



## Consejo Económico y Social

Distr. general  
1 de abril de 2021  
Español  
Original: inglés

**Para información**

### Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia

Junta Ejecutiva

**Período de sesiones anual de 2021**

1 a 4 de junio de 2021

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 de la Dependencia Común de Inspección (DCI) preparados entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2020. De los 8 informes publicados durante el período, 7 contenían recomendaciones que interesan directamente al UNICEF. Del total de 55 recomendaciones publicadas en dichos informes, 44 están dirigidas al UNICEF: 30 a la administración del UNICEF y 14 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 2020. El Fondo valora muy positivamente la visión de la Dependencia Común de Inspección, así como las observaciones y recomendaciones conexas que se recogen en los informes.

La Junta Ejecutiva tal vez desee tomar nota del presente informe, junto con las respuestas de la administración a las 14 recomendaciones de la DCI dirigidas a la Junta Ejecutiva.

\* E/ICEF/2021/9.

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



## I. Sinopsis

1. La Dependencia Común de Inspección (DCI) publica anualmente informes y notas dirigidos a los jefes ejecutivos de las organizaciones de las Naciones Unidas que han aceptado su estatuto. Cada informe o nota contiene una serie de recomendaciones para que las examinen los jefes ejecutivos o los órganos legislativos/rectores de las organizaciones. Este informe del UNICEF a su Junta Ejecutiva presenta, entre otras cosas, una breve sinopsis de la respuesta de la organización a los informes pertinentes publicados por la DCI entre enero y diciembre de 2020<sup>1</sup>, y una serie de observaciones sobre las recomendaciones de la Dependencia que se han remitido al UNICEF (véase el anexo I). El texto completo de los informes y notas 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 (<https://www.unjiu.org/es>) o del hipervínculo que figura en el título de cada informe incluido en la sección II del presente documento.

2. Desde la presentación del anterior informe de 2019 (E/ICEF/2020/9) a la Junta Ejecutiva en su período de sesiones anual de 2020, el UNICEF ha colaborado con la DCI en las diferentes revisiones. La administración del UNICEF ha continuado dando prioridad a la aplicación y el seguimiento de las recomendaciones, y ofreciendo información actualizada sobre el estado de aplicación. Asimismo, en su Plan Estratégico para 2018-2021, de conformidad con el indicador E1.a.3, el UNICEF realiza el seguimiento de la aplicación de las recomendaciones de la DCI, e informa al respecto. Como organización miembro de la Junta de los Jefes Ejecutivos, el UNICEF contribuye también a las respuestas unificadas de todo el sistema de las Naciones Unidas a los informes de la DCI.

3. En 2020, la DCI emitió ocho informes. Uno de ellos era un informe de una sola organización, “Examen de la gestión y la administración en la Comisión Económica para América Latina y el Caribe”, y siete eran exámenes de todo el sistema. Los siete informes relativos a todo el sistema contenían un total de 55 recomendaciones, de las que 44 (el 80%) eran de interés para el UNICEF. De las 44 recomendaciones, 14 estaban dirigidas a la Junta Ejecutiva del UNICEF y 30 a los jefes ejecutivos del UNICEF. El estado de aceptación y aplicación de las 44 recomendaciones se presenta en el anexo I y, a fecha de enero de 2021, puede resumirse de la siguiente manera:

- a) De las 34 recomendaciones que aceptó el UNICEF, 14 se habían aplicado y 20 estaban en curso.
- b) Todavía se está estudiando la aceptación de una recomendación.
- c) No se aceptaron cinco recomendaciones.
- d) Cuatro recomendaciones interesaban directamente al UNICEF, pero su aplicación no es solo cometido del Fondo.

4. En el anexo II se detalla el estado de aplicación de las recomendaciones formuladas por la DCI antes de 2020 que a fecha de enero de 2021 todavía estaban en curso. En resumen:

- a) Del total de 49 recomendaciones realizadas, 27 habían sido aceptadas y estaban en curso, 21 habían sido aplicadas, y 1 estaba todavía en proceso de examen.

---

<sup>1</sup> De los 8 informes publicados por la Dependencia Común de Inspección (DCI) durante este período, 7 interesaban al UNICEF directamente. En el período de sesiones anual de 2021 de la Junta Ejecutiva, el UNICEF realizará comentarios sobre los informes publicados después del 31 de diciembre de 2019 que formaron parte del programa de trabajo de la DCI para 2019.

b) De las 27 recomendaciones aceptadas y en curso, 6 se publicaron en el período de 2014 a 2017, 8 en 2018, y 13 en 2019.

## **II. Aspectos destacados de los informes de la Dependencia Común de Inspección publicados en 2020**

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

### **A. Examen del intercambio de personal y otras medidas similares de movilidad interinstitucional en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas (JIU/REP/2019/8<sup>2</sup>)**

6. Este informe presenta información crucial sobre la movilidad interinstitucional y hace hincapié en la necesidad de un enfoque más integrado y normalizado para todo el sistema de las Naciones Unidas. Las conclusiones se centran en la necesidad de integrar mejor la movilidad interinstitucional en las estrategias de adquisición de talentos y movilidad de las organizaciones, así como en eliminar las barreras internas y la duplicación de procesos en relación con la contratación de personal. El informe presenta una serie de recomendaciones que el UNICEF puede sopesar y aprovechar para diseñar una estrategia y planes de acción concretos.

7. El informe reconoce que el UNICEF debe extraer lecciones de las iniciativas pasadas y reexaminar las políticas de movilidad interna con el fin de apoyar las iniciativas de movilidad del personal en todo el sistema. Se elogia a la organización por plantear propuestas en favor de las carreras paralelas y el empleo de los cónyuges con el fin de facilitar la movilidad interinstitucional. El UNICEF se ha comprometido a utilizar las conclusiones y recomendaciones de este informe de la DCI como una oportunidad para mejorar su estrategia de movilidad y adquisición de talentos con el propósito de ofrecer oportunidades al personal a través de la normalización del proceso, las prácticas y las normas de contratación en todos los organismos de las Naciones Unidas (los comentarios de la JJE se encuentran disponibles en [A/75/85/Add.1](#)).

### **B. Examen de las prácticas contemporáneas de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas en materia de externalización de servicios a proveedores de servicios comerciales (JIU/REP/2019/9)**

8. Este informe vuelve a plantear el tema de la externalización, y realiza un examen exhaustivo de la situación actual de esta práctica en el sistema de las Naciones Unidas. Abarca todos los aspectos del proceso de externalización, desde la decisión de externalizar hasta la presentación de informes y supervisión, pasando por la gestión de contratos.

9. Las recomendaciones del informe requieren la aplicación de medidas tanto en el plano interinstitucional como en el de las organizaciones individuales. El UNICEF acoge favorablemente estas recomendaciones y las ha aplicado ya en su mayoría. Como respuesta a la primera recomendación, en muchos sentidos básica — establecer una definición de la externalización—, el UNICEF está trabajando en colaboración con un subgrupo de organismos de las Naciones Unidas en la redacción

---

<sup>2</sup> Los números de identificación de los informes de la DCI corresponden al programa de trabajo de la Dependencia, no al año de su publicación.

de una definición que se puede presentar ante la Red de Adquisiciones del Comité de Alto Nivel sobre Gestión (CANG) para su aprobación (los comentarios de la JJE se encuentran disponibles en [A/75/551/Add.1](#)).

**C. Examen del estado de la función de investigación: progresos realizados en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas en cuanto al fortalecimiento de la función de investigación (JIU/REP/2020/1)**

10. Este informe examina los progresos realizados por las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, incluido el UNICEF, respecto al fortalecimiento de la función de investigación de acuerdo con recomendaciones anteriores de la DCI publicadas de 2000 a 2011. En este sentido, el informe observa una mejora considerable en todo el sistema y reconoce la importancia continua de la función de investigación como parte integral del marco de rendición de cuentas en el contexto de la rápida evolución del entorno.

11. Las recomendaciones recogidas en el informe, dirigidas principalmente a órganos legislativos, brindan al UNICEF la oportunidad de reflexionar sobre diversos aspectos, como, entre otros, la mejora de la independencia y la capacidad de la función de investigación, así como el aumento de la coherencia y la cooperación en todo el sistema en relación con las investigaciones (los comentarios de la JJE se encuentran disponibles en [A/75/719/Add.1](#)).

**D. Políticas y plataformas de apoyo a la formación: hacia un mayor grado de coherencia, coordinación y convergencia (JIU/REP/2020/2)**

12. Este informe examina las oportunidades y desafíos actuales relacionados con el apoyo a la formación y el desarrollo de la capacidad del personal en todo el sistema de las Naciones Unidas. El informe realiza una serie de recomendaciones importantes, como, entre otras, el desarrollo de un marco de formación para todo el sistema; la mejor colaboración entre organismos a la hora de desarrollar la formación con el fin de respaldar prioridades comunes, como los Objetivos de Desarrollo Sostenible; el seguimiento mejorado de los resultados de la formación; el perfeccionamiento y consolidación del papel de la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas como institución de formación y gestión de los conocimientos para la totalidad del sistema; y el uso coordinado, más riguroso, sistemático y pragmático de las plataformas de formación electrónica, incluidas las plataformas conjuntas. Muchas de las recomendaciones se encuentran ya integradas en el enfoque de formación del personal del UNICEF, y el informe resalta en particular la experiencia del Fondo con la plataforma Agora. No obstante, es posible un mayor grado de colaboración interinstitucional e intercambio más sistemático de experiencias, contenidos y plataformas, y el UNICEF contribuirá al respecto como parte del seguimiento del presente informe (los comentarios de la JJE se encuentran disponibles en [A/75/713/Add.1](#)).

