



Consejo Económico y Social

Distr. general
15 de abril de 2016
Español
Original: inglés

Información

Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia

Junta Ejecutiva

Período de sesiones anual de 2016

14 a 17 de junio de 2016

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 recientes de la Dependencia Común de Inspección (DCI) que interesan directamente al UNICEF. Los nueve informes que se examinan en este documento fueron preparados por la DCI entre diciembre de 2014 y diciembre de 2015.

* E/ICEF/2016/5.



I. Introducción

1. La Dependencia Común de Inspección publica anualmente informes y notas dirigidos a los jefes ejecutivos de las organizaciones de las Naciones Unidas que han aceptado el estatuto de la Dependencia. Cada informe o nota contiene una serie de recomendaciones para que las examinen los jefes ejecutivos o los órganos legislativos/rectores de las organizaciones (véase la lista de informes y recomendaciones en el anexo I). El informe del UNICEF a su Junta Ejecutiva presenta, entre otras cosas, una breve sinopsis de la respuesta del UNICEF a los informes pertinentes publicados por la DCI entre diciembre de 2014 y diciembre de 2015, y una serie de observaciones sobre las recomendaciones de la Dependencia que se han remitido al UNICEF (véase el anexo II). 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, puede obtenerse a través del sitio web de la Dependencia (www.unjiu.org) o del hipervínculo que figura en el título de cada informe en la sección II del presente documento.

2. Desde la presentación del anterior informe (E/ICEF/2015/6) a la Junta Ejecutiva en su período de sesiones anual de 2015, el UNICEF ha seguido colaborando con la DCI en los diferentes exámenes que se hacen bajo sus auspicios y adoptando medidas en respuesta a las recomendaciones contenidas en los informes. Esta interacción sobre cuestiones de interés común ha aumentado la pertinencia de los informes de la DCI, mejorado la aplicación de sus recomendaciones y aumentado la transparencia. Además, las organizaciones que integran la Junta de los Jefes Ejecutivos han seguido aportando respuestas unificadas a los diversos informes de la Dependencia.

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

3. A continuación se resumen los nueve informes de la DCI que interesan directamente al UNICEF. Se formulan observaciones adicionales sobre cada informe y las recomendaciones correspondientes en el anexo II.

A. Análisis de la función de evaluación en el sistema de las Naciones Unidas (JIU/REP/2014/6)

4. El informe describe y analiza la evolución, el desarrollo y el estado de la función de evaluación en el sistema de las Naciones Unidas según la valoración realizada en 2013. El informe tiene por objeto fortalecer la capacidad de la función de evaluación de cumplir con las normas profesionales, hacer frente a los desafíos emergentes y globales en todo el sistema y contribuir a añadir valor al sistema de las Naciones Unidas.

Observaciones del UNICEF

5. El UNICEF considera muy útil este informe, ya que contiene una gran cantidad de pruebas y análisis detallados, al tiempo que llega a conclusiones pertinentes y formula recomendaciones prácticas. La metodología utilizada es acertada en general, al basarse en los principios y normas de la evaluación previamente convenidos. Sin embargo, el informe hace hincapié en el papel y el desempeño de la función central de evaluación y presta poca atención a la función de evaluación descentralizada a niveles nacional y regional. Esta última es una dimensión importante del sistema de evaluación del UNICEF. Aun así, el informe considera que, en general, la función de evaluación del UNICEF tuvo un buen desarrollo y demostró una gran calidad. Además, el informe destaca al UNICEF como uno de los tres únicos organismos de las Naciones Unidas comprometidos con el desarrollo de la capacidad nacional de evaluación.

B. Empleo de personal que no es de plantilla y modalidades de contratación conexas en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas - Estudios monográficos por países: República Democrática del Congo, Haití e India (JIU/REP/2014/8)

6. El examen proporciona una evaluación del empleo de personal que no es de plantilla desde la perspectiva de todo el sistema, incluidas las políticas, los reglamentos, las prácticas de contratación y los procesos de gestión conexas pertinentes en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. Incluye información cuantitativa y cualitativa sobre el empleo de ese personal, un análisis comparativo de las actuales políticas y prácticas institucionales, y la evolución de las tendencias en la proporción de categorías de personal que no es de plantilla respecto de la fuerza de trabajo total en las organizaciones comprendidas en el ámbito de la DCI.

Observaciones del UNICEF

7. El informe ofrece información crucial sobre la utilización de consultores y sobre los posibles riesgos asociados con el uso de dichas modalidades de contratación y de dotación de personal. El UNICEF ha actualizado recientemente su política relativa a los consultores y a los contratistas particulares, así como los procesos institucionales conexas, que reflejan ahora la mayoría de las recomendaciones formuladas en el informe. El UNICEF ha elaborado directrices y mecanismos de supervisión. Su política relativa al personal que no es de plantilla exige que se preste la debida atención a la diversidad geográfica y de género.

8. El UNICEF observa que, de manera general, el informe habría resultado más provechoso de haberse hecho un examen más exhaustivo de las razones y ventajas de la contratación de personal que no es de plantilla y de haberse resaltado más las medidas de control que podrían garantizar que los directivos en los que se delega la autoridad para contratar utilicen debidamente los contratos de ese tipo. El uso descentralizado de contratos de personal que no es de plantilla permite gestionar la dotación de personal con mayor agilidad y flexibilidad, lo que es especialmente determinante para organizaciones como el UNICEF que dependen de personal eventual para proporcionar una capacidad de refuerzo que permita responder rápidamente a la demanda mundial, como en los casos de emergencia humanitaria.

9. Por eso, al UNICEF le preocupa que un llamamiento a armonizar los enfoques normativos pueda no tener en cuenta la diferente naturaleza de los organismos de las Naciones Unidas y de los entornos en que estos operan, y afectar negativamente a la rápida obtención de resultados para los niños. Además, al UNICEF le preocupa que la elaboración de dicho enfoque “único” no refleje la diversidad de necesidades, recursos y funciones de cada organización dentro del sistema común, impidiendo así la flexibilidad necesaria. Además, al UNICEF le preocupa que los niveles de remuneración predeterminados y recomendados en el informe puedan restringir la plena y efectiva aplicación de los procesos de selección competitivos que se basan en el principio de la mejor relación costo-calidad.

C. Gestión y administración de los contratos en el sistema de las Naciones Unidas (JIU/REP/2014/9)

10. La DCI realizó el estudio con el fin de analizar el modo en que las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas gestionan los contratos de bienes y servicios después de la adjudicación, con miras a identificar las buenas prácticas y las experiencias adquiridas, examinar futuros ámbitos de mejora e intensificar la coherencia a nivel de todo el sistema.

Observaciones del UNICEF

11. El UNICEF acoge con beneplácito el presente informe de la DCI sobre la gestión y la administración de los contratos en el sistema de las Naciones Unidas, observando al respecto que la gestión adecuada de las actividades contractuales es un requisito fundamental para lograr una buena gestión. Las organizaciones de las Naciones Unidas apoyan la mayoría de las conclusiones y recomendaciones contenidas en el informe, muchas de las cuales tienen previsto aplicar la experiencia adquirida para reforzar las políticas y los procedimientos según sea necesario. Para algunas organizaciones puede no resultar conveniente, desde una perspectiva costo-beneficio, aplicar plenamente todas las recomendaciones.

