



Asamblea General

Distr. general
30 de agosto de 2005
Español
Original: inglés

Sexagésimo período de sesiones

Temas 122 y 123 del programa provisional*

Informes financieros y estados financieros comprobados e informes de la Junta de Auditores

Examen de la eficiencia del funcionamiento administrativo y financiero de las Naciones Unidas

Medidas para aumentar la rendición de cuentas en las Naciones Unidas

Informe del Secretario General**

Resumen

El presente informe se ha preparado en cumplimiento de la resolución 59/272 de la Asamblea General, de 23 de diciembre de 2004, en la que la Asamblea pidió al Secretario General que le presentase cada año un informe sobre las medidas adoptadas con miras a aumentar la rendición de cuentas en la Secretaría. El informe se presenta en un momento en el que las Naciones Unidas han afrontado una serie de retos institucionales sin precedentes. En respuesta a ellos, el Secretario General ha revisado los mecanismos de rendición de cuentas y de supervisión existentes y ha preparado un conjunto de medidas basadas en tres pilares fundamentales, a saber: la rendición de cuentas, la transparencia y la ética.

En el informe se explican estas nuevas medidas y otras que ya se habían iniciado, que se presentan bajo los siguientes encabezamientos: fortalecer el marco para la rendición de cuentas, fortalecer los mecanismos de supervisión, asegurar una conducta ética, aumentar la transparencia y otras medidas. Además, el informe responde a otras dos solicitudes de la Asamblea General, que figuran en sus resoluciones 59/264 A, de 23 de diciembre de 2004, y 59/264 B, de 22 de junio de 2005, a saber: presentar, respectivamente, un informe sobre a) el análisis de la experiencia de los comités de auditoría, sobre la base del examen efectuado por la Secretaría; y b) los progresos realizados en el establecimiento de un plazo para la aplicación de las recomendaciones de los órganos de supervisión. En ambos casos, se trata de medidas que forman parte de las iniciativas adoptadas para mejorar la rendición de cuentas.

* A/60/150.

** La demora en la presentación de este informe se debe a las amplias consultas celebradas.



Índice

	<i>Párrafos</i>	<i>Página</i>
I. Introducción	1–3	4
II. Fortalecer el marco para la rendición de cuentas	4–14	4
A. Reestructuración del Grupo de examen de cuestiones relativas a la rendición de cuentas como Junta sobre el Desempeño de las Funciones Directivas	5–7	5
B. Mejora de la adopción de decisiones ejecutivas	8	5
C. Implantación de programas obligatorios de orientación para los altos funcionarios	9	6
D. Definición de las expectativas de actuación profesional en la ejecución de los programas	10–12	6
E. Mejora del sistema de evaluación de la actuación profesional	13	7
F. Responsabilización financiera personal de los funcionarios	14	7
III. Evaluar la experiencia de los comités de auditoría y supervisión en el sistema de las Naciones Unidas y en otras organizaciones internacionales	15–22	8
IV. Fortalecimiento de los mecanismos de supervisión	23–38	10
A. Creación del Comité de Supervisión de las Naciones Unidas	24–28	10
B. Mejora de los mecanismos de prevención del fraude y la corrupción	29–32	11
C. Iniciativas de fortalecimiento de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna	33–35	12
D. Examen de las estructuras de gobernanza y del formato de los informes sobre la rendición de cuentas	36–38	13
V. Asegurar una conducta ética	39–50	14
A. Propuesta de creación de la Oficina de Ética de las Naciones Unidas	40	14
B. Divulgación de información financiera por altos funcionarios	41–42	14
C. Protección contra represalias por denunciar conductas ilícitas o deshonestas o informar de irregularidades y faltas de conducta	43	15
D. Perfeccionamiento de los códigos de conducta y las reglas sobre conflictos de intereses	44–45	15
E. Incorporación de los principios éticos en los programas de capacitación del personal	46	15
F. Protección contra el acoso en el lugar de trabajo	47	16
G. Respuesta a las denuncias de explotación y abuso sexuales por personal sobre el terreno	48–49	16
H. Difusión de información relativa a las decisiones del Secretario General en asuntos disciplinarios	50	17
VI. Aumentar la transparencia	51–58	17