**E. Locales comunes de las Naciones Unidas: prácticas actuales y perspectivas futuras (JIU/REP/2020/3)**

13. El UNICEF acoge favorablemente este informe y coincide con sus objetivos mundiales en materia de eficiencias y reducción de las emisiones de carbono a través de la implantación de locales comunes. El UNICEF se ha posicionado como un organismo principal de las Naciones Unidas y dispone de herramientas y procedimientos adecuados para aplicar las recomendaciones de este informe. El

UNICEF ha superado la meta establecida por el Secretario General de tener un 50% de locales comunes para 2021, y se considera un organismo de neutralidad climática en la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático.

14. Las medidas adoptadas por el UNICEF respecto a los locales comunes, además de fomentar la importancia y los objetivos a tal efecto, refuerzan la buena imagen pública y la sostenibilidad ambiental que las Naciones Unidas promueven. Asimismo, en su calidad de Presidente del Equipo de Tareas sobre Locales y Servicios de Instalaciones Comunes del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible, el UNICEF participa activamente en las actividades de este grupo interinstitucional, y ha ofrecido asesoramiento técnico y promovido la incorporación de las recomendaciones de la DCI al plan de trabajo de 2021 del Equipo de Tareas. En este sentido, el Equipo de Tareas examinará las cuestiones planteadas en las recomendaciones, como, entre otras, la plataforma sobre los locales comunes, la financiación de capital, la viabilidad de los mecanismos unificados de gestión de los bienes inmuebles, la revisión de la meta de tener un 50% de locales comunes, y el apoyo a los equipos en los países. El Equipo de Tareas proporcionará asesoramiento técnico con el fin de facilitar la aplicación de estas recomendaciones. El UNICEF ha empezado ya a aplicar algunas de las recomendaciones, como la financiación de capital y la sostenibilidad ambiental, con el establecimiento del Fondo de Bienes de Capital rotatorio y el Fondo Ecológico y de Accesibilidad.

15. El informe reconoce la necesidad de una gestión coherente y eficiente de los locales comunes. El UNICEF se ha comprometido a apoyar este objetivo y utilizará las conclusiones y recomendaciones del informe para promover el valor añadido de la iniciativa de locales comunes (los comentarios de la JJE se encuentran disponibles en [A/75/730/Add.1](#)).

## **F. Gestión de los riesgos institucionales: enfoques y usos en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas (JIU/REP/2020/5)**

16. Desde el anterior examen de la DCI, se han logrado grandes avances en cuanto a la adopción de políticas y el establecimiento de estructuras internas en las organizaciones para apoyar la gestión de los riesgos institucionales. Sin embargo, muchas organizaciones aún están elaborando o perfeccionando sus políticas y estableciendo prácticas adecuadas para sustentar su enfoque de gestión de los riesgos institucionales.

17. Este informe propone 10 criterios de referencia actualizados que se emplean para evaluar los avances en la aplicación de la gestión de los riesgos institucionales. El informe incluye cuatro recomendaciones formales relacionadas con los criterios de referencia. El UNICEF acoge favorablemente los criterios de referencia y recomendaciones cuyo propósito es promover la gestión de los riesgos institucionales eficaz e integrada a fin de posibilitar la buena gobernanza y la toma de decisiones mejor fundamentada y más proactiva. Esta evaluación refleja las inversiones considerables que el UNICEF ha realizado con el objeto de incorporar la gestión de los riesgos institucionales y ofrece sugerencias valiosas para continuar mejorando en este sentido (los comentarios de la JJE se encuentran disponibles en [A/75/718/Add.1](#)).

## **G. El multilingüismo en el sistema de las Naciones Unidas (JIU/REP/2020/6)**

18. Este informe examina las políticas y prácticas en materia de multilingüismo en todas las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, y considera los progresos alcanzados (incluidas las estrategias de aplicación y las tecnologías lingüísticas) en

la promoción de los objetivos relativos a las lenguas. El informe indica que, a pesar de que el UNICEF no dispone de una política oficial para la implantación del multilingüismo, ofrece programas de aprendizaje de idiomas y promueve la obtención de la certificación de conocimientos lingüísticos, puntualizando que ofrece clases a los directores y directoras regionales y el personal directivo superior, incluidos cursos de inmersión lingüística, para ayudarlos a dominar otras lenguas. El informe reconoce asimismo que la División de Comunicaciones del UNICEF cuenta con traductores internos y un equipo lingüístico que supervisa los servicios externos de traducción al inglés, francés, español y árabe de las publicaciones más importantes, documentos de política, comunicados de prensa y otros productos de alto nivel. Señala que el UNICEF es una de las diez únicas organizaciones del sistema de la Naciones Unidas que dispone de la capacidad necesaria para traducir de manera interna el contenido de las páginas web mundiales y las cuentas de redes sociales.

19. El informe, que ofrece un examen bien acogido y útil de todo el sistema de las Naciones Unidas, hace hincapié en la importancia crítica del multilingüismo para la ejecución de los programas del UNICEF y sus estrategias de comunicación y promoción (los comentarios de la JJE todavía no se encuentran disponibles).

## Anexo I

### Resumen del estado de aplicación de las recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección dirigidas al UNICEF, de enero a diciembre de 2020

Recomendaciones pertinentes	Observaciones
<p><b>Examen del intercambio de personal y otras medidas similares de movilidad interinstitucional en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas (JIU/REP/2019/8<sup>3</sup>)</b></p>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. No hay recomendaciones dirigidas a la Junta Ejecutiva o el órgano legislativo</li> <li>2. Recomendaciones dirigidas a los jefes ejecutivos</li> </ol>	
<p><b>Recomendación 2</b></p> <p>Antes de que finalice 2021, los jefes ejecutivos deberían examinar todas las publicaciones administrativas para aclarar cómo se aborda la cuestión de la movilidad interinstitucional en cada uno de esos contextos.</p>	<p><b>Aceptada y en proceso</b></p> <p>El UNICEF está revisando su orientación interna con el propósito de incluir aclaraciones adicionales.</p>
<p><b>Recomendación 3</b></p> <p>Los jefes ejecutivos de las organizaciones que son partes en el Acuerdo de 2012 no deberían pedir a los nuevos funcionarios que dimitan en su anterior organización en lugar de aceptar su traslado, habida cuenta del efecto erosivo de esa práctica en la integridad del régimen de movilidad interinstitucional y del impacto inmaterial de esos traslados en la gestión de las obligaciones relacionadas con el empleo a largo plazo y, antes de que finalice 2021, deberían adoptar la decisión de aceptar las prestaciones y los derechos de esos funcionarios según lo estipulado en el Acuerdo.</p>	<p><b>Aceptada y en proceso</b></p> <p>El UNICEF está revisando su orientación interna con el propósito de incluir aclaraciones adicionales.</p>
<p><b>Recomendación 4</b></p> <p>Antes de que finalice 2021, los jefes ejecutivos deberían revisar el Acuerdo de 2012 a fin de especificar los procedimientos para tramitar las denuncias de faltas de conducta de los funcionarios que se hayan transferido a otra organización con arreglo a lo dispuesto en el Acuerdo.</p>	<p><b>Aceptada y aplicada</b></p> <p>En su revisión de 2020 del procedimiento del proceso disciplinario, el UNICEF incluyó disposiciones específicas relativas a la divulgación de información relacionada con las denuncias de faltas de conducta. Se han tomado medidas para aplicar la recomendación que es cometido del UNICEF. El UNICEF apoyará los cambios correspondientes en el Acuerdo de 2012 en el ámbito interinstitucional.</p>
<p><b>Recomendación 6</b></p> <p>El Secretario General, en coordinación con otros jefes ejecutivos en el marco del Comité de Alto Nivel sobre Gestión, debería, a más tardar a fines de junio</p>	<p><b>Aceptada y en proceso</b></p> <p>El UNICEF cuenta en la actualidad con un ejercicio anual en activo de movilidad y rotación de personal que está revisando con vistas a introducir un enfoque</p>

<sup>3</sup> Los números de identificación de los informes de la DCI no corresponden al año de su publicación.

*Recomendaciones pertinentes*

de 2022, y según considere apropiado, exponer los argumentos operacionales en favor de la movilidad interinstitucional, explicando lo que esta debería aportar a las organizaciones y la forma en que contribuye a los objetivos de gestión de los recursos humanos y a la obtención de resultados programáticos. Al exponer dichos argumentos operacionales sería de utilidad que se examinaran casos de éxito, entre ellos los relacionados con el efecto de la movilidad en la trayectoria profesional.

**Recomendación 7**

El Secretario General, en colaboración con otros jefes ejecutivos, debería evaluar los efectos del marco de liderazgo del sistema de las Naciones Unidas en el desarrollo de una cultura de gestión común que fomente la idea de “Una ONU” e informar al respecto al Consejo Económico y Social, en su período de sesiones de 2022, en el contexto de su informe sobre la labor de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación (JJE). También deberían considerar la posibilidad de utilizar ese marco para fortalecer una cultura común de gestión en las organizaciones de las Naciones Unidas mediante la movilidad interinstitucional de un grupo de administradores, como se había contemplado en el concepto de un Cuadro Directivo Superior que la Junta había previsto aplicar en 2004.

**Recomendación 8**

Los jefes ejecutivos deberían facilitar que todos los funcionarios del sistema de las Naciones Unidas pudieran competir por los puestos vacantes en pie de igualdad con su propio personal, teniendo en cuenta los contextos de reducción de personal, la supresión de puestos y plazas y las colocaciones en rotación.

