de datos en función de las necesidades. Como se señala en el informe, “los datos se recogen de forma centralizada con el grado necesario de detalle y de agregación, y el sistema tiene capacidad para elaborar informes por región, género y categoría del personal”. Por otra parte, de acuerdo con el anexo IX “Sistemas y herramientas de recopilación de datos sobre las modalidades de trabajo flexibles”, el UNICEF fue la única organización que cumplió todos los criterios de la DCI.</p>

Examen de la gobernanza y la supervisión de las Juntas Ejecutivas del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo/el Fondo de Población de las Naciones Unidas/la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos, 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/2023/7](#))

1. Recomendaciones dirigidas a la Junta Ejecutiva o al órgano legislativo

Recomendación 1

En proceso de examen

Las Juntas Ejecutivas deberían solicitar que el Consejo Económico y Social aclare la definición de

En virtud de la decisión 2024/12 de la Junta Ejecutiva del PNUD/UNFPA/UNOPS, se creó un grupo de trabajo

<i>Recomendaciones pertinentes</i>	<i>Observaciones</i>
<p>“nuevas iniciativas”, como se indica en la resolución 48/162 de la Asamblea General, y defina un proceso por el cual se recomendará la aprobación de dichas iniciativas, a través del Consejo, a la Asamblea General, según sea necesario.</p>	<p>conjunto para analizar el informe de la DCI e informar al respecto. La Junta Ejecutiva del UNICEF decidió formar parte de dicho grupo.</p> <p>A petición de la Junta Ejecutiva del UNICEF (decisión 2024/15, párr. 10), la administración y las oficinas de supervisión independientes del UNICEF remitieron sus impresiones preliminares sobre el informe de la DCI en la Nota informativa a la Junta Ejecutiva del UNICEF sobre JIU/REP/2023/7 y en la Nota informativa conjunta de las oficinas independientes del UNICEF sobre el informe de la Dependencia Común de Inspección titulado Examen de la gobernanza y la supervisión de las Juntas Ejecutivas del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo/el Fondo de Población de las Naciones Unidas/la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos, 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/2023/7).</p> <p>En el primer período ordinario de sesiones, la Junta Ejecutiva del UNICEF adoptó la decisión 2025/5, por la que se aprobó el mandato del grupo de trabajo sobre el informe de la DCI relativo al “Examen de la gobernanza y la supervisión de las Juntas Ejecutivas del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo/el Fondo de Población de las Naciones Unidas/la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos, 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/2023/7), y acogió con beneplácito las candidaturas para integrar el grupo de trabajo de conformidad con la decisión 2024/15.</p> <p>Con plena conciencia de que los Estados Miembros guían este proceso, el UNICEF se compromete por entero a facilitar apoyo y respuestas prontas a cualquier solicitud de la Junta Ejecutiva relacionada con la aplicación de las recomendaciones.</p>
<p>Recomendación 2</p>	<p>En proceso de examen</p>
<p>Las Juntas Ejecutivas deberían formular mandatos que expongan la totalidad de sus responsabilidades en materia de gobernanza y se adhieran a las mejores prácticas con respecto al criterio de referencia de la DCI, y someterlos a la aprobación del Consejo Económico y Social y de la Asamblea General.</p>	<p>Véanse las observaciones de la Recomendación 1.</p>