D. Evaluación de la incorporación del empleo pleno y productivo y el trabajo decente por las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas: informe resumido (JIU/REP/2015/1)

12. La evaluación tiene como finalidad facilitar información a la Asamblea General/Consejo Económico y Social, a los órganos legislativos y rectores de las organizaciones participantes y a los miembros de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación sobre el modo en que las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas han aplicado las resoluciones encaminadas a incorporar o respaldar el Programa de Trabajo Decente con miras a aprovechar las lecciones extraídas de la preparación de la agenda para el desarrollo después de 2015. La evaluación no pretende examinar las actividades de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en materia de incorporación del trabajo decente, sino la respuesta del sistema de las Naciones Unidas.

Observaciones del UNICEF

13. El UNICEF acoge con satisfacción el informe de la DCI sobre la incorporación del empleo pleno y productivo y el trabajo decente. Como se observa en el informe, el UNICEF ha incorporado el Programa de Trabajo Decente en el ámbito de su mandato, especialmente en la esfera de la protección social, como pilar fundamental de ese programa. El UNICEF sigue fortaleciendo su labor en materia de protección social y, en consonancia con la recomendación 6 del informe, ya ha empezado a trabajar para sistematizar los vínculos entre la esfera de la protección social y otras esferas de la labor de la organización.

E. Recomendaciones a la Asamblea General de las Naciones Unidas para la determinación de los parámetros de un examen exhaustivo del apoyo que brinda el sistema de las Naciones Unidas a los pequeños Estados insulares en desarrollo (JIU/REP/2015/2)

14. El objetivo del informe era formular recomendaciones a fin de ayudar a la Asamblea General, en su sexagésimo noveno período de sesiones, a determinar, lo antes posible y a más tardar en marzo de 2015, los parámetros del examen exhaustivo del apoyo que brinda el sistema de las Naciones Unidas a los pequeños Estados insulares en desarrollo, con vistas a mejorar la eficacia general y las respectivas funciones de la prestación de apoyo al desarrollo sostenible de esos Estados, para garantizar un enfoque coherente y coordinado del sistema de las Naciones Unidas que mejore y refuerce su eficacia global.

Observaciones del UNICEF

15. El UNICEF acoge con beneplácito el informe de la DCI y está de acuerdo con las recomendaciones clave orientadas a mejorar la eficacia, la coordinación, la rendición de cuentas, la comunicación y las sinergias entre los asociados institucionales con el objeto de prestar un mejor servicio a los pequeños Estados insulares en desarrollo.

F. Cooperación entre las comisiones regionales de las Naciones Unidas (JIU/REP/2015/3)

16. El objetivo del estudio es evaluar, según proceda en los diferentes contextos regionales, la pertinencia y la eficacia de: a) la cooperación entre las comisiones regionales; b) la cooperación entre las comisiones regionales y otras entidades del sistema de las Naciones Unidas, especialmente en el marco del Mecanismo de Coordinación Regional; y c) la interacción entre los órganos regionales y mundiales de gobernanza y los organismos de adopción de decisiones de las comisiones regionales.

Observaciones del UNICEF

17. El UNICEF acoge favorablemente el informe de la DCI y considera sus recomendaciones muy útiles para seguir fortaleciendo los vínculos regionales a fin de lograr un sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo adaptado a sus objetivos a nivel nacional y regional.

G. Políticas y prácticas de información pública y comunicaciones en el sistema de las Naciones Unidas (JIU/REP/2015/4)

18. El examen tiene los siguientes objetivos: a) ofrecer una evaluación comparativa de las disposiciones relativas a la función de información pública y comunicaciones en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y proponer pautas de referencia para una concepción estratégica de las comunicaciones; y b) evaluar los mecanismos de coordinación en todo el sistema de que disponen actualmente esas organizaciones, en sus sedes y sobre el terreno.

Observaciones del UNICEF

19. El UNICEF acoge favorablemente el informe de la DCI y coincide con sus principales conclusiones. En especial, el UNICEF acoge positivamente las recomendaciones formuladas por la DCI y relativas a reforzar la contribución estratégica de las funciones de información pública y comunicaciones, pero insta a que se preste atención todavía más específica a la importancia estratégica de las comunicaciones en materia de promoción e implicación pública para generar un cambio sostenible, y no solo con fines de información pública.

H. Examen de las actividades y los recursos dedicados a hacer frente al cambio climático en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas (JIU/REP/2015/5)

20. El examen ofrece una visión general de los recursos existentes y de las actividades dedicadas a hacer frente al cambio climático en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, y contribuirá a mejorar la coordinación y aumentar la eficacia de la labor de las organizaciones en relación con el cambio climático. El examen tiene también por objeto ayudar a los órganos rectores y a las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas a crear los instrumentos necesarios para lograr futuras mejoras en la vigilancia y la presentación de informes y, de forma importante, en la rendición de cuentas respecto de la utilización de los recursos y la ejecución de las actividades para responder al mandato del sistema de las Naciones Unidas relativo al desarrollo sostenible.

Observaciones del UNICEF

21. El informe constituye una aportación oportuna de información que ofrece una sinopsis de las actividades y los recursos utilizados en el sistema de las Naciones Unidas según las respuestas recibidas de las organizaciones participantes de la DCI y de las secretarías de los acuerdos ambientales multilaterales, especialmente habida cuenta de la decisión del Comité de Alto Nivel sobre Programas, adoptada en su 30º período de sesiones celebrado en octubre de 2015, en la que expresaba la necesidad de aplicar un enfoque en todo el sistema orientado a coordinar las medidas para hacer frente al cambio climático. La estrategia se ejecutará por etapas; el borrador de la primera parte de la estrategia se presentó en la sesión del Comité que se celebró en marzo de 2016. El UNICEF está proporcionando información al equipo de tareas responsable de la elaboración de la estrategia.

I. Examen de los servicios del Ombudsman institucional a nivel de todo el sistema de las Naciones Unidas (JIU/REP/2015/6)

22. El objetivo del examen era hacer una evaluación independiente del funcionamiento de las oficinas del Ombudsman en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. El examen pretende catalogar las políticas y prácticas de los Ombudsman en todo el sistema de las Naciones Unidas, en especial examinando y comparando sus mandatos y la estructura de sus oficinas, la asignación de recursos humanos y financieros en relación con el tamaño y las operaciones de la organización, la accesibilidad de los servicios del Ombudsman para el personal de la organización y las líneas jerárquicas y la cooperación con el personal directivo superior y los órganos legislativos. Además, el examen pretende recopilar y analizar las percepciones de los principales grupos de clientes (el personal y la administración) y su grado de satisfacción con los servicios prestados por las oficinas del Ombudsman. El examen de la DCI tiene también por objeto evaluar las prácticas, las perspectivas y las limitaciones de la cooperación entre los Ombudsman de las diferentes entidades del sistema de las Naciones Unidas e identificar buenas prácticas en las actividades de las oficinas de los Ombudsman del sistema de las Naciones Unidas.