*Observaciones*

de la movilidad más proactivo. Este nuevo enfoque incorporará oportunidades interinstitucionales como parte del desarrollo y la rotación del personal. El UNICEF forma parte de una red de movilidad interinstitucional que está considerando plataformas que permitan facilitar el intercambio de listas de candidatos, perfiles y aptitudes del personal, así como de oportunidades de trabajo.

**Aceptada y aplicada**

El UNICEF codirige el grupo de trabajo del Comité de Alto Nivel sobre Gestión sobre el trabajo futuro y participa activamente en las conversaciones sobre la evaluación y el desarrollo de una cultura de gestión común propicia dentro de las organizaciones. El UNICEF está trabajando en la integración de la movilidad interinstitucional en las trayectorias profesionales de los puestos directivos, incluido a través de la promoción activa de candidatas y candidatos cualificados; la promoción más deliberada de la vía de coordinador residente como una trayectoria profesional atractiva para el personal de categoría superior; el apoyo a las transferencias entre organismos del personal a puestos de la Oficina del Coordinador Residente de las Naciones Unidas en el plano del país como paso profesional para candidatos con aspiraciones a puestos de representación; y la garantía de una mayor flexibilidad para las transferencias de ida y vuelta entre organismos en las vías del personal directivo superior. El UNICEF seguirá considerando la posibilidad de una evaluación de los efectos del marco de liderazgo de las Naciones Unidas, según lo acordado por las organizaciones del sistema. En tal contexto, la aplicación de esta recomendación se ha trasladado al grupo de trabajo interinstitucional.

**Aceptada y en proceso**

El Grupo de Trabajo sobre Contratación, Actividades de Divulgación y Planificación del Personal de la JJE está debatiendo esta recomendación en la actualidad, junto con el reconocimiento mutuo de las listas y las herramientas de contratación compartidas para el acceso a los perfiles y aptitudes del personal. Asimismo, se ha presentado un fondo de talento para todo el sistema de las Naciones Unidas para los puestos de oficiales nacionales en el que las personas pueden registrarse como candidatas, si bien continúa el trabajo en el panel de contratación.

*Recomendaciones pertinentes**Observaciones***Recomendación 9**

El Secretario General y los demás jefes ejecutivos miembros de la JJE deberían, antes de que finalice 2021, definir la forma en que haya de aplicarse el reconocimiento mutuo de las normas y procedimientos para suprimir los obstáculos normativos y de procedimiento que dificultan la movilidad interinstitucional, e informar sobre las medidas adoptadas al Consejo Económico y Social, en su período de sesiones de 2022, en el contexto del informe anual del Secretario General sobre la labor de la Junta.

**Aceptada y en proceso**

Se están manteniendo conversaciones sobre el Marco de Reconocimiento Mutuo como parte de la iniciativa del Grupo de Resultados Estratégicos e Innovaciones Institucionales y la estrategia de operaciones institucionales. El UNICEF realizará cambios en la orientación interna según corresponda, a la par que colabora con otros organismos en la aplicación de los cambios precisos en el ámbito interinstitucional.

**Examen de las prácticas contemporáneas de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas en materia de externalización de servicios a proveedores de servicios comerciales (JIU/REP/2019/9)**

1. Recomendaciones dirigidas a la Junta Ejecutiva o el órgano legislativo
2. Recomendaciones dirigidas a los jefes ejecutivos

**Recomendación 1**

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deben encargar a las oficinas pertinentes que, mediante consultas con los interesados internos pertinentes, establezcan, antes de que finalice el año 2021, una definición común de la externalización para toda la organización y la concreten aún más formulando enfoques y directrices de procedimiento sobre el tema.

**Aceptada y en proceso**

El UNICEF adopta la definición de externalización recogida en el *UN Procurement Practitioner's Handbook* (Manual de las Naciones Unidas para el personal de adquisiciones). El UNICEF trabaja también con un subgrupo compuesto por otros organismos en la redacción de una definición actualizada de externalización que se puede presentar ante la Red de Adquisiciones del CANG para su aprobación.

**Recomendación 3**

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deben impartir instrucciones a todas las oficinas solicitantes para que procedan activamente a evaluar su utilización de las fuentes de suministro de los proveedores de los países en desarrollo y las economías en transición, así como a aumentarla, cuando proceda, sobre la base de esa evaluación, a condición de que tales actividades no contravengan las políticas establecidas por las organizaciones para garantizar una competencia efectiva.

**Aceptada y aplicada**

El UNICEF cumple esta recomendación en la actualidad. El UNICEF cuenta con una función de adquisiciones descentralizada que entraña la contratación extensa de suministros de proveedores en los países en desarrollo y economías en transición. Asimismo, en sus directrices y procedimientos de suministro, el UNICEF indica que los artículos elaborados de manera local son en ocasiones más adecuados operacionalmente para su uso en un programa que los suministros importados. Las directrices y procedimientos señalan que el apoyo a la producción local puede ser de por sí un componente importante de algunos programas del UNICEF.

**Recomendación 4**

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deben alentar a todas las oficinas a que se aseguren de que, antes de que termine el año 2021, el suministro de cualquier servicio estratégico, confidencial o de alto valor y de los bienes conexos por parte de un proveedor de

**Aceptada y en proceso**

La División de Suministros del UNICEF realiza un análisis estratégico antes de adoptar cualquier decisión oficial sobre la opción de contratación en el caso de la adquisición de los servicios más estratégicos y de alto valor. El UNICEF ha desarrollado adicionalmente su nuevo marco de

<i>Recomendaciones pertinentes</i>	<i>Observaciones</i>
<p>servicios comerciales vaya precedido de la realización de un análisis estratégico claramente documentado que incluya consideraciones y costos a corto y largo plazo, y de que el análisis haya sido examinado y aprobado por la autoridad competente, antes de que se adopte una decisión oficial sobre la opción de suministro.</p>	<p>procedimientos de adquisición (que se aplicará a todas las oficinas en los países), que incorpora material sobre la importancia de las estrategias de adquisición.</p>
<p><b>Recomendación 5</b></p>	<p><b>Aceptada y aplicada</b></p>
<p>Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deben impartir instrucciones a todas las oficinas para que, antes de que termine el año 2021, los servicios estratégicos, confidenciales y de alto valor que se externalicen comercialmente y que sean de su competencia se sometan a un examen periódico que incluya evaluaciones de los riesgos, a fin de determinar si los órganos competentes de cada organización han adoptado medidas adecuadas de gestión de los riesgos.</p>	<p>El UNICEF cumple esta recomendación en la actualidad. El análisis de los riesgos forma parte integral de la política y los procedimientos de suministro del UNICEF. Por ejemplo, la evaluación de los riesgos y la mitigación son dos aspectos clave que el Comité de Examen de Contratos considera antes de adjudicar y renovar los contratos de servicios de alto valor.</p>
<p><b>Recomendación 7</b></p>	<p><b>Aceptada y en proceso</b></p>
<p>Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deben impartir instrucciones a todas las oficinas para que, antes de que termine el año 2021, tras la decisión de recurrir a un proveedor de servicios comerciales para obtener un servicio y bienes conexos de carácter estratégico, confidencial o de alto valor, la oficina solicitante establezca directrices claramente detalladas para gestionar la transición entre proveedores, incluidas las correspondientes medidas alternativas, y vele por que en los pliegos de condiciones se describa claramente la responsabilidad del proveedor en lo que respecta a la asistencia para la transición y la transferencia de conocimientos a la organización y al proveedor entrante.</p>	<p>Las condiciones generales del UNICEF incluyen una cláusula de “fin de contrato” en la que se especifican las responsabilidades del contratista al término del contrato. Asimismo, se está incorporando orientación sobre gestión de contratos al nuevo marco de procedimientos de adquisición, que se encuentra en proceso de desarrollo. El UNICEF coincide con la opinión expresada por la JJE respecto a la necesidad de posponer la fecha de aplicación de esta recomendación a 2023.</p>
<p><b>Examen del estado de la función de investigación: progresos realizados en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas en cuanto al fortalecimiento de la función de investigación (JIU/REP/2020/1)</b></p>	
<p>1. Recomendaciones dirigidas a la Junta Ejecutiva o el órgano legislativo</p>	
<p><b>Recomendación 1</b></p>	<p><b>Aceptada y en proceso</b></p>
<p>Los órganos legislativos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían pedir a las organizaciones que no lo hayan hecho todavía que incorporen en su carta de supervisión interna una disposición a efectos de revisar periódicamente y, de ser necesario, actualizar la carta, y la obligación de que el órgano legislativo la apruebe. Las cartas actualizadas deberían presentarse a más tardar a fines</p>	<p>La Oficina de Auditoría Interna e Investigaciones (OAI) del UNICEF está realizando una serie de recomendaciones para la revisión de su Carta y tendrá en cuenta el presente examen y la recomendación pertinente de la DCI.</p>

*Recomendaciones pertinentes**Observaciones*

de 2021 al objeto de que los órganos legislativos las aprueben.

**Recomendación 5**

Los órganos legislativos del sistema de las Naciones Unidas deberían pedir a las organizaciones que todavía no lo hayan hecho que para fines de 2021 incorporen en sus cartas de supervisión disposiciones a efectos de: a) supeditar el nombramiento y el cese o destitución de los jefes de sus oficinas de supervisión interna a la celebración de consultas con los órganos legislativos y la aprobación por estos; b) establecer límites de duración de 5 a 7 años para los cargos de jefe de oficina de supervisión interna, preferiblemente disponiendo que el mandato no pueda renovarse e imponiendo restricciones al posterior empleo dentro de la misma organización, y c) permitir a los jefes de sus oficinas de supervisión interna el acceso sin trabas a los órganos legislativos y a los respectivos comités de auditoría y supervisión.