A.	Acceso a la información de las Naciones Unidas	52	18
B.	Selección y nombramiento de altos funcionarios	53-54	18
C.	Grupo consultivo de alto nivel	55	19
D.	Validación externa del sistema de adquisiciones	56-57	19
E.	Normas de contabilidad	58	19
VII.	Plazos para la aplicación de las recomendaciones de los órganos de supervisión	59-62	20
VIII.	Conclusiones y recomendaciones	63-65	20
Anexos			
I.	El marco para la rendición de cuentas		22
II.	Resultados del examen sobre los comités de auditoría y supervisión		23
III.	Fijación de plazos y aplicación de las recomendaciones de la Junta para el período de 2002-2003		24

I. Introducción

1. Este informe se presenta de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 9 de la resolución 59/272 de la Asamblea General, de 23 de diciembre de 2004, en el que la Asamblea pidió al Secretario General que le presentase cada año, en relación con el tema del programa titulado “Examen de la eficiencia del funcionamiento administrativo y financiero de las Naciones Unidas”, un informe en el que se recogiesen las medidas adoptadas con miras a aumentar la rendición de cuentas en la Secretaría. Además, el informe responde al párrafo 11 de la resolución 59/264 A, de 23 de diciembre de 2004, y al párrafo 7 de la resolución 59/264 B, de 22 de junio de 2005, en los que la Asamblea pidió, respectivamente, una evaluación de la experiencia de los comités de auditoría en el sistema de las Naciones Unidas y en otras organizaciones internacionales y una evaluación de los progresos alcanzados en el establecimiento de un plazo para la aplicación de las recomendaciones de la Junta de Auditores.

2. Desde la presentación a la Asamblea General del último informe del Secretario General, titulado “Rendición de cuentas y responsabilidad” (A/55/270, de 3 de agosto de 2000), se ha tratado incesantemente de aumentar la rendición de cuentas en las Naciones Unidas. No obstante, la Secretaría se enfrenta a una serie de retos institucionales sin precedentes que han develado deficiencias en el desempeño de su labor. Por lo tanto, el Secretario General está adoptando medidas adicionales en sus ámbitos de competencia, en particular en los ámbitos esenciales del marco para la rendición de cuentas, la supervisión, la ética y la transparencia.

3. El presente informe está dividido en seis secciones en que se presentan las medidas necesarias para: fortalecer el marco para la rendición de cuentas, evaluar la experiencia de los comités de auditoría, fortalecer los mecanismos de supervisión, asegurar una conducta ética, aumentar la transparencia y establecer plazos para la aplicación de las recomendaciones de los órganos de supervisión.

II. Fortalecer el marco para la rendición de cuentas

4. El marco de las Naciones Unidas para la rendición de cuentas tiene una estructura jerárquica, en cuya cúspide se encuentra la Asamblea General, seguida por el Secretario General, el personal directivo superior, el personal directivo intermedio y el resto de los funcionarios. En el anexo I del presente informe figura un esquema de esa estructura y de los mecanismos que la respaldan. En cada nivel de la jerarquía, es fundamental que las responsabilidades y las expectativas de actuación profesional estén claramente definidas y que se cuente con mecanismos que permitan la evaluación ordinaria y oficial de la actuación profesional. Las medidas descritas en esta sección del presente informe están destinadas a asegurarse de que: a) el Secretario General recibe el asesoramiento necesario para evaluar adecuadamente la actuación profesional del personal directivo superior; b) se entienden claramente y se aplican las decisiones ejecutivas; c) el personal directivo superior comprende lo que se espera de él; y d) se mejora el mecanismo de evaluación oficial de todos los funcionarios, incluido el personal directivo.

A. Reestructuración del Grupo de examen de cuestiones relativas a la rendición de cuentas como Junta sobre el Desempeño de las Funciones Directivas

5. En virtud del boletín ST/SGB/2005/13 del Secretario General, que entró en vigor el 13 de mayo de 2005, el Secretario General sustituyó el Grupo de examen de cuestiones relativas a la rendición de cuentas por la Junta sobre el Desempeño de las Funciones Directivas. El mandato y las competencias de la Junta son más claros y están mejor definidos que los del Grupo. La Junta asesorará al Secretario General sobre la actuación profesional del personal directivo superior. Sus funciones consisten en examinar las recomendaciones de fondo del Comité de Supervisión (véase la sección IV del presente informe) y asegurarse de que el personal directivo adopta medidas respecto de problemas graves de gestión detectados por los órganos de supervisión. Además, la Junta supervisará la manera en que el personal directivo superior ejerce todos los aspectos de la autoridad delegada en ellos, incluida su actuación profesional en la consecución de los objetivos de los planes de acción sobre recursos humanos, y examinará el resultado de los procesos de administración de justicia de la Secretaría en relación con la rendición de cuentas del personal directivo.