Observaciones del UNICEF

23. En general, las recomendaciones apoyan la función del Ombudsman en el sistema de las Naciones Unidas como mecanismo informal de arreglo de controversias. La Oficina del Ombudsman para los Fondos y Programas de las Naciones Unidas acoge favorablemente la atención que este informe presta a un recurso institucional a menudo infrutilizado y no comprendido para resolver los problemas en el lugar de trabajo: la solución informal de conflictos. Se acogen con agrado algunas recomendaciones que, de aplicarse, podrían ayudar a dar a conocer el valor añadido que supone la función del Ombudsman a la hora de promover un entorno laboral en el que puedan lograrse los objetivos estratégicos de la organización.

Informes y notas en preparación de la Dependencia Común de Inspección

24. El UNICEF está participando en la preparación de informes de la DCI cuya terminación está prevista para 2016 y espera presentar a la Junta Ejecutiva sus observaciones sobre esos informes durante su período de sesiones anual de 2016. A continuación se presenta la lista preliminar de dichos informes:

- a) Examen de la prestación de servicios administrativos en determinadas organizaciones del sistema de las Naciones Unidas (año de terminación previsto: 2016);
- b) Examen de la gestión de los conocimientos en el sistema de las Naciones Unidas (año de terminación previsto: 2016);
- c) Exámenes dirigidos por los donantes de la rendición de cuentas y la supervisión en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas (año de terminación previsto: 2016);

- d) Examen exhaustivo del apoyo que brinda el sistema de las Naciones Unidas a los pequeños Estados insulares en desarrollo: conclusiones finales (año de terminación previsto: 2016);
- e) Examen de las políticas de viajes en el sistema de las Naciones Unidas (año de terminación previsto: 2016);
- f) Examen en todo el sistema de la gestión basada en los resultados, fase II (año de terminación previsto: 2016);
- g) Mecanismo de evaluación independiente para todo el sistema I: Metaevaluación y síntesis de las evaluaciones del Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo (MANUD) con particular atención a la erradicación de la pobreza (año de terminación previsto: 2016);
- h) Mecanismo de evaluación independiente para todo el sistema II: Evaluación de la contribución del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo al fortalecimiento de la capacidad nacional de análisis estadístico y recopilación de datos, a fin de apoyar la consecución de los Objetivos de Desarrollo del Milenio y otros objetivos de desarrollo convenidos internacionalmente (año de terminación previsto: 2016);
- i) Prevención y detección del fraude en el sistema de las Naciones Unidas (año de terminación previsto: 2016);
- j) Situación de la función de auditoría interna en el sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo (año de terminación previsto: 2016).

Anexo I

Lista de informes y recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección (de diciembre de 2014 a diciembre de 2015)

<i>Signatura del informe de la DCI</i>	<i>Título del informe</i>	<i>Número total de recomendaciones del informe</i>	<i>Número total de recomendaciones dirigidas al Jefe Ejecutivo del UNICEF</i>	<i>Número total de recomendaciones dirigidas a la Junta Ejecutiva del UNICEF</i>
JIU/REP/2014/6	Análisis de la función de evaluación en el sistema de las Naciones Unidas	9	5	2
JIU/REP/2014/8	Empleo de personal que no es de plantilla y modalidades de contratación conexas en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas - Estudios monográficos por países: República Democrática del Congo, Haití e India	13	11	1
JIU/REP/2014/9	Gestión y administración de los contratos en el sistema de las Naciones Unidas	12	9	2
JIU/REP/2015/1	Evaluación de la incorporación del empleo pleno y productivo y el trabajo decente por las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas: informe resumido	6	1	0
JIU/REP/2015/2	Recomendaciones a la Asamblea General para la determinación de los parámetros de un examen exhaustivo del apoyo que brinda el sistema de las Naciones Unidas a los pequeños Estados insulares en desarrollo	6	0	0
JIU/REP/2015/3	Cooperación entre las comisiones regionales de las Naciones Unidas	7	0	0
JIU/REP/2015/4	Políticas y prácticas de información pública y comunicaciones en el sistema de las Naciones Unidas	6	5	1
JIU/REP/2015/5	Examen de las actividades y los recursos dedicados a hacer frente al cambio climático en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas	6	4	1
JIU/REP/2015/6	Examen de los servicios del Ombudsman institucional a nivel de todo el sistema de las Naciones Unidas	8	7	1
Total		73	42	8

Anexo II

Resumen del estado de aplicación de las recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección dirigidas al UNICEF (entre diciembre de 2014 y diciembre de 2015)

Recomendaciones pertinentes

Observaciones

Análisis de la función de evaluación en el sistema de las Naciones Unidas (JIU/REP/2014/6)

1. Recomendaciones dirigidas a la Junta Ejecutiva/órgano legislativo

Recomendación 3

Los órganos legislativos deben solicitar a los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que desarrollen marcos presupuestarios y planes de asignación de recursos amplios para sus respectivas funciones de evaluación, sobre la base del costo de mantenimiento de una función de evaluación efectiva y sostenible que añada valor a la organización. Los planes deben someterse al examen de los órganos legislativos con arreglo a los procesos y mecanismos vigentes de elaboración de presupuestos y presentación de informes.

Recomendación 4

Los órganos legislativos deben instar a los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas a que, en caso necesario, examinen y revisen las políticas vigentes relativas al nombramiento de los jefes de las dependencias de evaluación, con el fin de promover la independencia, la integridad, la ética, la credibilidad y la inclusión, teniendo debidamente en cuenta los criterios siguientes:

- Debe establecerse un único mandato no renovable de cinco a siete años, sin posibilidad de que el titular del cargo se reincorpore a la organización;
- El jefe de evaluación debe tener las calificaciones requeridas y amplia experiencia en materia de evaluación, además de experiencia en las esferas conexas de planificación estratégica, investigación básica y operacional y gestión de los conocimientos, y debe poseer excelentes capacidades de gestión y liderazgo.

2. Recomendaciones dirigidas al jefe ejecutivo

Recomendación 2

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deben adoptar un enfoque equilibrado al abordar el propósito de la evaluación, tomando en consideración la rendición de cuentas, así como el desarrollo de una cultura del aprendizaje que incluya sistemas apropiados de incentivos a la innovación, a la asunción de riesgos y al empleo de perspectivas multidisciplinares.

Aceptada y aplicada

La financiación de la Oficina de Evaluación del UNICEF está incluida en el presupuesto integrado del UNICEF para 2014-2017, aprobado por la Junta Ejecutiva en 2013. Los gastos con cargo al presupuesto integrado se declaran anualmente a la Junta.

Como complemento a los documentos de los nuevos programas por países, se elaboran planes de evaluación con indicación de los costos. Los miembros de la Junta pueden examinar estos planes.

La política de evaluación revisada del UNICEF, aprobada por la Junta en 2013, exige al UNICEF asignar el 1% de todos los gastos de sus programas a la evaluación. Los gastos de evaluación se declaran a la Junta en el informe anual sobre la función de evaluación.