**Recomendación 6**

Los órganos legislativos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que todavía no lo hayan hecho deberían pedir a las organizaciones que actualicen para fines de 2021 el mandato de sus respectivos comités de auditoría y supervisión a fin de incorporar, cuando proceda, disposiciones apropiadas a efectos de: a) examinar la independencia y el mandato de la oficina de supervisión interna o función de investigación; b) examinar sus necesidades presupuestarias y de personal; c) examinar su desempeño general, y d) formular recomendaciones conexas.

**Recomendación 8**

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

**No aceptada**

El UNICEF no acepta la parte a) de esta recomendación y se ajusta a la Nota del Secretario General de enero de 2021 en el presente informe de la DCI. El UNICEF examinó recientemente los procedimientos de nombramiento y destitución del Director de la OAI en el contexto de la revisión de la Carta del Comité Asesor de Auditoría en 2020. La carta revisada estipula que se ha de consultar con el Comité Asesor el nombramiento, destitución o renovación del contrato del Director de la OAI. La Directora Ejecutiva del UNICEF toma decisiones sobre la destitución, el nombramiento o la renovación del contrato del personal subordinado directo, incluido el Director de la OAI. Respecto a la parte b) de la recomendación, la Carta de la OAI del UNICEF ya incluye un límite de duración de cinco años, renovable una vez, junto con restricciones al posterior empleo. En relación con la parte c) de la recomendación, el jefe de la OAI tiene acceso directo y sin trabas al Comité Asesor de Auditoría del UNICEF. La interacción entre la Junta Ejecutiva del UNICEF y el Director de la OAI puede tener lugar a su entera discreción.

**Aceptada y aplicada**

El UNICEF aprobó una nueva carta para su Comité Asesor de Auditoría el 17 de marzo de 2020. La carta contempla el mandato de ofrecer asesoramiento al Director Ejecutivo en relación con la independencia, eficacia, objetividad, credibilidad y utilidad de la función de investigación, así como su estrategia, planes de trabajo, dotación de personal, presupuestos e informes periódicos o anuales.

**Aceptada y aplicada**

La Política sobre medidas y procedimientos disciplinarios (POLICY/DHR/2020/001) del UNICEF, vigente desde marzo de 2020, establece que las posibles faltas de conducta que atañen a un miembro del personal de la OAI se han de dirigir al Director Ejecutivo para su remisión a otra oficina de investigaciones de las Naciones Unidas, o a una entidad externa especializada en ese tipo de

<i>Recomendaciones pertinentes</i>	<i>Observaciones</i>
<b>Recomendación 9</b>	investigaciones; y que las investigaciones deben remitirse a otra oficina de investigaciones cuando la participación de la OAI ocasione un conflicto de intereses.
Los órganos legislativos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que todavía no lo hayan hecho deberían pedir que en los informes anuales de las actividades de supervisión interna de su respectiva organización figure información tanto sobre las denuncias como sobre las investigaciones, incluidos detalles relativos al número, al tipo y al carácter de las denuncias y las investigaciones y las tendencias al respecto.	<b>Aceptada y en proceso</b>
<b>Recomendación 10</b>	La OIAI comunica a la Junta Ejecutiva en su informe anual el número de denuncias recibidas e investigaciones realizadas como datos independientes, junto con información sobre el tipo y la naturaleza de las denuncias e investigaciones. La OAI está llevando a cabo consultas con otras entidades de las Naciones Unidas con el propósito de armonizar las definiciones y prácticas utilizadas en la presentación de informes.
Los órganos legislativos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían examinar la idoneidad de los recursos y la plantilla de la función de investigación teniendo en cuenta las recomendaciones de los respectivos comités de auditoría y supervisión, cuando se disponga de ellos.	<b>Aceptada y aplicada</b>
2. Recomendaciones dirigidas a los jefes ejecutivos	Esta recomendación se dirige a los órganos legislativos. En septiembre de 2020, la Junta Ejecutiva del UNICEF solicitó que el Fondo velara por las capacidades adecuadas en materia de recursos y personal de la OAI. El UNICEF realiza el seguimiento e informa sobre la idoneidad de los recursos y la dotación de personal en el informe anual de la OAI.
<b>Recomendación 2</b>	La OAI continuará realizando el seguimiento de sus requisitos de personal con el fin de comprobar las necesidades de recursos adicionales, incluido para el plan de gestión de la oficina propuesto para 2022-2025, y considerará todas las recomendaciones del Comité Asesor de Auditoría del UNICEF al presentar recomendaciones a la Junta Ejecutiva.
Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que todavía no lo hayan hecho deberían velar por que los jefes de las oficinas de supervisión interna revisen periódicamente y, cuando sea necesario, actualicen sus políticas y orientaciones en materia de investigación a partir de la evolución reciente, la competencia de los tribunales administrativos, las enseñanzas extraídas y las buenas prácticas. Al respecto, debería prestarse debida atención a la coherencia mediante disposiciones aplicables de otras normas, reglamentos y políticas pertinentes existentes.	<b>Aceptada y en proceso</b>
	La OAI se encuentra en proceso de actualización de su manual de investigación y orientaciones conexas.

## **Políticas y plataformas de apoyo a la formación: hacia un mayor grado de coherencia, coordinación y convergencia (JIU/REP/2020/2)**

### 1. Recomendaciones dirigidas a la Junta Ejecutiva o el órgano legislativo

#### **Recomendación 8**

Los órganos rectores de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberán aprobar para finales de 2023 un Marco Institucional de Formación común para las Naciones Unidas acordado mediante mecanismos interinstitucionales pertinentes en el que figurarán un conjunto de principios y un plan de acción a efectos de su aplicación gradual.

### 2. Recomendaciones dirigidas a los jefes ejecutivos

#### **Recomendación 1**

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberán establecer, si todavía no lo han establecido, un conjunto mínimo de indicadores clave del desempeño y metas conexas en aras de la eficiencia de los programas de formación y de su eficacia en apoyo del logro de los resultados operacionales, incumbiendo a las organizaciones vigilar el cumplimiento e informar de ello a los órganos rectores.

#### **Recomendación 2**

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberán incorporar las constataciones de las evaluaciones de la formación en los sistemas de gestión de la formación y hacer uso efectivo de ellas como base de los procesos de adopción de decisiones sobre futuras actividades de formación.

#### **Recomendación 3**

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberán, en consulta con el Grupo de las Naciones Unidas para el

#### **La aplicación no es solo cometido del UNICEF**

La recomendación no puede ser aplicada por los organismos individuales si no se crea un mecanismo claro de rendición de cuentas y coordinación interinstitucional que la respalde. El UNICEF está en disposición de contribuir al desarrollo de un marco común bajo la dirección y coordinación de un mecanismo interinstitucional apropiado.

#### **En proceso de examen**

Esta recomendación se encuentra en proceso de examen en tanto el UNICEF desarrolla el marco de seguimiento del Plan Estratégico para 2022-2025. El UNICEF se propone incorporar indicadores adecuados como parte de los indicadores de gestión del Plan Estratégico, o de los planes de gestión de las oficinas.

#### **Aceptada y aplicada**

El UNICEF ya guarda de manera sistemática las evaluaciones de los cursos en Agora, su sistema institucional de gestión del aprendizaje, y la administración de los cursos tiene acceso a estos datos como base de los procesos de adopción de decisiones. Un panel a disposición de todo el personal del UNICEF permite el análisis comparativo de los comentarios de los alumnos.

El UNICEF se ha comprometido a realizar evaluaciones de las principales iniciativas de formación mundiales con relación a las prioridades institucionales, y facilitará el acceso general a ellas a fin de que se utilicen en la planificación de iniciativas de formación futuras. No obstante, el UNICEF no suscribe la idea de que la integración de estos informes en Agora sea la solución adecuada para facilitar el acceso a estos en el UNICEF, debido en particular a que muchas actividades de formación tienen lugar fuera de Agora.

#### **La aplicación no es solo cometido del UNICEF**

En colaboración con el Instituto de las Naciones Unidas para Formación Profesional e Investigaciones (UNITAR), se está implantando una solución de

*Recomendaciones pertinentes*

Desarrollo Sostenible, examinar las opciones disponibles para conformar un plan integral conjunto de formación o, por lo menos, garantizar en la totalidad del sistema la calidad de los cursos en relación con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible para finales de 2021.

**Recomendación 4**

Los jefes ejecutivos de las organizaciones de las Naciones Unidas deberán adoptar las medidas que juzguen apropiadas para incorporar mejor los planes de formación del personal en sus respectivas evaluaciones de la actuación profesional y velar por que también pueda exigirse cuentas a los directores respecto de la ejecución.

**Recomendación 6**

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberán establecer, si todavía no los han establecido, criterios para hacer un uso más sistemático de plataformas externas sobre la base de una organización prudente de sus cursos y de objetivos de formación realistas.

*Observaciones*

garantía de calidad que se plasma en el compromiso de todos los asociados de la iniciativa UNSDG:Learn con las normas mínimas de calidad. El UNICEF contribuye de manera activa a esta iniciativa con una serie de actividades de formación pertinentes enumeradas en el sitio de la iniciativa, [www.unsdglearn.org](http://www.unsdglearn.org). En relación con la identificación de oportunidades de planes de formación para todo el sistema, el UNICEF acogería favorablemente la función de dirección o coordinación del UNITAR, de la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas (UNSSC), o de otra entidad de las Naciones Unidas. El UNICEF ha contribuido a la formación común en el ámbito de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, como, entre otras formas, a través de la capacitación conjunta de UNSDG:Learn y el Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible (GNUDS) en materia de transversalización, aceleración y apoyo a las políticas. No obstante, el establecimiento de un plan de formación conjunto no es solo cometido del UNICEF.