<i>Recomendaciones pertinentes</i>	<i>Observaciones</i>
<p>Recomendación 3</p> <p>Basándose en sus propios mandatos aprobados, las Juntas Ejecutivas deberían formular mandatos para los miembros de las Juntas Ejecutivas de modo que se ajusten al criterio de referencia de la DCI y también para los puestos especializados, como los miembros de la Mesa.</p>	<p>En proceso de examen</p> <p>Véanse las observaciones de la Recomendación 1.</p>
<p>Recomendación 4</p> <p>Las Juntas Ejecutivas deberían estudiar la creación de los comités oportunos —como parte de sus estructuras generales— y sus correspondientes mandatos.</p>	<p>En proceso de examen</p> <p>Véanse las observaciones de la Recomendación 1.</p>
<p>Recomendación 5</p> <p>Las Juntas Ejecutivas deberían aplicar las recomendaciones formuladas por la DCI en su informe de 2019 sobre los comités de auditoría y supervisión, lo que comprende la recomendación de fortalecer la independencia del comité de supervisión mediante la instauración de una línea jerárquica directa con la Junta Ejecutiva.</p>	<p>En proceso de examen</p> <p>Véanse las observaciones de la Recomendación 1.</p>
<p>Recomendación 6</p> <p>Las Juntas Ejecutivas deberían pedir a sus secretarías que colaboren en la preparación de mandatos armonizados para todas las secretarías de las Juntas y en concordancia con el criterio referencia de la DCI, y que se hayan sometido a la aprobación de sus respectivas Juntas.</p>	<p>En proceso de examen</p> <p>Véanse las observaciones de la Recomendación 1.</p>
<p>Recomendación 7</p> <p>Las Juntas Ejecutivas deberían evaluar sus reglamentos y métodos de trabajo vigentes para favorecer que todos los miembros de las Juntas participen más activamente y que se introduzcan unos medios más eficientes y eficaces para debatir y tomar decisiones.</p>	<p>En proceso de examen</p> <p>Véanse las observaciones de la Recomendación 1.</p>
<p>Recomendación 8</p> <p>Las Juntas Ejecutivas deberían dar instrucciones a sus respectivas organizaciones para que los estatutos, marcos y mandatos de las funciones y comités independientes y consultivos reflejen las funciones y responsabilidades de las Juntas, también en cuanto a las relaciones jerárquicas, el acceso a la Junta y las consultas sobre recursos humanos y financieros, con el propósito de garantizar la independencia.</p>	<p>En proceso de examen</p> <p>Véanse las observaciones de la Recomendación 1.</p>
<p>Recomendación 9</p> <p>Las Juntas Ejecutivas deberían dar instrucciones a sus respectivas organizaciones para que las funciones y responsabilidades de las Juntas en materia de gestión</p>	<p>En proceso de examen</p> <p>Véanse las observaciones de la Recomendación 1.</p>

*Recomendaciones pertinentes**Observaciones*

de riesgos se plasmen correctamente en las políticas institucionales sobre gestión de riesgos.

Recomendación 10

Para finales de 2024, cada Junta Ejecutiva debería crear un comité especial dirigido a evaluar las recomendaciones (formales e informales) del presente examen y a preparar un plan de acción para afrontarlas y aplicarlas que abarque el establecimiento de fechas límite y la presentación periódica de informes sobre los progresos realizados.

2. No contiene recomendaciones dirigidas a los jefes ejecutivos.

En proceso de examen

Véanse las observaciones de la Recomendación 1.

Examen del empleo de personal que no es de plantilla y modalidades de contratación conexas en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas (JIU/REP/2023/8)

1. Recomendaciones dirigidas a la Junta Ejecutiva o al órgano legislativo

Recomendación 5

Los órganos legislativos o rectores de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían pedir a los jefes ejecutivos que aún no lo hayan hecho que incluyan en sus informes sobre recursos humanos datos e información pertinentes sobre la utilización de personal que no es de plantilla, como el número de personas que no integran la plantilla, los años de servicio, el lugar de empleo, la nacionalidad y el género.

No pertinente

El UNICEF ya ha establecido mecanismos de presentación de informes sobre recursos humanos para la Junta Ejecutiva a través del informe anual de la Directora Ejecutiva y el Marco Integrado de Resultados y Recursos. Habida cuenta de estas modalidades existentes, la administración del UNICEF no considera que esta recomendación sea pertinente para la Junta Ejecutiva.

En caso de que la Junta Ejecutiva llegue a la conclusión de que se requieren más formatos de presentación de informes, el UNICEF está dispuesto a modificar sus prácticas de presentación de informes como corresponda y en consonancia con los marcos de presentación de informes existentes.

A nivel interno, el UNICEF ha desarrollado un mecanismo de presentación de informes que hace un seguimiento tanto del personal que no es de plantilla como del que sí. Se facilita a todo el personal del UNICEF un informe trimestral sobre los trabajadores en aras de la transparencia respecto a la composición de la fuerza de trabajo. Además, en el plano de todo el sistema, la JJE recopila y publica datos sobre el personal de todo el sistema de las Naciones Unidas. El UNICEF sigue resuelto a compartir con la JJE los datos relativos al personal que no es de plantilla si así lo solicita.