Aceptada y aplicada

La política de evaluación revisada del UNICEF, aprobada por la Junta Ejecutiva en 2013, exige que el jefe de la Oficina de Evaluación tenga aptitudes y experiencia del tipo indicado en la recomendación y que su nombramiento se limite a un mandato de cuatro años, renovable solo una vez y sin posibilidad de que el titular del cargo se reincorpore a la organización.

La Junta ha instado a una revisión por pares de la función de evaluación y está previsto que la política sea revisada a la luz de las conclusiones y las recomendaciones de la revisión por pares y otras evaluaciones pertinentes.

Aceptada y aplicada

Esta recomendación se aborda en la política de evaluación del UNICEF de 2008 y en la política de evaluación revisada de 2013, que subraya la importancia de la evaluación para el aprendizaje y la rendición de cuentas de la organización y propone la estructura de rendición de cuentas para la función de evaluación descentralizada.

*Recomendaciones pertinentes**Observaciones***Recomendación 5**

El Secretario General de las Naciones Unidas, en su calidad de Presidente de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación (JJE), debe solicitar al Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas que colabore en el desarrollo de un sistema sólido y armonizado de garantía de la calidad de la función de evaluación en todo el sistema.

Recomendación 6

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deben otorgar prioridad al empleo de la evaluación sobre la base de metas, estrategias y marcos de resultados bien definidos para la función, y deben informar a sus órganos legislativos sobre el nivel, la naturaleza y el impacto del empleo de la evaluación.

Recomendación 7

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deben solicitar a las dependencias de evaluación que valoren de nuevo las políticas, estrategias y prioridades de la función de evaluación. Deben posicionar la función de evaluación en sus respectivas organizaciones de forma estratégica para aumentar su pertinencia, con miras a que el sistema de las Naciones Unidas pueda afrontar los cambios y desafíos actuales y lograr impacto y sostenibilidad.

Recomendación 9

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deben elaborar el marco institucional y los sistemas de apoyo necesarios para aumentar la calidad y el valor añadido de la evaluación descentralizada e intensificar el apoyo que prestan al sistema de las Naciones Unidas con el fin de afrontar los desafíos emergentes, por ejemplo los contemplados en la agenda para el desarrollo después de 2015, y para mejorar la coherencia y las alineaciones respecto de la evaluación en las organizaciones del sistema y entre ellas, así como con las instituciones nacionales.

Empleo de personal que no es de plantilla y modalidades de contratación conexas en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas - Estudios monográficos por países: República Democrática del Congo, Haití e India (JIU/REP/2014/8)

1. Recomendaciones dirigidas a la Junta Ejecutiva/órgano legislativo

Recomendación 2

Los órganos legislativos/rectores de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deben ejercer sistemáticamente sus funciones de supervisión respecto del empleo de personal que no es de plantilla, mediante exámenes periódicos de los datos/información sobre dicho personal que faciliten los respectivos jefes ejecutivos.

Aceptada y en proceso

El UNICEF promoverá y apoyará la iniciativa por conducto de la JJE.

Aceptada y en proceso

El UNICEF ya aplica una política de evaluación que proporciona información detallada sobre la estructura y el sistema de rendición de cuentas asociados a su función de evaluación descentralizada. Los planes anuales de la oficina en el país, la oficina regional y la sede contienen las actividades y prioridades de la función de evaluación, entre las que cabe mencionar la garantía de calidad y la difusión y empleo, así como la respuesta de la administración a las evaluaciones. En 2016 se elaborará un plan de acción institucional en apoyo de la política de evaluación de 2013. El informe anual de la Junta Ejecutiva sobre la función de evaluación expone los progresos realizados en cuanto a cobertura, calidad y empleo de las evaluaciones.

Aceptada y en curso

La función de evaluación del UNICEF se ha sometido dos veces a una revisión por pares, y en 2016 se realizará una revisión externa por pares del sistema. La revisión se utilizará como base empírica para seguir reforzando la función de evaluación. La revisión por pares abarcará cuestiones relativas a la asignación de recursos, el impacto y la sostenibilidad.

Aceptada y aplicada

La función de evaluación descentralizada del UNICEF ya ofrece el marco institucional, y la revisión externa por pares que se llevará a cabo en 2016 proporcionará más datos empíricos y orientación para el fortalecimiento del sistema. El UNICEF se esfuerza constantemente y avanza para seguir mejorando el sistema mediante el aumento de la capacidad y una mejor asignación de los recursos en función de las nuevas necesidades. Además, el UNICEF seguirá apoyando y colaborando con las instituciones nacionales, regionales y mundiales (EvalPartners) en sus iniciativas para impulsar la contribución de la evaluación a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Aceptada y aplicada

La supervisión del empleo de consultores la desarrolla habitualmente la función operacional y de gestión, que garantiza la aplicación exacta de la política. Se realiza un seguimiento de los indicadores del desempeño y otros datos relevantes, a distintos niveles de la organización, bajo la autoridad delegada del Director Ejecutivo.

2. Recomendaciones dirigidas al jefe ejecutivo

Recomendación 1

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deben revisar sus políticas relativas al personal que no es de plantilla, con inclusión de la definición del personal que no es de plantilla y los criterios para su empleo, mediante el principio de la relación de trabajo conforme a las recomendaciones pertinentes en materia laboral de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Aceptada y en proceso

El UNICEF apoya esta recomendación, que insta a una revisión de las políticas relativas al empleo de personal que no es de plantilla. Sin embargo, observa que la aplicación de los principios laborales internacionales es una cuestión que corresponde determinar a los órganos legislativos, no al jefe ejecutivo.

Recomendación 3

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deben examinar el empleo de personal que no es de plantilla, con miras a identificar al personal con amplia trayectoria de servicio en el marco de una relación de empleador-empleado *de facto*, así como establecer un plan (a corto y mediano plazo) para poner fin al empleo inadecuado de personal que no es de plantilla durante períodos prolongados. El plan, incluidos los recursos necesarios, debe presentarse a los órganos legislativos/rectores para su aprobación y la prestación de la ayuda financiera que se precise.

Aceptada y aplicada

El UNICEF apoya esta recomendación e incluye en sus políticas interrupciones obligatorias en la continuidad del servicio y la duración limitada de los contratos de consultores. Cuando hay fondos disponibles, se alienta a las oficinas a crear plazas en lugar de hacer uso de contratos de consultoría, y se invita a los consultores particulares y a los contratistas a competir en el proceso. Pero también deben tenerse en cuenta las restricciones de financiación, especialmente porque la contratación de la mayor parte del personal que no es de plantilla se realiza con cargo a volátiles fondos para proyectos.

Recomendación 4

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deben fortalecer la vigilancia, la supervisión y el control internos del empleo de personal que no es de plantilla, mediante la aplicación sostenida de mecanismos eficaces de control interno, la vigilancia sistemática a nivel institucional, la recogida de información/datos, análisis y auditorías. Deben velar por que un departamento/unidad central a nivel institucional se encargue de la vigilancia, el análisis y la presentación de informes sobre esa cuestión a nivel global.