**Aceptada y en proceso**

En la actualidad, los planes de formación del personal del UNICEF forman parte del proceso de planificación del desempeño alojado en Agora y están vinculados al sistema de evaluación del desempeño (Achieve) del Fondo. En 2021 se está implantando una campaña de comunicación y oferta de capacitación del personal con el fin de promover una aplicación más sistemática de la planificación del desarrollo.

**Aceptada y aplicada**

El UNICEF ya está contratando ampliamente ofertas de formación de plataformas externas dentro y fuera del sistema de las Naciones Unidas de acuerdo con los criterios establecidos. El UNICEF identifica y publica en un boletín mensual los cursos en línea masivos y abiertos de plataformas como Coursera y EDX que forman parte del catálogo de cursos del UNICEF. Además, el UNICEF ha suscrito acuerdos de intercambio de contenidos con varios organismos de las Naciones Unidas y organizaciones no gubernamentales internacionales para la obtención de cursos. El UNICEF ofrece acceso a su catálogo de listas selectas de cursos en línea de los principales proveedores de educación a disposición del público.

*Recomendaciones pertinentes**Observaciones***Recomendación 7**

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberán, mediante acuerdos interinstitucionales, reconocer los programas de formación pertinentes cursados en plataformas externas para los que se expidan credenciales apropiadas e incorporar ese reconocimiento en los sistemas de gestión de la formación.

**Aceptada y aplicada**

El UNICEF reconoce en la actualidad determinados cursos obligatorios realizados en otras plataformas. Se anima a los miembros del personal y consultores a que introduzcan en Agora las actividades de formación pasadas e iniciativas individuales mediante un formulario personal de actividades de aprendizaje.

**Locales comunes de las Naciones Unidas: prácticas actuales y perspectivas futuras (JIU/REP/2020/3)**

## 1. Recomendaciones dirigidas a la Junta Ejecutiva o el órgano legislativo

**Recomendación 1**

Los órganos rectores de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que aún no lo hayan hecho deberían, para fines de 2021, dar instrucciones a los jefes ejecutivos sobre los parámetros de la participación de sus organizaciones en locales comunes y solicitar la presentación de informes periódicos sobre los resultados obtenidos.

**Aceptada y aplicada**

El UNICEF ha cumplido la meta de tener un 50% de su espacio en locales comunes.

## 2. Recomendaciones dirigidas a los jefes ejecutivos

**Recomendación 2**

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían colaborar en el marco del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible a fin de ampliar, para fines de 2022, los objetivos relativos a los locales comunes, teniendo en cuenta consideraciones programáticas, de imagen pública y de sostenibilidad ambiental, así como de ganancias en eficiencia, y establecer también las modalidades de seguimiento de los resultados y de presentación de informes al respecto.

**Aceptada y en proceso**

Dado que ha alcanzado la meta de tener un 50% de su espacio en locales comunes, el UNICEF participa plenamente en la ampliación de los objetivos clave, incluido el fortalecimiento de una imagen pública positiva de las Naciones Unidas y su carácter como organización eficiente y neutra respecto al carbono. A tal efecto, el UNICEF ha establecido un Fondo de Bienes de Capital rotatorio y un Fondo Ecológico y de Accesibilidad con el objeto de respaldar las actividades conexas. Asimismo, el UNICEF tomó la iniciativa a través del Equipo de Tareas sobre Locales y Servicios de Instalaciones Comunes del GNUDS en la elaboración de una plantilla que permita medir las ganancias en eficiencias derivadas de los locales comunes, y presentar informes al respecto. La plantilla incluye la medición de la reducción en las emisiones de carbono, y la presentación de informes al respecto, como parte de los informes sobre las eficiencias. Con el fin de promover este aspecto, el UNICEF desarrolló una herramienta —la Herramienta de Evaluación de la Huella de Carbono y la Accesibilidad Ambiental— que ha compartido con otros organismos de las Naciones Unidas como modelo.

*Recomendaciones pertinentes**Observaciones***Recomendación 3**

El Secretario General y los demás jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían, para mediados de 2021, colaborar en el marco del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible a fin de reexaminar el objetivo de contar con un 50% de locales comunes con miras a dar prioridad al logro de ganancias en eficiencia.

**Recomendación 4**

El Secretario General y los demás jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían colaborar en el marco del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible a fin de acelerar la compilación de la base de datos de la plataforma sobre los locales comunes prevista para mediados de 2021, y velar por que en los informes periódicos que se presenten a la Asamblea General se incluya información sobre la situación de la base de datos y sobre la forma en que se está utilizando la plataforma sobre los locales comunes para contribuir al logro de ganancias en eficiencia y cualesquiera otros objetivos de los locales comunes.

**Recomendación 5**

El Secretario General y los demás jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían colaborar en el marco del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible a fin de examinar las enseñanzas extraídas de la experiencia con las alianzas público-privadas para el establecimiento de locales comunes y formular, para fines de 2022, medidas que aborden las necesidades de financiación de capital de las iniciativas relativas a los locales comunes, incluida la posibilidad de establecer un mecanismo administrado centralmente, para su examen por la Asamblea General si fuera necesario.

**Recomendación 7**

El Secretario General y los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas con locales sobre el terreno deberían estudiar la viabilidad de un mecanismo unificado de gestión de los bienes inmuebles sobre el terreno e informar de las conclusiones de ese estudio a la Asamblea

**Aceptada y aplicada**

Como Presidente del Equipo de Tareas sobre Locales y Servicios de Instalaciones Comunes, el UNICEF ha contribuido a la revisión de la definición del alcance de los locales comunes, lo que ayudará a configurar el desarrollo de la plataforma de locales comunes. El UNICEF seguirá participando activamente en las actividades del Equipo de Tareas, entre las que figura el examen de las modalidades y los mecanismos de financiación.

**Aceptada y en proceso**

La Oficina de Coordinación del Desarrollo (OCD) de las Naciones Unidas está creando una plataforma en línea sobre lugares comunes a partir de los requisitos institucionales aprobados por el Equipo de Tareas. El UNICEF está contribuyendo al desarrollo de una plataforma sobre locales comunes que estará disponible a mediados de 2021, según las previsiones.

**Aceptada y en proceso**

El Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) ha tomado la iniciativa en proyectos piloto y contratado a un consultor para que examine la viabilidad del uso de la financiación de capital para impulsar las iniciativas relacionadas con los locales comunes en el sistema de las Naciones Unidas. El resultado de este servicio de asesoramiento se compartirá con el Equipo de Tareas para el examen y la obtención de asesoramiento técnico adicionales. El Equipo de Tareas también está analizando la aplicación de las directrices de las alianzas público-privadas para extraer lecciones de este proyecto. Como organismo principal del Equipo de Tareas, el UNICEF participa activamente en estas actividades, lo que contribuye a la aplicación de la presente recomendación.

**Aceptada y en proceso**

El Equipo de Tareas ha incluido las recomendaciones de la DCI en su plan de trabajo y está sopesando la manera de abordar la recomendación. A través del Equipo de Tareas, el UNICEF trabaja para apoyar y aplicar esta recomendación.

*Recomendaciones pertinentes**Observaciones*

General en su septuagésimo octavo período de sesiones.

**Recomendación 8**

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían colaborar en el marco del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible a fin de mejorar, para fines de 2021, los arreglos interinstitucionales de apoyo a los locales comunes reforzando la supervisión de los locales comunes por parte del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible, aclarando la función y la autoridad de su Equipo de Tareas Interinstitucional sobre Locales y Servicios de Instalaciones Comunes y encomendando a una Oficina de Coordinación del Desarrollo con los recursos adecuados que les preste apoyo en su labor relativa a los locales comunes. Ese apoyo debería incluir el análisis de prioridades para la adopción de medidas futuras, la adopción de disposiciones para prestar un apoyo proactivo a los equipos en los países en todas las etapas de los proyectos y el establecimiento de vínculos con otras facetas de las operaciones institucionales.

**Aceptada y en proceso**

Esta recomendación se está debatiendo en el Equipo de Tareas, y la Oficina de Coordinación del Desarrollo facilitará una actualización sobre los progresos.

---

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

1. No hay recomendaciones dirigidas al UNICEF.

**Gestión de los riesgos institucionales: enfoques y usos en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas (JIU/REP/2020/5)**

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

**Recomendación 1**

A fin de cumplir sus responsabilidades y atribuciones de supervisión, los órganos legislativos o rectores deberían incorporar la GRI en sus reuniones, al menos una vez por año, dedicando a la cuestión una atención que podrá variar en función del mandato de la organización, su presencia sobre el terreno y su exposición al riesgo.

**Aceptada y en proceso**

Los casos principales de exposición al riesgo del UNICEF en el plano institucional y las medidas de mitigación relacionadas se han incluido en el resumen de los estados financieros anuales. A partir de los estados financieros correspondientes al ejercicio concluido el 31 de diciembre de 2020, tal información se basará además en la declaración anual de controles internos. Asimismo, tales riesgos se debaten en la Junta Ejecutiva del UNICEF en el contexto del informe financiero y los estados financieros auditados. Si bien en la actualidad no existe un tema del programa oficial por separado en el programa de trabajo de la Junta Ejecutiva relativo a la gestión de los riesgos, esta constituye un tema permanente del programa en las reuniones periódicas del Comité Asesor de Auditoría.