6. Los miembros de la Junta sobre el Desempeño de las Funciones Directivas serán nombrados por el Secretario General por un período renovable de dos años. La Junta estará integrada por un Presidente, que será el Vicesecretario General, dos miembros con rango de Secretario General Adjunto y un experto externo en gestión del sector público.

7. En julio de 2005, la Vicesecretaria General presidió la primera reunión de organización de la Junta sobre el Desempeño de las Funciones Directivas, en la que se examinaron las fuentes de datos sobre la actuación profesional del personal directivo. Se pidió al Departamento de Gestión que examinase los métodos de evaluación de la actuación profesional de otras organizaciones similares, con vistas a proponer un conjunto de indicadores cualitativos y cuantitativos de la actuación profesional que abarcasen las funciones relativas a los programas y a la gestión, de forma que se pudiese efectuar una evaluación de alto nivel de la actuación profesional del personal directivo superior. Se espera que la Junta examine las propuestas en su próxima reunión, que se celebrará en el cuarto trimestre de 2005.

B. Mejora de la adopción de decisiones ejecutivas

8. Reconociendo el valor de la capacidad para adoptar decisiones de alto nivel de forma oportuna y tratando de asegurarse de que existan mecanismos para que el personal directivo superior rinda cuentas de las medidas de seguimiento, el Secretario General creó un Grupo Superior de Gestión como parte de su programa inicial de reforma de 1997. El Grupo está integrado por todos los jefes de los departamentos de la Secretaría y de las oficinas, fondos y programas de las Naciones Unidas. En consecuencia, desde entonces ha aumentado la coordinación y la coherencia en el seno de la familia de las Naciones Unidas. En la práctica, no obstante, aunque es realmente útil como órgano de intercambio de información, el Grupo es demasiado grande para adoptar decisiones eficaces y oportunas. Por consiguiente, se han creado dos comités más pequeños del personal directivo superior, un Comité de Políticas y un Comité de Gestión —ambos presididos por el Secretario General. El modus

operandi de estos comités asegurará unas expectativas claras, una definición clara de las responsabilidades y plazos de aplicación oportunos. A 30 de junio de 2005, el Comité de Políticas se había reunido seis veces desde su creación en mayo de 2005 y había presentado al Secretario General opciones en materia de políticas sobre un amplio abanico de cuestiones. El 20 de mayo de 2005, el Comité de Gestión se reunió por vez primera para examinar los progresos hasta la fecha en la reforma de la gestión y se volvió a reunir en julio de 2005 para aprobar varias propuestas de reforma.

C. Implantación de programas obligatorios de orientación para los altos funcionarios

9. Es necesario un enfoque más sólido para asegurarse de que los altos funcionarios están informados convenientemente sobre el amplio sistema de reglamentos y normas, códigos de conducta y gestión de las Naciones Unidas. A fin de satisfacer esta necesidad, el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz celebró con carácter experimental su primera sesión de orientación en junio de 2005, destinada a un grupo de directores recientemente nombrados en varias misiones sobre el terreno. El programa se ejecutará cada dos años e incluirá sesiones sobre la conducta y los requisitos de actuación profesional del personal directivo. Al mismo tiempo, se está preparando un programa más amplio de orientación para el personal directivo superior de reciente contratación en el resto de la Secretaría de las Naciones Unidas. Se espera empezar a ejecutar este programa a finales de 2005. Se ha preparado una guía consolidada de referencia sobre la delegación de autoridad que servirá de material didáctico en los programas de orientación y de documento de referencia para aclarar las responsabilidades delegadas en los altos funcionarios.

D. Definición de las expectativas de actuación profesional en la ejecución de los programas

10. Un componente esencial del marco para la rendición de cuentas es la evaluación clara y significativa de la ejecución de los programas. Con este fin, como parte de la primera ronda de reformas del Secretario General, se implantó la presupuestación basada en los resultados. Se ha preparado un amplio conjunto de indicadores de la actuación profesional para todos los programas, incluidas las misiones de mantenimiento de la paz. Asimismo, en el presupuesto por programas para 2004-2005 y el proyecto de presupuesto por programas para 2006-2007 se han incluido valores de referencia y objetivos para evaluar la actuación profesional.