Aceptada y aplicada

El UNICEF apoya esta recomendación y ya ha aplicado diversos sistemas de supervisión institucional a nivel mundial, aunque observa que la facultad de gestionar los asuntos relativos a los consultores se ha delegado en los jefes de las oficinas y los directores de división.

Recomendación 5

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deben favorecer la presentación periódica de informes analíticos sobre el empleo de personal que no es de plantilla en sus organizaciones, tanto a nivel interno (al personal directivo superior) como externo (al respectivo órgano rector). Tales informes deben contener datos y análisis detallados sobre el empleo de ese personal, incluidos su volumen y los gastos conexos, su proporción respecto de la fuerza de trabajo total, un desglose de las modalidades de contratación y las zonas y lugares de destino donde se utilizan, la evolución de las tendencias, así como los posibles riesgos y las medidas conexas.

Aceptada y aplicada

El UNICEF apoya esta recomendación, y estos datos ya están disponibles en su sistema de planificación de recursos institucionales y están siendo actualmente transferidos a la Consola del Administrador del Sistema Virtual Integrado de Información y Planificación Unificada de los Recursos Institucionales (VISION).

Recomendación 6

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deben promover la aplicación de directrices prácticas, actualizadas y consolidadas sobre el empleo de personal que no es de plantilla, a fin de orientar a los gestores que participan en la adopción de decisiones sobre la utilización de las modalidades de contratación de ese personal.

Aceptada y aplicada

El UNICEF apoya esta recomendación y ya ha elaborado directrices prácticas.

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

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deben velar por que las personas que trabajan para esas organizaciones con contratos de terceros/externos lo hagan en condiciones decentes, incluidos salarios justos y prestaciones y derechos sociales.

Recomendación 8

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deben asegurarse de que la política sobre el equilibrio de género y las medidas conexas contemplen al personal que no es de plantilla, incluidos los Voluntarios de las Naciones Unidas (VNU). El equilibrio de género en la contratación de personal que no es de plantilla se debe promover y controlar como parte de la política general sobre igualdad de género.

Recomendación 9

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deben permitir que las personas que no trabajan en plantilla y cuentan con una amplia trayectoria de servicio (incluidos los VNU) presenten sus candidaturas a los puestos vacantes, con miras a favorecer la equidad y prever la reducción de ese personal en las organizaciones.

Recomendación 10

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deben asegurarse de que exista un mecanismo claro, justo y racional para la determinación y el ajuste de los niveles de remuneración del personal que no es de plantilla, en particular por lo que respecta al personal con amplia trayectoria de servicio.

Recomendación 11

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deben velar por que el personal que no es de plantilla con amplia trayectoria de servicio (incluidos los VNU) tenga acceso a mecanismos formales adecuados de justicia interna. A tal fin, los jefes ejecutivos deben considerar la posibilidad de permitirles el acceso a los mecanismos existentes o establecer otro sistema práctico para ese personal.

Aceptada y aplicada

Aunque el UNICEF apoya esta recomendación en principio, la medida en que puede influir en las condiciones de trabajo y su capacidad para influir en los salarios, las prestaciones sociales y los derechos de terceros son limitadas, puesto que los contratistas tienen que cumplir todas las leyes y reglamentos locales, lo que incluye las leyes laborales y las condiciones de salario mínimo.

Aceptada y aplicada

El UNICEF apoya esta recomendación y ya la ha incluido como requisito que debe cumplirse en sus políticas relativas al empleo de personal que no es de plantilla. La representación de género y geográfica debe aplicarse en el contexto de los procesos de licitación competitiva y de los principios pertinentes en materia de adquisiciones.

En proceso de examen

Aunque el UNICEF apoya esta recomendación en principio, insta a un examen de las políticas en todo el sistema. El Comité de Alto Nivel sobre Gestión consideró la posibilidad de realizar este examen en la sesión que celebró en Viena en marzo de 2016, y el UNICEF contribuirá plenamente al mismo.

Aceptada y aplicada

El UNICEF fija los honorarios de los consultores caso por caso, sobre la base de procesos competitivos para mandatos específicos. En consecuencia, los factores que determinan los honorarios de los consultores son los resultados del proceso competitivo, el principio de la mejor relación costo-calidad y el precio de mercado. Por lo tanto, una remuneración predeterminada podría limitar y restringir la aplicación plena y efectiva del proceso de selección competitivo y el establecimiento de niveles de remuneración estándar podría no ofrecer la mejor relación costo-calidad. Además, las tareas asignadas se basan normalmente en mandatos específicos para cada caso, lo que, combinado con los principios de la licitación competitiva, podría hacer que el establecimiento de unos niveles de remuneración estándar resultara contraproducente.

No aceptada

Basándose en las resoluciones de la Asamblea General 61/261 y 67/265, los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas no pueden permitir al personal que no es de plantilla acceso al sistema formal de justicia sin una decisión a tal efecto de la Asamblea General. El Secretario General ha realizado una propuesta alternativa a la Asamblea, que ha decidido seguir ocupándose del asunto, sin haber vuelto todavía a tratarlo. Entretanto, el personal que no es de plantilla sigue remitido al procedimiento de arbitraje. Esta recomendación debe ir dirigida a la Asamblea y no a los jefes ejecutivos de las organizaciones de las Naciones Unidas.

Recomendación 12

Como cuestión prioritaria, los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deben favorecer y formalizar el acceso del personal que no es de plantilla (incluidos los VNU) a la mediación, la Oficina de Ética, la Oficina del Ombudsman y otros mecanismos informales de solución de conflictos, y asegurarse de que dicho personal pueda beneficiarse de las políticas sobre prevención del acoso y denuncia de irregularidades. Además, se debe informar al personal que no es de plantilla sobre esos derechos.

Aceptada y en proceso

El UNICEF apoya esta recomendación. De hecho, es práctica habitual en la Oficina de Ética y en la Oficina del Ombudsman, que prestan servicios al personal que no es de plantilla, y está reflejada en las políticas importantes. Sin embargo, es preciso realizar más enmiendas normativas para hacer que dicha práctica sea más explícita.

Gestión y administración de los contratos en el sistema de las Naciones Unidas (JIU/REP/2014/9)

1. Recomendaciones dirigidas a la Junta Ejecutiva/órgano legislativo

Recomendación 1

Los órganos legislativos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deben impartir orientaciones a los jefes ejecutivos de sus organizaciones para que actualicen y, cuando sea necesario, establezcan políticas, procedimientos, orientaciones y sistemas de seguimiento específicos para garantizar la gestión efectiva y eficiente de las actividades contractuales con posterioridad a la adjudicación.

Aceptada y aplicada

El UNICEF tiene políticas y procedimientos específicos para las actividades contractuales posteriores a la adjudicación, entre los que se incluye un módulo de gestión de contratos en el curso en línea sobre adquisiciones y la autoformación específica AGORA sobre esta materia.

Recomendación 3

Los órganos legislativos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deben impartir orientaciones a los jefes ejecutivos de sus organizaciones para que pongan en marcha un sistema por el que las personas designadas para gestionar contratos con posterioridad a la adjudicación sean notificadas por escrito de que han de rendir cuentas y de las responsabilidades que contraen al gestionar un contrato y posean las calificaciones requeridas para gestionar el contrato.