Además, el UNICEF se adhiere a los comentarios generales y a las recomendaciones específicas de la JJE que recoge la Nota del Secretario General relativa al presente examen ([A/79/694/Add.1](#)).

2. Recomendaciones dirigidas a los jefes ejecutivos

Recomendación 1

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que aún no lo hayan hecho deberían adoptar, a finales de 2025, la expresión “personal afiliado” como nomenclatura común a todo el sistema para designar todas las categorías de titulares de contratos que no se consideran de plantilla, e incluir la expresión en sus documentos normativos pertinentes a finales de 2027.

Aceptada y aplicada

La Política del UNICEF sobre el marco regulador (POLICY/OED/2024/001), que entró en vigor el 1 de julio de 2024, recoge la expresión “personal afiliado” y su definición.

Recomendación 2

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían adoptar, a finales de 2025, la siguiente definición, común para todo el sistema, de todas las categorías de personas contratadas que no se considere que forman parte de la plantilla: “Toda persona contratada por una organización del sistema de las Naciones Unidas para realizar trabajos o prestar servicios durante un período limitado o un período vinculado a un proyecto específico, y cuya relación contractual no se rija por una carta de nombramiento sujeta al estatuto y al reglamento del personal de la organización respectiva”.

Aceptada y aplicada

La Política del UNICEF sobre el marco regulador (POLICY/OED/2024/001), que entró en vigor el 1 de julio de 2024, recoge la expresión “personal afiliado” y su definición. Por lo tanto, el UNICEF considera que esta recomendación se ha aplicado.

En cuanto a abogar por una definición común para todo el sistema a nivel interinstitucional, tal y como se ha solicitado, el UNICEF está dispuesto a poner en común las experiencias adquiridas.

Recomendación 3

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían realizar exámenes periódicos de sus modalidades de contratación de personal que no es de plantilla con miras a determinar los puestos esenciales de carácter continuo para la posible creación de puestos de plantilla, con sujeción a la disponibilidad de fondos.

No pertinente

El Procedimiento del UNICEF sobre consultores y contratistas individuales (PROCEDURE/DHR/2022/007), que entró en vigor el 1 de diciembre de 2022, prohíbe la contratación de consultores para cubrir puestos de plantilla y puestos de carácter continuo con funciones vitales semejantes a las del funcionariado. Teniendo en cuenta lo anterior, la recomendación no es aplicable ni pertinente en cuanto a la adopción de medidas.

Recomendación 4

Teniendo en cuenta el principio de la relación de trabajo, los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían elaborar, antes de 2026, políticas o regímenes de prestaciones sociales aplicables al personal que no es de plantilla que desempeñe funciones de carácter continuo, con directrices claras para su aplicación.

No pertinente

El Procedimiento del UNICEF sobre consultores y contratistas individuales (PROCEDURE/DHR/2022/007), que entró en vigor el 1 de diciembre de 2022, prohíbe la contratación de consultores para cubrir puestos de plantilla y puestos de carácter continuo con funciones vitales semejantes a las del funcionariado. Teniendo en cuenta lo anterior, la recomendación no es aplicable ni pertinente en cuanto a la adopción de medidas.

Recomendación 6

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que aún no lo estén haciendo deberían incluir al personal que no forma parte de la

No pertinente

El Procedimiento del UNICEF sobre consultores y contratistas individuales (PROCEDURE/DHR/2022/007), que entró en vigor el