*Recomendaciones pertinentes**Observaciones***Recomendación 4**

De aquí a fines de 2022, los órganos legislativos o rectores de las organizaciones participantes deberían pedir a los jefes ejecutivos que los informen sobre los resultados del examen exhaustivo de las prácticas de aplicación de la GRI de la organización comparadas con los criterios de referencia 1 a 9 de la DCI enunciados en el presente informe.

2. Recomendaciones dirigidas a los jefes ejecutivos

**Recomendación 2**

De aquí a fines de 2021, los jefes ejecutivos deberían realizar un examen exhaustivo de sus prácticas de aplicación de la GRI comparándolas con los criterios de referencia 1 a 9 de la DCI enunciados en el presente informe.

**Recomendación 3**

De aquí a fines de 2021, los miembros del Comité de Alto Nivel sobre Gestión de la Junta de los Jefes Ejecutivos para la Coordinación deberían velar por que su Equipo de Tareas Multifuncional sobre la Gestión de Riesgos se consolide como mecanismo viable para que siga promoviendo y facilitando la cooperación, la coordinación y el intercambio de conocimientos entre los organismos y estudie los riesgos comunes relacionados con las iniciativas de reforma de las Naciones Unidas.

**Aceptada y en proceso**

Se toma nota de esta recomendación. Véase la respuesta de referencia a la recomendación 1.

**Aceptada y en proceso**

El UNICEF avanza en la aplicación de esta recomendación. El UNICEF ha actualizado su Política de Gestión de los Riesgos Institucionales (criterio de referencia 1) y fortalecido su triple línea de defensa (criterio de referencia 2); la gestión de los riesgos institucionales se encuentra bien integrada en el desarrollo y ejecución de los programas (criterio de referencia 5); el UNICEF se plantea el proceso de maduración de la gestión de los riesgos institucionales como un recorrido que facilita flexibilidad (criterio de referencia 6); el UNICEF ha implantado recientemente tecnología avanzada para la gestión de los riesgos institucionales y la gestión de políticas (criterio de referencia 7); el UNICEF está desarrollando una serie de cursos sobre gestión de los riesgos institucionales y gestión de políticas dirigidos a todo el personal (criterio de referencia 8); y participa activamente en las reuniones del CANG sobre riesgos, según se requiera (criterio de referencia 10).

**La aplicación no es solo cometido del UNICEF**

El UNICEF apoya esta recomendación y su aplicación en el plano interinstitucional. El UNICEF ha sido miembro del Equipo de Tareas Multifuncional sobre la Gestión de Riesgos desde el principio y seguirá contribuyendo al trabajo de este Equipo.

**El multilingüismo en el sistema de las Naciones Unidas (JIU/REP/2020/6)**

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

**Recomendación 1****No aceptada**

*Recomendaciones pertinentes**Observaciones*

Los órganos legislativos o rectores de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían pedir a los jefes ejecutivos de sus respectivas organizaciones que aún no lo hayan hecho que preparen un marco normativo estratégico para el multilingüismo, acompañado de directrices administrativas y operacionales para aplicarlo, y que lo presenten para que sea aprobado para fines de 2022.

**Recomendación 2**

Los órganos legislativos o rectores de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían pedir a los jefes ejecutivos de sus respectivas organizaciones que aún no lo hayan hecho que, para fines de 2022, nombren a un alto funcionario como coordinador o punto focal para el multilingüismo, con responsabilidades claramente definidas y autoridad delegada, que se encargue de coordinar la aplicación del marco normativo estratégico para el multilingüismo en sus respectivas organizaciones.

**Recomendación 4**

Los órganos legislativos o rectores de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían pedir a los jefes ejecutivos de sus respectivas organizaciones que aún no lo hayan hecho que introduzcan, para fines de 2022, políticas de aprendizaje que alienten la adquisición y el mejoramiento continuos de los conocimientos lingüísticos de su personal en los idiomas oficiales de sus respectivas organizaciones, así como en otros idiomas, si procede, y que asignen a esas políticas una financiación suficiente.

El UNICEF incorpora el multilingüismo al conjunto de su labor y no está a favor de un enfoque compartimentado del mismo. El UNICEF se está sirviendo además de la tecnología para promover el multilingüismo, incluidos los servicios de interpretación. Las herramientas actuales de la organización para la participación remota ya incluyen servicios lingüísticos mundiales. El UNICEF alienta al uso del aprendizaje continuo de idiomas; promueve la diversidad lingüística; favorece la externalización de los servicios lingüísticos en función de las necesidades; y asegura la publicación y uso de los productos del conocimiento en los seis idiomas oficiales de las Naciones Unidas, y en otros idiomas y dialectos según se necesite. En opinión del UNICEF, la implantación de un marco normativo no aumentaría de por sí el multilingüismo. El UNICEF continuará examinando y fortaleciendo su trabajo en este ámbito.

**No aceptada**

El UNICEF incorpora el multilingüismo al conjunto de su labor y está a favor de un enfoque compartimentado con una función específica. El UNICEF promueve la diversidad lingüística en toda la organización, y alienta al aprendizaje continuo de idiomas. En aras de las ganancias en eficiencia, el UNICEF favorece la externalización de los servicios lingüísticos en función de las necesidades; y asegura la publicación y uso de los productos del conocimiento en los seis idiomas oficiales de las Naciones Unidas, así como en otros idiomas y dialectos. El UNICEF continuará examinando y fortaleciendo su trabajo en este ámbito, y se servirá de las nuevas tecnologías en toda la organización.

**Aceptada y aplicada**

El UNICEF apoya el aprendizaje de idiomas como esfera de desarrollo para su personal. Con el objeto de favorecer la consecución de resultados institucionales, así como la movilidad y mejora profesionales (en especial entre el personal nacional), el UNICEF ya ha proporcionado a miles de miembros de su personal capacitación avanzada en inglés como idioma extranjero con docentes de idiomas, y basada en las evaluaciones del nivel de competencia individual. Las políticas de aprendizaje generales de la organización han eliminado las limitaciones relativas al plazo de formación con el fin de permitir al personal un aprendizaje centrado, incluido en el caso de los idiomas requeridos en el ámbito local y necesarios para la comunicación con

## 2. Recomendaciones dirigidas a los jefes ejecutivos

**Recomendación 3**

En los casos en que proceda, los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que aún no lo hayan hecho deberían mejorar sus políticas destinadas a atraer a nuevos traductores e intérpretes y retener a su personal lingüístico competente y capacitado, en particular preparando planes de sucesión con condiciones relativas a los idiomas y las combinaciones de idiomas necesarios, así como ampliando sus programas de extensión, o introducir esas políticas si no las tienen, para fines de 2022.

**Recomendación 5**

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían pedir al Comité de Alto Nivel sobre Gestión de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación (JJE) que establezca un grupo de trabajo sobre la preparación para que, para fines de 2022, se adopte un marco lingüístico en el sistema de las Naciones Unidas relativo a la enseñanza y el aprendizaje de los seis idiomas oficiales de las Naciones Unidas, y a la evaluación y la certificación de los conocimientos del personal en la materia, que podría basarse, entre otras cosas, en los resultados de la labor ya realizada por la Secretaría de las Naciones Unidas en esta esfera.

las comunidades y los dirigentes de la sociedad civil locales. Esto se suma a otras oportunidades existentes de capacitación lingüística facilitadas en línea para el personal del UNICEF, así como a través de Agora, su plataforma avanzada para el aprendizaje. La Estrategia de Aprendizaje Mundial del UNICEF respalda estos esfuerzos. Por último, el personal de categoría superior debe hablar dos idiomas oficiales de las Naciones Unidas como requisito previo para los puestos de Representante, así como los cargos de nivel D-1 y superiores.

**No aceptada**

El UNICEF invierte en los conocimientos lingüísticos de su personal, y ofrece apoyo lingüístico profesional a tiempo completo limitado además de la oferta de formación de idiomas. El UNICEF externaliza los servicios lingüísticos profesionales cuando es necesario, y cuenta con modalidades de acuerdos a corto y largo plazo que se sirven de las nuevas tecnologías para apoyar el multilingüismo.

**No aceptada**

El UNICEF apoya el liderazgo del Coordinador para el Multilingüismo, que sirve de facilitador de un enfoque coordinado, sistemático y coherente en materia de multilingüismo en la Secretaría de las Naciones Unidas y en el plano del sistema de las Naciones Unidas. Las estructuras actuales del multilingüismo en todo el sistema de las Naciones Unidas (el Coordinador o Coordinadora y la Red de Puntos Focales) están en una posición adecuada para dirigir y emprender las medidas conexas en todo el sistema, incluidas las presentes medidas recomendadas. En opinión del UNICEF, la medida propuesta podría limitar los enfoques basados en la rentabilidad en relación con la obtención de la oferta de capacitación lingüística más eficaz para el personal con certificados de referencia reconocidos internacionalmente, en especial si se tiene en cuenta el sector del aprendizaje electrónico en rápida expansión. Además, beneficiaría de manera desproporcionada al personal de la sede en comparación con el personal que trabaja sobre el terreno, que tiene un acceso más limitado a todos los cursos de idiomas. La propuesta tampoco concuerda con los servicios lingüísticos de gran calidad de la

---

*Recomendaciones pertinentes**Observaciones*

---

**Recomendación 6**

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, deberían encargar al Comité de Alto Nivel sobre Gestión que elabore un enfoque global y coordinado del multilingüismo en todo el sistema como valor básico de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas.

organizaciones disponibles en todo el mundo, como el programa de aprendizaje de inglés como idioma extranjero.