Aceptada y aplicada

El UNICEF cumple esta recomendación, puesto que los deberes y las responsabilidades de la gestión de contratos están incorporados en la descripción del puesto de trabajo del personal encargado de estas funciones. Aunque toma nota de que la recomendación 3 va dirigida a los órganos legislativos y aun confirmando la necesidad de que los administradores de contratos tengan las cualificaciones adecuadas y acepten la obligación de rendir cuentas y las responsabilidades inherentes a esa función, el UNICEF coincide con la opinión general de las organizaciones de que la aplicación de procesos que generan notificaciones por escrito parece impracticable e ineficiente desde el punto de vista administrativo, especialmente en entornos con una gran cartera de adquisiciones. Por consiguiente, sería necesario realizar un análisis costo-beneficio para determinar el valor de aplicar tal sistema.

2. Recomendaciones dirigidas a los jefes ejecutivos

Recomendación 2

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deben 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.

En proceso de examen

El UNICEF estudiará la eficacia en función de los costos de esta recomendación.

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

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deben reevaluar las necesidades de recursos financieros y humanos para la gestión de los contratos con posterioridad a la adjudicación desde el punto de vista del volumen, la cuantía, la complejidad y el tipo de contrato existentes y proyectados y adoptar una decisión sobre las mejores estructuras de apoyo requeridas (por ejemplo, centralizadas o descentralizadas) para garantizar la mejor relación entre calidad y precio y el logro de los objetivos de la organización.

Recomendación 5

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deben establecer en sus organizaciones un programa concreto de formación en materia de gestión de contratos que incluya cursos ofrecidos como requisito a todas las personas que gestionen contratos de una envergadura, una cuantía y una complejidad determinados.

Recomendación 6

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deben velar por que los supervisores de las personas que gestionen contratos incluyan criterios de gestión contractual en las evaluaciones anuales de la actuación profesional de tales personas.

Recomendación 7

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deben velar por que, en el caso de contratos de una cuantía y complejidad determinadas, se cuente con planes de gestión del riesgo que abarquen las actividades contractuales con posterioridad a la adjudicación. Esos planes deben incluir medidas de mitigación del riesgo y también una clara delimitación de la responsabilidad de las personas encargadas de poner en práctica tales medidas.

Recomendación 8

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deben velar por que exista un sistema en sus organizaciones para documentar e informar sobre la actuación de un contratista a los efectos del cumplimiento de los requisitos del contrato, y asignar responsabilidades y exigir que se rindan cuentas en relación con la gestión del suministro de información completa sobre la actuación del contratista.

Recomendación 9

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deben realizar un estudio en sus organizaciones para analizar las causas de las modificaciones de los contratos por encima de ciertos niveles y señalar las deficiencias sistémicas que contribuyen a los incrementos de los costos y a las demoras. Tras ello deben adoptarse medidas correctivas para hacer frente a tales deficiencias.

Aceptada y aplicada

Esta recomendación ya ha sido aplicada mediante la aprobación de la centralización de la adquisición de servicios por la sede del UNICEF en Nueva York.

Aceptada y aplicada

El UNICEF dispone de un módulo de gestión de contratos en el curso en línea sobre adquisiciones y de la autoformación específica AGORA sobre esta materia.

Aceptada y aplicada

Gracias a la implantación del nuevo sistema de gestión de la actuación profesional (Achieve) del UNICEF, los supervisores evaluarán a su personal en las actividades específicamente relacionadas con los resultados del plan de trabajo, a niveles de oficina y de división. En este contexto, se evaluarán sus esfuerzos por gestionar eficazmente los contratos y las relaciones con los proveedores.

Aceptada y aplicada

Las presentaciones del Comité de Examen de Contratos del UNICEF destacan los riesgos de la gestión de contratos en función del valor, el riesgo y la complejidad de las recomendaciones para la adjudicación de los contratos e incluyen también planes de mitigación del riesgo y las responsabilidades pertinentes.

Aceptada y aplicada

La División de Suministros del UNICEF aplica la recomendación para la adquisición de bienes y la contratación de servicios conforme a lo dispuesto en el capítulo 6, sección 7, del manual de suministros del UNICEF.

Aceptada y en proceso

Se ha solicitado al Grupo de Coordinación del sistema VISION en la División de Suministros que proceda a introducir mejoras en dicho sistema para que se puedan analizar los tiempos en la modificación de los contratos.

Recomendación 10

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deben velar por que, cuando proceda, se incluyan niveles adecuados de indemnizaciones fijadas y otros medios de defensa en las cláusulas uniformes de los contratos y se hagan valer debidamente para proteger los intereses y derechos de sus organizaciones.

Aceptada y aplicada

Las cláusulas de indemnización fijada convencionalmente forman parte de las disposiciones contractuales estándar del UNICEF.

Recomendación 11

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deben aumentar la capacidad de sus sistemas de tecnología de la información existentes, tales como los sistemas de planificación de los recursos institucionales, o considerar la posibilidad de contar con otros sistemas especializados de gestión de los contratos para respaldar la gestión de las actividades de los contratos con posterioridad a la adjudicación sobre la base de un análisis de los costos y beneficios y teniendo en cuenta el grado de necesidad de esa función.

Aceptada y aplicada

Esta cuestión está siendo objeto de examen en relación con otras mejoras del sistema VISION.

Evaluación de la incorporación del empleo pleno y productivo y el trabajo decente por las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas: informe resumido (JIU/REP/2015/1)

1. Recomendaciones dirigidas a la Junta Ejecutiva/órgano legislativo

Ninguna.

2. Recomendaciones dirigidas a los jefes ejecutivos

Recomendación 6

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deben impartir instrucciones a sus respectivas dependencias técnicas para que reexaminen su labor a los efectos de determinar si hay ámbitos en que el Programa de Trabajo Decente puede vincularse a sus actividades y lograr que los vínculos existentes sean más claros. Tales organizaciones tal vez deseen cooperar con la OIT para prestar apoyo en este proceso.

Aceptada y en proceso

El UNICEF ya ha incorporado el Programa de Trabajo Decente en el ámbito de su mandato, especialmente en la esfera de la protección social, como pilar fundamental de ese programa. El UNICEF trabaja estrechamente con la OIT y otros organismos, por conducto de mecanismos como la Junta de Cooperación Interinstitucional en Materia de Protección Social, en una división del trabajo que resulte complementaria.

Recomendaciones a la Asamblea General de las Naciones Unidas para la determinación de los parámetros de un examen exhaustivo del apoyo que brinda el sistema de las Naciones Unidas a los pequeños Estados insulares en desarrollo (JIU/REP/2015/2)

No hay recomendaciones dirigidas al UNICEF

Cooperación entre las comisiones regionales de las Naciones Unidas (JIU/REP/2015/3)

No hay recomendaciones dirigidas al UNICEF

Políticas y prácticas de información pública y comunicaciones en el sistema de las Naciones Unidas (JIU/REP/2015/4)

1. Recomendaciones dirigidas a la Junta Ejecutiva/órgano legislativo

Recomendación 1

Los órganos legislativos/rectores de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deben pedir a los jefes ejecutivos que asuman las nueve pautas de referencia propuestas en el presente informe para reforzar la contribución estratégica de la función de información pública y comunicaciones a la consecución de los objetivos y la aplicación de las prioridades de sus organizaciones, lo que permitiría ampliar el apoyo que estas tienen en el mundo.