Recomendaciones pertinentes	Observaciones
<p>plantilla en sus evaluaciones periódicas de su fuerza de trabajo ordinaria a fin de determinar la eficacia y eficiencia de sus políticas y prácticas relativas al empleo de personal que no es de plantilla.</p>	<p>1 de diciembre de 2022, prohíbe la contratación de consultores para cubrir puestos de plantilla y puestos de carácter continuo con funciones vitales semejantes a las del funcionariado. Teniendo en cuenta lo anterior, la recomendación no es aplicable ni pertinente en cuanto a la adopción de medidas.</p>
<p>Recomendación 7</p>	<p>No pertinente</p>
<p>Teniendo en cuenta los distintos mandatos institucionales y la diversidad de los contratos de personal que no es de plantilla, así como los diversos entornos operacionales, los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, en su calidad de miembros de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación (JJE), deberían pedir a la Red de Recursos Humanos del Comité de Alto Nivel sobre Gestión que examine y establezca normas y principios mínimos para las modalidades de contratación de personal que no es de plantilla comúnmente utilizadas por las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, con miras a mejorar la coherencia y la armonización en todo el sistema antes de finales de 2028.</p>	<p>Según el Procedimiento del UNICEF sobre consultores y contratistas individuales (PROCEDURE/DHR/2022/007), que entró en vigor el 1 de diciembre de 2022 y prohíbe la contratación de consultores para cubrir puestos de plantilla y puestos de carácter continuo con funciones vitales semejantes a las del funcionariado, las normas y principios mínimos para las modalidades de contratación de personal que no es de plantilla no se aplicarían al UNICEF.</p> <p>No obstante, en aras de la eliminación progresiva normalizada de dichas modalidades en todo el sistema de las Naciones Unidas, el UNICEF apoyaría dicha evaluación a nivel interinstitucional.</p>

Examen de la calidad, la eficacia, la eficiencia y la sostenibilidad de los planes de seguro médico en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas (JIU/REP/2023/9)

1. No contiene recomendaciones dirigidas a la Junta Ejecutiva o al órgano legislativo.
2. Recomendaciones dirigidas a los jefes ejecutivos

Recomendación 2

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que aún no lo hayan hecho deberían estudiar, antes de finales de 2026, la posibilidad de abandonar la práctica de subvencionar las primas de los familiares secundarios a cargo, los familiares que no están a cargo y los miembros del hogar sin parentesco, así como la práctica de mutualizar sus riesgos con los de los afiliados primarios.

No pertinente

El UNICEF no subvenciona ninguna prima de seguro para ningún familiar o dependiente secundario que no sea cónyuge reconocido ni hijos a cargo de un miembro del personal. Cabe indicar que el UNICEF aprovecha la infraestructura de seguro médico existente en la Secretaría de las Naciones Unidas. Por lo tanto, el UNICEF considera que esta recomendación se ha aplicado. Dado que el UNICEF no incurre en esta práctica, la recomendación no es aplicable ni pertinente en cuanto a la adopción de medidas.

Recomendación 5

Para finales de 2026, los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que aún no lo hayan hecho deberían velar por que se otorgue el máximo nivel de protección a todos los datos relacionados con el seguro médico de los beneficiarios —a saber, los informes médicos, las recetas, las pruebas y las cantidades reembolsadas— y que la divulgación, la transmisión, el procesamiento y el almacenamiento de los datos personales

No pertinente

En los acuerdos contractuales con los administradores externos o aseguradoras, el UNICEF les exige confirmar que mantendrán la seguridad y el cifrado adecuados para proteger la confidencialidad de los datos de las Naciones Unidas. Los administradores externos o aseguradoras son los responsables de garantizar el máximo nivel de protección de datos a la información relacionada con el seguro médico del personal y sus dependientes. Dado que el UNICEF ya incluye cláusulas de protección de datos

<i>Recomendaciones pertinentes</i>	<i>Observaciones</i>
relacionados con el seguro médico estén sujetos al consentimiento por escrito de la persona interesada y que toda posible excepción se indicara de forma inequívoca en las políticas pertinentes.	<p>en sus acuerdos contractuales, la recomendación no es aplicable ni pertinente en cuanto a la adopción de medidas.</p> <p>Además, el UNICEF se adhiere a las recomendaciones específicas de la JJE que recoge la Nota del Secretario General relativa al presente examen (A/79/695/Add.1).</p>

Examen de la gestión y la administración en la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres) (JIU/REP/2024/1)

1. No contiene recomendaciones dirigidas al UNICEF.

Análisis del examen realizado y las medidas adoptadas por las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas con respecto a los informes y recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección (JIU/REP/2024/2)

1. Recomendaciones dirigidas a la Junta Ejecutiva o al órgano legislativo

Recomendación 2

Los órganos legislativos y los órganos rectores de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían, para fines de 2025, reevaluar sus procesos de examen de los informes y recomendaciones de la DCI, así como la adopción de decisiones y el seguimiento de la aplicación de las recomendaciones de años anteriores, teniendo en cuenta, según proceda, los ejemplos de buenas prácticas que se exponen en el presente documento.