**La aplicación no es solo cometido del UNICEF**

La aplicación de esta recomendación no es solo cometido del UNICEF. El UNICEF apoya el liderazgo del Coordinador para el Multilingüismo, que sirve de facilitador de un enfoque coordinado, sistemático y coherente en materia de multilingüismo en el plano del sistema de las Naciones Unidas a través de la JJE, y coordina las medidas conjuntas con la Secretaría de la JJE con el fin de favorecer un enfoque integral y coordinado en materia de multilingüismo en el sistema de las Naciones Unidas. Las estructuras actuales del multilingüismo en todo el sistema (el Coordinador o Coordinadora y la Red de Puntos Focales) están en una posición adecuada para dirigir y emprender las medidas conexas en todo el sistema, incluidas las presentes medidas recomendadas.

---

## Anexo II

## Resumen del estado de aplicación de todas las recomendaciones aceptadas abiertas de la Dependencia Común de Inspección dirigidas al UNICEF antes de 2020

<i>Símbolo de informe de la DCI</i>	<i>(Número de) recomendación y texto del resumen</i>	<i>Destinatario</i>	<i>Estado actual</i>
<b>JIU/NOTE/2014/1<sup>4</sup></b> <b>Empleo de jubilados y miembros del personal que permanecían contratados después de la edad de separación obligatoria del servicio en las organizaciones de las Naciones Unidas</b>	2) Establecer mecanismos eficaces para aprovechar el conocimiento y la experiencia del personal a punto de jubilarse y de los jubilados.	Jefes ejecutivos	Aplicada
<b>JIU/REP/2014/9</b> <b>Gestión y administración de los contratos en el sistema de las Naciones Unidas</b>	2) Señalar en sus declaraciones anuales de certificaciones de controles internos correspondientes a personas con facultades en materia de adquisiciones y gestión de contratos que la ejecución de los contratos se ha llevado a cabo con plena observancia de las políticas, los procedimientos y las normas de la organización.	Jefes ejecutivos	En curso
<b>JIU/REP/2016/2</b> <b>Planificación de la sucesión en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas</b>	3) Adoptar criterios con miras a asegurar que las organizaciones lleven a cabo un sólido proceso de planificación de la sucesión, e informar sobre los progresos realizados.	Jefes ejecutivos	Aplicada
<b>JIU/REP/2016/4</b> <b>Prevención y detección del fraude y respuesta a él en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas</b>	8) Velar por que las declaraciones sobre controles internos se refieran a la adecuación de los controles de lucha contra el fraude en toda la organización.	Jefes ejecutivos	En curso
<b>JIU/REP/2016/6</b> <b>Metaevaluación y síntesis de las evaluaciones del Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo, con particular atención a la erradicación de la pobreza</b>	4) Coordinar las actividades de evaluación a nivel de los países.	Jefes ejecutivos	Aplicada

<sup>4</sup> Los números de identificación de los informes de la DCI no corresponden al año de su 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>
<b>JIU/REP/2016/8</b> <b>Estado de la función de auditoría interna en el sistema de las Naciones Unidas</b>	6) Asignar a los servicios de auditoría interna recursos humanos y financieros suficientes para garantizar una cobertura apropiada de las esferas de alto riesgo durante la planificación de la auditoría basada en el riesgo.	Jefes ejecutivos	En curso
<b>JIU/REP/2016/10</b> <b>Gestión de los conocimientos en el sistema de las Naciones Unidas</b>	1) Elaborar estrategias y políticas de gestión de los conocimientos con arreglo al mandato, las metas y los objetivos de sus organizaciones respectivas.	Jefes ejecutivos	Aplicada
	3) Tomar medidas graduales orientadas a integrar las competencias y habilidades de gestión e intercambio de conocimientos en sus respectivos sistemas de evaluación de la actuación profesional del personal, planes de trabajo anuales, descripciones de puestos y competencias básicas institucionales.	Jefes ejecutivos	En curso
	4) Establecer normas y procedimientos para la retención y transferencia de conocimientos del personal que se jubila, se traslada o abandona el puesto.	Jefes ejecutivos	En curso
<b>JIU/REP/2017/2</b> <b>Evaluaciones de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas realizadas por iniciativa de los donantes</b>	4) Colaborar con los donantes a fin de determinar los elementos clave de sus evaluaciones y estudiar la posibilidad de tener en cuenta esos elementos en sus evaluaciones de los riesgos y planes de trabajo.	Jefes ejecutivos	En curso
<b>JIU/REP/2017/6</b> <b>La gestión basada en los resultados en el sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo: Análisis de los progresos y eficacia de las políticas</b>	2) Considerar la posibilidad de establecer una función de apoyo básico para garantizar que las numerosas innovaciones introducidas en la gestión basada en los resultados en todo el sistema de las Naciones Unidas sean retenidas, apoyadas, evaluadas por su utilidad y compartidas a los efectos de su adopción en todo el sistema.	Jefes ejecutivos	Aplicada
<b>JIU/REP/2017/7</b> <b>Examen de los requisitos de presentación de los informes exigidos por los donantes en todo el sistema de las Naciones Unidas</b>	5) Trabajar de manera sistemática con los donantes para incluir en los acuerdos con estos los gastos relacionados con la preparación de los informes exigidos por los donantes.	Jefes ejecutivos	Aplicada
	6) Preparar y aprobar un modelo de informe común que se ajuste a las necesidades y los requisitos de	Jefes ejecutivos	Aplicada

<i>Símbolo de informe de la DCI</i>	<i>(Número de) recomendación y texto del resumen</i>	<i>Destinatario</i>	<i>Estado actual</i>
	información de los donantes y a los marcos normativos y las capacidades de las organizaciones, como base para las negociaciones con los donantes.		
<b>JIU/REP/2017/8</b> <b>Acuerdos de colaboración del sistema de las Naciones Unidas con el sector privado en el contexto de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible</b>	3) Coordinar y racionalizar un conjunto de información exclusivo y a nivel de todo el sistema sobre las oportunidades de concertación de acuerdos de colaboración que ofrezcan al sector privado los Objetivos de Desarrollo Sostenible en beneficio de las organizaciones interesadas.	Jefes ejecutivos	Aplicada
	5) Mejorar el papel y las responsabilidades de la Red de Centros de Coordinación con el Sector Privado en relación con el intercambio de conocimientos, la promoción de buenas prácticas y la búsqueda de soluciones innovadoras para los problemas planteados por los acuerdos de colaboración con el sector privado, lo que incluye encomendarles tareas específicas y temas del programa sobre los que han de presentar informes.	Jefes ejecutivos	Aplicada
	6) Establecer conjuntamente una base de datos común sobre los perfiles y el desempeño de las empresas implicadas o posiblemente interesadas en acuerdos de colaboración con las Naciones Unidas, sobre la base de la información voluntariamente presentada por las organizaciones participantes.	Jefes ejecutivos	Aplicada
	10) Alentar el establecimiento de un mecanismo de consultas entre múltiples interesados y de búsqueda de soluciones a nivel de los países, dirigido por el Coordinador Residente, en el que desde un primer momento participen las empresas en la elaboración de acuerdos de colaboración en apoyo de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.	Jefes ejecutivos	Aplicada

<i>Símbolo de informe de la DCI</i>	<i>(Número de) recomendación y texto del resumen</i>	<i>Destinatario</i>	<i>Estado actual</i>
<b>JIU/REP/2017/9</b> <b>Examen de los mecanismos y políticas relativos al conflicto de intereses en el sistema de las Naciones Unidas</b>	1) Proceder al mapeo de los casos más habituales y al registro de los riesgos de exposición de sus respectivas organizaciones a conflictos de intereses institucionales.	Jefes ejecutivos	En curso
	2) Implantar un formulario de declaración obligatoria de conflictos de intereses que sea firmado por todo el personal de plantilla, junto con su declaración de aceptación del nombramiento, y por todo el personal de otro tipo contratado por una organización, ya sea a corto o largo plazo. Este formulario se elaboraría con la asistencia de la función de ética de la organización respectiva, en colaboración con otras funciones, según proceda, y en consulta con un eventual foro interinstitucional.	Jefes ejecutivos	Aplicada
	4) Introducir cláusulas legales apropiadas en los acuerdos contractuales con su personal de plantilla y de otro tipo, según corresponda, que los vinculen al período de restricción fijado para su función durante el cual se les prohíba ejercer ciertas actividades claramente definidas tras su separación del servicio.	Jefes ejecutivos	En curso
	5) Adoptar las medidas necesarias para: a) asegurar que todo el personal de plantilla, cualesquiera que sean su categoría y nivel, complete satisfactoriamente el curso de ética inicial y periódico de carácter obligatorio y obtenga la certificación correspondiente; b) vincular la certificación del curso de ética exigido con el ciclo anual de evaluación de la actuación profesional del personal; y c) incluir la formación ética en el curso de iniciación del personal ajeno a la plantilla, previendo cursos de repaso tras los intervalos en el servicio, según proceda.	Jefes ejecutivos	En curso a); aplicadas b) y c)
	6) Vigilar regularmente las cuestiones relacionadas con el conflicto de intereses, incluida la actualización de	Órgano legislativo	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>
	las políticas, los instrumentos administrativos y los mecanismos pertinentes.		
<b>JIU/REP/2018/1</b> <b>Examen de los programas de pasantías en el sistema de las Naciones Unidas</b>	2) Colaborar con miras a establecer programas de pasantías más coherentes para el sistema de las Naciones Unidas, teniendo en cuenta el marco de referencia sobre buenas prácticas en esa esfera.	Jefes ejecutivos	Aplicada
	3) Considerar la posibilidad de actualizar las políticas de pasantías, teniendo en cuenta el proyecto de marco de referencia de la DCI sobre buenas prácticas respecto de los programas de pasantías, e identificar los parámetros que se incorporarán en las políticas de las respectivas organizaciones.	Jefes ejecutivos	Aplicada
	6) Considerar la posibilidad de aprobar el establecimiento de fondos fiduciarios <i>ad hoc</i> de donantes múltiples para recibir las contribuciones voluntarias prometidas que sirvan de apoyo a los planes de pasantías, y pedir a los jefes ejecutivos que presenten para su examen propuestas de otros mecanismos innovadores adecuados a efectos de la recepción de contribuciones voluntarias, sin condiciones vinculantes respecto de los criterios de selección.	Órgano legislativo	Aplicada
	7) Establecer un mecanismo de colaboración entre los servicios de información pública de las organizaciones y los representantes permanentes de los Estados Miembros para facilitar las actividades de divulgación a sus capitales en todo el mundo, a fin de atraer a jóvenes candidatos a pasantías con diversas formaciones académicas de todas las entidades educativas reconocidas, sobre la base de la publicación <i>World Guide to Higher Education</i> (Guía mundial sobre la educación superior) de la Organización de las Naciones	Jefes ejecutivos	Aplicada