Aceptada y en proceso

Muchos de los puntos de referencia ya se reflejan en la nueva Estrategia Mundial de Comunicación y Promoción Pública, adoptada por el UNICEF en 2014, principalmente en ámbitos como el del compromiso de incorporar las comunicaciones y la promoción pública en las prioridades estratégicas, la difusión de mensajes coherentes y el multilingüismo. El UNICEF ha emprendido un examen de mitad de período del Plan Estratégico del UNICEF para 2014-2017, que ofrecerá una nueva oportunidad para fortalecer la posición de las comunicaciones y la promoción pública en las estrategias de gran alcance de la organización.

2. Recomendaciones dirigidas a los jefes ejecutivos

Recomendación 2

A partir del próximo ciclo de programación y presupuestación, los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deben reforzar de manera perdurable el carácter estratégico de la función de información pública y comunicaciones en sus organizaciones respectivas, adoptando las nueve pautas de referencia propuestas en el presente informe, según proceda.

Aceptada y en proceso

Las nueve pautas de referencia resultarán muy útiles a la hora de medir la aplicación de la actual Estrategia Mundial de Comunicación y Promoción Pública del UNICEF, y contribuirán a aportar información para los debates y las conclusiones del examen de mitad de período del Plan Estratégico del UNICEF para 2014-2017, que está en curso.

Recomendación 3

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deben alentar a sus representantes en el Grupo de Comunicaciones de las Naciones Unidas formado por los funcionarios principales en este ámbito y en el Grupo de Trabajo de Comunicaciones y Promoción del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo (GNUD), según proceda, a que coordinen estrechamente la labor de ambos grupos y desarrollen fuertes complementariedades y sinergias entre ellos para seguir reforzando la capacidad de información pública y comunicaciones en el sistema de las Naciones Unidas.

Aceptada y aplicada

El UNICEF ha demostrado su compromiso con el sistema del Grupo de Comunicaciones de las Naciones Unidas a diversos niveles, especialmente mediante su colaboración con este Grupo y con la aportación de un asesor de alto nivel en apoyo de su plan de trabajo, en estrecha cooperación con la Oficina de Coordinación de Operaciones para el Desarrollo y con el Grupo de Comunicaciones de las Naciones Unidas.

Recomendación 4

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deben adoptar medidas concretas para fortalecer sobre el terreno la capacidad de información pública y comunicaciones de sus organizaciones, cuando proceda. A su vez, ello permitirá que los grupos locales de comunicaciones de las Naciones Unidas puedan organizar actividades conjuntas prestando la debida atención a las circunstancias locales y a las prioridades asignadas a cada organización, además de reforzar la eficacia y la incidencia de tales actividades.

Aceptada y aplicada

En principio, el UNICEF está de acuerdo con esta recomendación, pero observa que su aplicación requerirá compromisos claros de contribuir con fondos suficientes a las actividades de comunicaciones e información y promoción públicas en toda la organización, para lograr los resultados previstos. El UNICEF aprovechará la oportunidad del examen de mitad de período de su Plan Estratégico para estudiar distintas opciones para dotar de fondos a las actividades de comunicaciones y promoción pública.

Recomendación 5

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que todavía no lo hayan hecho deben elaborar estrategias efectivas sobre medios sociales que se basen en directrices actualizadas y encajen adecuadamente con las demás políticas y marcos/estrategias de información pública y comunicaciones.

Aceptada y aplicada

El UNICEF coincide con esta recomendación. Como parte de su nueva Estrategia Mundial de Comunicación y Promoción Pública, la organización ha elaborado nuevos enfoques y una guía digital y ha emprendido un importante ejercicio de transformación digital que aprovechará al máximo las oportunidades que brindan especialmente las redes sociales en los ámbitos de la participación y la acción popular. La organización ha respondido también recientemente a una auditoría de sus plataformas web y de sus procedimientos, que mejorará su enfoque de una adecuada y eficaz gestión de la utilización de las redes sociales.

Recomendación 6

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deben fortalecer la capacidad interna de gestión de los medios sociales para poder crear contenidos específicos, mantener cuentas institucionales y brindar asesoramiento sobre el uso adecuado de las redes sociales.

Aceptada y aplicada

El UNICEF ha emprendido una labor de fortalecimiento y mejora de su orientación y apoyo a otros organismos en los ámbitos de la utilización o la gestión de los canales de redes sociales.

Examen de las actividades y los recursos dedicados a hacer frente al cambio climático en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas (JIU/REP/2015/5)

1. Recomendaciones dirigidas a la Junta Ejecutiva/órgano legislativo

Recomendación 2

Los órganos rectores de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deben apoyar y respaldar la participación de sus respectivas organizaciones que se ocupan de esferas transversales directa o indirectamente relacionadas con el cambio climático en una estrategia a nivel de todo el sistema de las Naciones Unidas para luchar contra el cambio climático, de forma compatible con los resultados del 21º período de sesiones de la Conferencia de las Partes en la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático.

Aceptada y en proceso

Como subrayó el Director Ejecutivo en su reciente discurso ante la Junta Ejecutiva, el UNICEF reforzará su compromiso con la lucha frente al cambio climático. Apoyar los resultados del 21º período de sesiones de la Conferencia de las Partes en la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático y ayudar a los Gobiernos a cumplir los compromisos asumidos en el Acuerdo de París forma parte de la labor que se realizará en este ámbito.

2. Recomendaciones dirigidas a los jefes ejecutivos

Recomendación 1

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deben presentar a los órganos rectores de sus organizaciones una estrategia sobre el cambio climático de largo plazo a nivel de todo el sistema de las Naciones Unidas que tenga en cuenta los resultados del 21º período de sesiones de la Conferencia de las Partes en la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático, y pedir su aprobación y el apoyo necesario para su aplicación eficaz, a fin de lograr resultados provisionales cuantificables para 2020.

En proceso de examen

Como parte del Grupo de Trabajo sobre el Cambio Climático del Comité de Alto Nivel sobre Programas, el UNICEF ha contribuido a la redacción de los principios básicos comunes para un enfoque de la lucha contra el cambio climático a nivel de todo el sistema de las Naciones Unidas, que se presentará para su aprobación en la 31ª sesión del Comité, y de un documento de debate sobre las prioridades de una acción coordinada del sistema de las Naciones Unidas en la lucha contra el cambio climático, con el objetivo de suscitar debate en el Comité sobre el posible camino que debe seguirse para lograr una estrategia integral y general en todo el sistema.

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

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que realicen actividades en esferas con un claro vínculo con el cambio climático deben elaborar y acordar una metodología común para establecer criterios destinados a garantizar la trazabilidad de la financiación específica para la adaptación al cambio climático y su mitigación, manteniendo la cohesión y la coherencia en el contexto de las metodologías del régimen del cambio climático.