No pertinente

Dado que ya existe un mecanismo de presentación de informes establecido conforme a lo dispuesto por la Junta Ejecutiva del UNICEF y este se ajusta a las mejores prácticas que se resumen en el informe de la DCI, el UNICEF no considera pertinente que la Junta Ejecutiva vuelva a examinar los procesos en aras del examen de los informes y recomendaciones de la DCI y la adopción de decisiones al respecto.

El informe del UNICEF sobre las recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección es un punto permanente del programa en el informe anual de la Directora Ejecutiva. El informe se comparte a título informativo con la Junta Ejecutiva del UNICEF, a la que se insta a tomar nota del mismo en sus decisiones. Si procede, se solicitará específicamente el seguimiento de las evaluaciones que requieran especial atención por parte de la administración.

El informe del UNICEF sobre las recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección incluye una lista de todos los informes, notas y cartas de gestión pertinentes de la DCI que se publicaron durante el año anterior, enlaces a los comentarios de la JJE, el sitio web de la DCI y resúmenes, así como el estado de las recomendaciones emitidas y las recomendaciones de años anteriores. El informe de la DCI mencionó en muchas ocasiones al UNICEF como ejemplo de mejores prácticas para otras organizaciones participantes. Por lo tanto, el UNICEF considera que esta recomendación se ha aplicado.

El UNICEF seguirá cualquier cambio que solicite la Junta con respecto al formato vigente de presentación de informes y toma de decisiones.

2. Recomendaciones dirigidas a los jefes ejecutivos

Recomendación 3

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, en consulta con los jefes ejecutivos de otras organizaciones miembros de la JJE —preferiblemente en el marco de sus mecanismos de coordinación interinstitucional— deberían adoptar, antes de finales de 2025, medidas individuales o colectivas para revisar la terminología actual de la JJE relativa a las recomendaciones de la DCI, con el fin de hacerla compatible con los criterios utilizados por la Dependencia, para que en las notas del Secretario General sobre los informes de la DCI se proporcione información objetivamente correcta sobre la aceptación de las recomendaciones de la Dependencia, basada en las observaciones de las entidades de la Junta.

Recomendación 5

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que aún no lo hayan hecho deberían, con efecto inmediato y de forma continuada, consignar en el sistema de seguimiento de la DCI basado en la web, observaciones detalladas e información apropiada, así como pruebas justificativas, sobre la aplicación de las recomendaciones aceptadas a fin de facilitar el seguimiento de su plena aplicación.

No aceptada

El UNICEF se adhiere a los comentarios generales y a las recomendaciones específicas de la JJE que recoge la Nota del Secretario General relativa al presente examen ([A/79/717/Add.1](#)).

El UNICEF agradece “la posibilidad de expresar un 'apoyo parcial' a las recomendaciones mediante el uso de dicha clasificación a efectos de la Nota del Secretario General”. El UNICEF coincide con otras organizaciones participantes en que “las observaciones transmitidas a la secretaría de la JJE son reacciones y opiniones colectivas preliminares de la administración de las organizaciones miembros con respecto a un informe a nivel de todo el sistema”.

Aceptada y aplicada

Proporcionar información detallada sobre la aplicación, según proceda, de todas las recomendaciones aceptadas, no aceptadas o no pertinentes en el sistema de seguimiento de la DCI basado en la web ha sido la norma habitual para el UNICEF. Como se destaca a lo largo del informe, el UNICEF cuenta con un sólido sistema de seguimiento, supervisión y control de la aplicación. Este sistema se describe en el procedimiento operativo correspondiente.

Al elaborar el informe anual del UNICEF sobre las recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección, se comprueba el estado de aplicación de las recomendaciones. Se recopilan observaciones detalladas e información apropiada, así como las pruebas justificativas, según proceda, y se remiten al sistema de seguimiento de la DCI basado en la web una vez que la Junta ha tomado una decisión.