<i>Símbolo de informe de la DCI</i>	<i>(Número de) recomendación y texto del resumen</i>	<i>Destinatario</i>	<i>Estado actual</i>
	Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO).		
<b>JIU/REP/2018/5</b> <b>Oportunidades de mejorar la eficiencia y la eficacia de los servicios de apoyo administrativo mediante el fomento de la cooperación entre organismos</b>	4) Iniciar el ensayo de un modelo por el cual un solo organismo prestara servicios de acogida en nombre de los demás.	Jefes ejecutivos	En curso
	5) Formular una propuesta de servicios consolidados de apoyo administrativo a nivel de los países, de conformidad con lo dispuesto en la resolución 72/279 de la Asamblea General.	Jefes ejecutivos	En curso
	6) El GNUDS debería reconcentrar las operaciones institucionales comunes de los equipos de las Naciones Unidas en los países en una agenda más limitada, como los locales comunes, los servicios de instalaciones y las adquisiciones. Debería exigirse a todos los equipos en los países que presentaran un estudio de viabilidad sobre los locales comunes, y establecieran acuerdos a largo plazo y contratos de servicios conjuntos.	Jefes ejecutivos	En curso
	10) Constituir una junta de servicios compartidos encargada del estudio de viabilidad y del diseño operacional de los servicios mundiales compartidos.	Jefes ejecutivos	En curso
<b>JIU/REP/2018/6</b> <b>Mejorar la accesibilidad de las conferencias y reuniones del sistema de las Naciones Unidas para las personas con discapacidad</b>	1) Elaborar un proyecto de política sobre la accesibilidad de las conferencias y las reuniones para las personas con discapacidad, así como directrices para aplicar la política, y presentar ambos documentos a su respectivo órgano legislativo si se requiere la aprobación de ese órgano para que la política entre en vigor.	Jefes ejecutivos	En curso
	2) Para todas las grandes conferencias que se celebren fuera de las instalaciones de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, asegurarse de que los requisitos de accesibilidad estén claramente estipulados en los acuerdos individuales suscritos con la entidad anfitriona para determinadas conferencias y reuniones.	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>
	4) Elaborar procedimientos operativos estándar en relación con las responsabilidades operacionales a fin de mejorar la accesibilidad de las conferencias y las reuniones para las personas con discapacidad.	Jefes ejecutivos	En curso
	5) Decretar la obligatoriedad de que los organizadores de reuniones y conferencias garanticen que: a) se apoye plenamente la participación de las personas con discapacidad mediante procesos de inscripción que sean accesibles para personas con distintos tipos de discapacidad; b) se incluyan apartados en los formularios de inscripción accesibles para preguntar concretamente qué es lo que se requiere en materia de accesibilidad; c) se divulgue información sobre las instalaciones y los servicios accesibles a todos los participantes potenciales por medio de sitios web y notas de información que sean accesibles; d) las encuestas de satisfacción realizadas después de las conferencias y las reuniones, en formato accesible, incluyan sistemáticamente preguntas destinadas a evaluar la satisfacción con la accesibilidad de las instalaciones y los servicios.	Jefes ejecutivos	En curso
	8) Elaborar disposiciones sobre la incorporación de controles y/o requisitos de accesibilidad en las políticas y las directrices relativas a las adquisiciones para su examen y aprobación por la autoridad competente.	Jefes ejecutivos	En curso
	9) Elaborar y aplicar, a través de los mecanismos interinstitucionales competentes, un módulo de formación especializada obligatorio, común para todo el sistema, sobre la inclusión de las personas con discapacidad y la accesibilidad dirigido al personal que presta, directa o indirectamente, servicios de conferencias y reuniones.	Jefes ejecutivos	En curso
	10) Los órganos legislativos de las organizaciones del sistema de las	Órgano legislativo	Aplicada

<i>Símbolo de informe de la DCI</i>	<i>(Número de) recomendación y texto del resumen</i>	<i>Destinatario</i>	<i>Estado actual</i>
	Naciones Unidas deberían incluir en sus programas el examen de informes periódicos sobre la accesibilidad de las instalaciones y los servicios de conferencias y reuniones para las personas con discapacidad, en los que se abordará también la marcha de las acciones emprendidas para subsanar las deficiencias en materia de accesibilidad.		
<b>JIU/REP/2018/7</b> <b>Fortalecimiento de la incorporación de los resultados de las investigaciones sobre políticas en el contexto de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible</b>	6) Establecer una política a nivel de todo el sistema sobre el acceso abierto a los datos, el apoyo a los programas informáticos y el intercambio de los resultados de investigaciones entre las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas.	Órgano legislativo	En proceso de examen
	7) Examinar el nivel de participación de los investigadores del Sur y aprobar políticas y marcos que estimulen el fomento de la capacidad en todas las dimensiones de las funciones de investigación sobre políticas, incluida la incorporación de los resultados de las investigaciones a nivel nacional.	Jefes ejecutivos	Aplicada
	9) Adoptar medidas para garantizar que se cumplan los compromisos de colaboración interinstitucional, en particular mediante el establecimiento de una plataforma mundial de conocimientos sobre datos y la facilitación de los intercambios académicos, como se estipula en el Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular.	Órgano legislativo	Aplicada
	12) Alentar el establecimiento de alianzas a largo plazo con las comunidades académicas en los planos mundial, regional y nacional, y establecer directrices básicas para esas alianzas	Jefes ejecutivos	Aplicada

<i>Símbolo de informe de la DCI</i>	<i>(Número de) recomendación y texto del resumen</i>	<i>Destinatario</i>	<i>Estado actual</i>
<b>JIU/REP/2019/3</b> <b>Examen de la integración de la reducción del riesgo de desastres en la labor del sistema de las Naciones Unidas en el contexto de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible</b>	1) Presentar un modelo descriptivo de las vinculaciones existentes entre el mandato básico de la organización y la reducción del riesgo de desastres, e informar sobre los progresos realizados en cuanto a la reducción del riesgo de desastres.	Órgano legislativo	En curso
	3) Prever una capacidad específica para ejecutar actividades de desarrollo que tuvieran en cuenta el riesgo y que esas actividades realizadas sobre el terreno se comunicaran a las sedes, incluso mediante el seguimiento de su contribución a la aplicación del Marco de Sendái, teniendo en cuenta el marco de presentación de informes para los Objetivos de Desarrollo Sostenible.	Jefes ejecutivos	En curso
<b>JIU/REP/2019/4</b> <b>Examen de la gestión del cambio en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas</b>	1) Incorporar enfoques y métodos de gestión del cambio en las reformas institucionales y comunicar los resultados.	Órgano legislativo	En curso
	2) Incorporar enfoques estructurados y amplios de gestión del cambio en las reformas institucionales en curso y futuras e informar al respecto.	Jefes ejecutivos	En curso
	4) Velar por que los recursos dedicados a la gestión del cambio estén claramente asignados a esa finalidad y por que los resultados previstos sean objeto de medición, seguimiento y evaluación.	Jefes ejecutivos	En curso
	5) Dar mayor relieve al papel que las funciones estratégicas de gestión de los recursos humanos desempeñan en la gestión del cambio en las organizaciones. Ello incluiría promover cambios en las actitudes y conductas individuales, establecer mecanismos para reforzarlos y crear canales para comunicar la información obtenida de todo el personal.	Jefes ejecutivos	En curso
	6) Apoyar al Laboratorio de las Naciones Unidas para el Cambio y los Conocimientos Institucionales de modo que pueda desempeñar una función más destacada en las reformas del sistema de las Naciones Unidas.	Jefes ejecutivos	Aplicada

---

---

<i>Símbolo de informe de la DCI</i>	<i>(Número de) recomendación y texto del resumen</i>	<i>Destinatario</i>	<i>Estado actual</i>
<b>JIU/REP/2019/5</b> <b>Gestión de los servicios de computación en la nube en el sistema de las Naciones Unidas</b>	1) Velar por que, en la planificación de la continuidad de las operaciones, se incluyan estrategias y medidas orientadas a mitigar el riesgo de que los proveedores de servicios en la nube dejen de prestar los servicios contratados.	Jefes ejecutivos	En curso

---