Recomendación 4

Los jefes ejecutivos de las organizaciones que integran la JJE, bajo la dirección del Secretario General en su calidad de Presidente de la JJE, deben promover el desarrollo de un sistema común de intercambio de información para la medición y el seguimiento de las actividades y los recursos del sistema de las Naciones Unidas dedicados a hacer frente al cambio climático, por sector y por tipo de financiación, a fin de garantizar la ejecución de actividades para hacer frente al cambio climático de mayor eficacia y eficiencia en función de los costos.

Recomendación 6

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que participan en actividades del MANUD en los países deben velar por que sus organizaciones se ajusten a las directrices del GNUM sobre la integración del cambio climático en el MANUD y se basen en las buenas prácticas de colaboración existentes con los órganos pertinentes de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático para brindar asistencia en relación con el cambio climático a nivel nacional y regional, en estrecha cooperación con los coordinadores residentes, a fin de mejorar y fortalecer la asistencia para la creación de capacidad en los países en desarrollo mediante los procesos de la evaluación común para los países (ECP) y los MANUD.

Examen de los servicios del Ombudsman institucional a nivel de todo el sistema de las Naciones Unidas (JIU/REP/2015/6)

1. Recomendaciones dirigidas a la Junta Ejecutiva/órgano legislativo

Recomendación 5

Los órganos legislativos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deben facilitar que el Ombudsman les informe periódicamente sobre los problemas sistémicos que haya podido detectar.

Aceptada y en proceso

El documento de debate sobre las prioridades de una acción coordinada del sistema de las Naciones Unidas en la lucha contra el cambio climático, que se analizará en la próxima sesión del Comité de Alto Nivel sobre Programas, incluye la recomendación de desarrollar y mejorar una financiación integrada o combinada y la rendición de cuentas conexa mediante un claro sistema de supervisión. De aprobarse, constituiría un paso importante hacia la consecución de una metodología común.

Aceptada y en proceso

El documento de debate sobre las prioridades de una acción coordinada del sistema de las Naciones Unidas en la lucha contra el cambio climático, que se analizará en la próxima sesión del Comité de Alto Nivel sobre Programas, incluye las siguientes prioridades:

- Desarrollar enfoques integrados para medir los impactos del cambio climático y de la acción climática
- Colaborar en el uso integrado y responsable de la financiación para el clima

De aprobarse, constituiría el primer paso en este sentido.

Aceptada y en proceso

El UNICEF, mediante el proceso del MANUD, seguirá fortaleciendo su colaboración a este respecto.

En proceso de examen

El UNICEF mantiene su compromiso de hacer uso de la solución informal de conflictos en la máxima medida posible, para evitar los litigios y los costos que estos implican y para promover una cultura de diálogo en el seno de la organización. El UNICEF apoya esta recomendación.

2. Recomendaciones dirigidas a los jefes ejecutivos

Recomendación 1

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, en consulta con los representantes del personal y los Ombudsmán, deben examinar, actualizar y difundir en sus organizaciones respectivas el mandato del Ombudsmán, teniendo debidamente en cuenta la orientación que se facilita en el presente informe y utilizando un mecanismo que facilite las consultas entre el personal y la administración.

Recomendación 2

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, en cooperación con las oficinas de los Ombudsmán, deben incluir en las encuestas para el personal preguntas sobre los servicios del Ombudsmán, y la administración, las asociaciones del personal y la oficina del Ombudsmán deben utilizar las respuestas a esas preguntas para fomentar la concienciación del personal y promover una mejor comprensión de la función que el Ombudsmán desempeña dentro de la organización.

Recomendación 3

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deben solicitar a sus respectivos Ombudsmán que velen por que el personal sobre el terreno tenga la posibilidad de consultar en persona con el Ombudsmán de otra organización que se encuentre en la misma ubicación (por ejemplo, el Ombudsmán regional de la Oficina del Ombudsmán y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas (OSMNU) o el Ombudsmán de otra organización del sistema de las Naciones Unidas que esté realizando una visita).

Recomendación 4

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deben solicitar a las oficinas de sus Ombudsmán que incluyan en su programa de trabajo la preparación de un manual para la tramitación de casos y recabar la cooperación de otros Ombudsmán con miras a alcanzar un cierto nivel de armonización en todo el sistema de las Naciones Unidas.

Recomendación 6

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deben solicitar a los Ombudsmán que incluyan en los planes estratégicos de sus oficinas la certificación y la formación continua de quienes desempeñen esa función.

Recomendación 7

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deben establecer un sistema de rendición de cuentas y de evaluación de los servicios del Ombudsmán e incluir las disposiciones pertinentes en su mandato. En ese sistema y esas disposiciones se deben recoger los requisitos específicos de la función que desempeña el Ombudsmán haciendo que el proceso de evaluación y rendición de cuentas tenga carácter inclusivo y cuente con la participación de todos los interesados.

Aceptada y en proceso

La iniciativa para terminar de definir el mandato del Ombudsmán está actualmente a cargo de la Oficina Ejecutiva del Secretario General en consulta con el Ombudsmán de las Naciones Unidas, los Ombudsmán de los fondos y programas y la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados, y con las respectivas administraciones y personal de los organismos.

Aceptada pero no ha comenzado a aplicarse

El UNICEF aplicará esta recomendación en su próxima Encuesta Mundial del Personal.

Aceptada y en proceso

El mandato establece que los Ombudsmán regionales deben consultar y servir de enlace con los Ombudsmán de los fondos y programas en relación con cualquier caso planteado por el personal de los fondos y programas. La práctica actual exige que el Ombudsmán regional preste asistencia urgente en caso necesario, y remita después el asunto al Ombudsmán de los fondos y programas.

Aceptada y en proceso

La Oficina del Ombudsmán para los Fondos y Programas de las Naciones Unidas ya tiene en proceso de preparación un proyecto de manual para la tramitación de los casos. A nivel interno se mantendrán las debidas consultas, para velar por la armonización y la coherencia en el régimen común de las Naciones Unidas.

Aceptada y aplicada

Esta es ya práctica habitual en la Oficina del Ombudsmán para los Fondos y Programas de las Naciones Unidas, por lo que ya se ha aplicado también a los dos Ombudsmán recientemente designados.

Aceptada y en proceso

El reto consiste en establecer un sistema que no menoscabe o parezca menoscabar la independencia y la objetividad de los Ombudsmán.

*Recomendaciones pertinentes**Observaciones*

Recomendación 8

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deben solicitar a sus Ombudsman que analicen los resultados y recomendaciones del presente informe en la reunión de la Red de Ombudsman y Mediadores de las Naciones Unidas y Organizaciones Internacionales Conexas (UNARIO) que ha de celebrarse en 2016 y adopten una decisión sobre la orientación de sus actividades que pretendan reflejar en sus programas de trabajo, ya sea de forma individual o colectiva.

Aceptada pero no ha comenzado a aplicarse

Los Ombudsman han informado de que aceptan esta recomendación.