Los directores son los responsables de velar por su aplicación. Las observaciones y comentarios se revisan y aprueban en varios niveles dentro de las organizaciones por parte de, entre otros, la Contraloría, la Ejecutiva Adjunta de Gestión, la Jefa de Gabinete y la Directora Ejecutiva.

El UNICEF se adhiere a los comentarios generales y a las recomendaciones específicas de la JJE que recoge la Nota del Secretario General relativa al presente examen ([A/79/717/Add.1](#)) y “consignarán observaciones e información según sea necesario, teniendo en cuenta la confidencialidad y protección de los datos a la hora de aportar pruebas justificativas, dado el carácter abierto del sistema de seguimiento web”.

<i>Recomendaciones pertinentes</i>	<i>Observaciones</i>
<p>Recomendación 6</p> <p>Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían, con efecto inmediato y de manera continuada, velar por que se proporcionen en el sistema de seguimiento de la DCI basado en la web información y justificación detalladas para todas las recomendaciones de la DCI que se registren como “no aceptadas” o “no pertinentes”, e incluir esa información en los informes periódicos que presenten sus órganos legislativos y órganos rectores.</p>	<p>Aceptada y aplicada</p> <p>Para el UNICEF, la práctica establecida consiste en añadir detalles y justificaciones sobre las recomendaciones “no aceptadas” y “no pertinentes” en su informe anual sobre la aplicación de las recomendaciones de la DCI que se presenta a la Junta Ejecutiva del UNICEF. La presentación de este informe tiene carácter anual, conforme a lo dispuesto por la Junta Ejecutiva. El estado de todas las recomendaciones de la DCI se incorpora al sistema de seguimiento de la DCI basado en la web tras una decisión de la Junta Ejecutiva del UNICEF en ese período de sesiones anual.</p>

La presupuestación en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas (JIU/REP/2024/3 Part I) (JIU/REP/2024/3 Part II)

1. Recomendaciones dirigidas a la Junta Ejecutiva o al órgano legislativo

Recomendación 2

Los órganos legislativos y los órganos rectores de las organizaciones participantes en la DCI deberían pedir a los jefes ejecutivos de las respectivas organizaciones, en su calidad de miembros de la JJE, que actualicen, antes de finales de 2027, la clasificación estándar de los objetos de gasto y la pongan a disposición del público, entre otras cosas, para utilizarla como documento de referencia en la presupuestación.

Aceptada y aplicada

Aunque la recomendación está dirigida a la Junta Ejecutiva del UNICEF, teniendo en cuenta la práctica establecida, el UNICEF considera que esta recomendación se ha aplicado. La clasificación del UNICEF de los objetos de gasto viene determinada por la política conjunta de recuperación de costos (DP/FPA-ICEF-UNW/2020/1). Esta política fue adoptada conjuntamente por el PNUD/UNOPS/UNFPA, ONU-Mujeres y el UNICEF, y aprobada por las respectivas Juntas Ejecutivas de las organizaciones. En 2024, la política se actualizó mediante la Revisión exhaustiva de la política común de recuperación de costos (DP/FPA-ICEF-UNW/2024/1) y fue aprobada por la Junta Ejecutiva del UNICEF en su segundo período de sesiones anual, en virtud de la decisión 2024/5. Dado que esta recomendación se dirige a los órganos legislativos y los órganos rectores y teniendo en cuenta la práctica establecida, la administración del PNUD considera que esta recomendación se ha aplicado.

Recomendación 3

Los órganos legislativos y los órganos rectores de las organizaciones participantes en la DCI deberían pedir a los jefes ejecutivos de las respectivas organizaciones que se abstengan de reducir el nivel de detalle que se proporciona actualmente en el contexto de su examen presupuestario, a partir del próximo ciclo presupuestario, a fin de garantizar un proceso fructífero de toma de decisiones.

Aceptada y aplicada

Aunque la recomendación está dirigida a la Junta Ejecutiva del UNICEF, teniendo en cuenta las prácticas establecidas, el UNICEF considera que esta recomendación se ha aplicado.

El UNICEF sigue junto con el PNUD/UNOPS/UNFPA y ONU-Mujeres un método armonizado en lo tocante a la recuperación de costos que proporciona información detallada sobre las categorías de costos. El informe de la DCI menciona dicho método como ejemplo positivo (JIU/REP/2024/3 Part I).

*Recomendaciones pertinentes**Observaciones*

2. Recomendaciones dirigidas a los jefes ejecutivos

Recomendación 1

Los jefes ejecutivos de las organizaciones participantes en la DCI, en su calidad de miembros de la JJE, deberían, antes de finales de 2027, actualizar el glosario de términos financieros y presupuestarios y ponerlo a disposición del público, entre otras cosas, para su uso como documento de referencia en la presupuestación.

La aplicación no es solo cometido del UNICEF

Dado que esta recomendación requiere colaboración y acuerdos interinstitucionales, queda fuera de las competencias exclusivas del UNICEF.

UNICEF apoya la actualización del glosario de términos financieros y presupuestarios, incluida su puesta a disposición del público para su uso como documento de referencia en la presupuestación, y abogará por ella.

Anexo II

Resumen del estado de aplicación de todas las recomendaciones aceptadas pendientes de la Dependencia Común de Inspección dirigidas al UNICEF antes de 2024

<i>Símbolo de informe de la DCI</i>	<i>(Número de) recomendación y texto del resumen</i>	<i>Destinatario</i>	<i>Estado actual</i>
JIU/REP/2021/4¹ Examen de la gestión de los asociados en la ejecución en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas	(6) Incorporar los riesgos relativos a los asociados en los marcos de gestión de riesgos para finales de 2023.	Jefes ejecutivos	En curso
JIU/REP/2021/5 Examen de la función de ética en el sistema de las Naciones Unidas	(4) Para 2025, con el apoyo de la función de ética de la organización, evaluar la eficacia y la eficiencia, incluida la relación calidad-precio, de sus programas de declaración de la situación financiera y de declaración de intereses y, atendiendo a las conclusiones de esa evaluación, proponer cambios en las políticas pertinentes cuando proceda.	Jefes ejecutivos	Aplicada
JIU/NOTE/2022/1/Rev.1 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) Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deben fomentar, en el marco de la gestión de los recursos humanos, la distribución equitativa de oportunidades para todo el personal.	Jefes ejecutivos	En curso
JIU/REP/2023/4 Examen de las políticas y prácticas de salud mental y bienestar en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas	(2) Para 2025, definir un enfoque institucional empírico y basado en datos sobre la salud mental y el bienestar de su personal y diseñar 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.	Jefes ejecutivos	En curso

¹ Los números de identificación de los informes de la DCI no corresponden al año de publicación.

<i>Símbolo de informe de la DCI</i>	<i>(Número de) recomendación y texto del resumen</i>	<i>Destinatario</i>	<i>Estado actual</i>
	(3) Los órganos legislativos 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.	Órgano legislativo	Aplicada
	(4) Para finales de 2024, examinar 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 definan claramente las funciones y responsabilidades, entre ellas, la adopción de decisiones.	Jefes ejecutivos	Aplicada
	(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. A tal fin, pueden recurrir 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.	Jefes ejecutivos	En curso

<i>Símbolo de informe de la DCI</i>	<i>(Número de) recomendación y texto del resumen</i>	<i>Destinatario</i>	<i>Estado actual</i>
	(8) Colaborar en el análisis cartográfico de la capacidad de apoyo psicosocial disponible en todos los lugares, y tener en cuenta la capacidad 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.	Jefes ejecutivos	En curso
	(9) Velar por que se definan las barreras al acceso a los servicios de apoyo psicosocial en los planes de acción en el lugar de trabajo sobre la salud mental y el bienestar de su personal, que deberían haberse diseñado para finales de 2025. Esto implica 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.	Jefes ejecutivos	En curso
	(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. Asimismo, deberían velar por que los programas y actividades complementen dicho enfoque y que sean objeto de seguimiento y evaluación de manera rutinaria.	Jefes ejecutivos	Aplicada
	(11) Para finales de 2024, explorar la posibilidad de integrar 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 debates moderados, de un mejor aprendizaje y de apoyo a los empleados con problemas de salud mental.	Jefes ejecutivos	Aplicada