11. A fin de obtener el máximo beneficio de estos indicadores de la actuación profesional, se está mejorando la supervisión y la evaluación. La Oficina de Servicios de Supervisión Interna presentó sus últimas recomendaciones sobre la materia a la Asamblea General en sus informes sobre el fortalecimiento de la función de los resultados de las evaluaciones en el diseño, la ejecución y las directrices normativas de los programas (véase A/59/79) y las propuestas específicas (preparadas junto con la Dependencia Común de Inspección) para el fortalecimiento y la supervisión de la ejecución y la evaluación de programas (A/60/73). Las medidas que se están aplicando mejorarán la recopilación de datos y los sistemas de supervisión y fortalecerán la autoevaluación. Los directores de los programas han de incluir en sus

proyectos de presupuesto para el bienio 2006-2007 recursos adecuados para evaluar eficazmente el rendimiento de sus programas.

12. Las mejoras en la supervisión y la evaluación, junto con los indicadores de la actuación profesional que figuran en el plan por programas para el bienio y el presupuesto por programas, servirán de base para presentar informes objetivos sobre la actuación profesional a los Estados Miembros, mediante el informe de ejecución del programa, y a la nueva Junta sobre el Desempeño de las Funciones Directivas. Estas aportaciones, junto con los informes independientes de inspección y evaluación de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna y la Dependencia Común de Inspección, permitirán a la Junta sobre el Desempeño de las Funciones Directivas prestar al Secretario General el asesoramiento que necesita para responsabilizar a su personal directivo superior de los resultados que obtengan en la ejecución de sus programas de trabajo.

E. Mejora del sistema de evaluación de la actuación profesional

13. Como parte del marco general para la rendición de cuentas, el sistema electrónico de evaluación de la actuación profesional (e-PAS) es el instrumento oficial utilizado para que los funcionarios rindan cuentas de su actuación profesional y tiene el objetivo básico de crear un sistema justo, equitativo, transparente y mensurable de gestión de la actuación profesional, en apoyo de una cultura basada en los resultados que reconoce y recompensa la actuación profesional excelente, abordando adecuadamente al mismo tiempo la actuación profesional insatisfactoria. El sistema se aplica a todos los funcionarios y directores, con la excepción de los jefes de departamento, a quienes se somete a una evaluación anual mediante sus planes de gestión de los programas. El e-PAS constituye una mejora del sistema de evaluación de la actuación profesional (PAS) original y se implantó tras amplias consultas en toda la Secretaría. En el sistema del e-PAS revisado se han incorporado las siguientes características:

- a) Los valores y las competencias institucionales básicos, para obtener un panorama más amplio de la actuación profesional;
- b) La autoevaluación de los funcionarios;
- c) Las competencias directivas de los supervisores, para evaluar su capacidad de supervisión;
- d) Vínculos reforzados entre la gestión de la actuación y el desarrollo profesional;
- e) Medidas mejoradas de rendición de cuentas, como la inclusión de una sección opcional en el e-PAS para las observaciones de los funcionarios sobre la supervisión recibida.

F. Responsabilización financiera personal de los funcionarios

14. En virtud de las reglas 112.3, 212.2 y 312.2 del Reglamento del Personal, el Secretario General ha determinado las condiciones bajo las que podrá exigirse a todo funcionario que repare, total o parcialmente, cualquier perjuicio financiero que haya causado a las Naciones Unidas por negligencia grave o por haber infringido alguna

disposición del Estatuto o de los procedimientos. Con ese fin, se publicó la instrucción administrativa ST/AI/2004/3, de 29 de septiembre de 2004. Las instrucciones también determinan las condiciones para aplicar la regla 101.2 de la Reglamentación Financiera Detallada de las Naciones Unidas, en virtud de la cual podrá exigirse a todo funcionario que asuma su responsabilidad personal y financiera en caso de violación de alguna disposición del Reglamento Financiero y de la Reglamentación Financiera Detallada de las Naciones Unidas (ST/SGB/2003/7) o de las instrucciones administrativas correspondientes.

III. Evaluar la experiencia de los comités de auditoría y supervisión en el sistema de las Naciones Unidas y en otras organizaciones internacionales

15. En su quincuagésimo noveno período de sesiones, la Asamblea General observó en el párrafo 11 de su resolución 59/264 A, que la Secretaría había estado reuniendo información sobre la experiencia de los comités de auditoría en el sistema de las Naciones Unidas y en otras organizaciones internacionales, y pidió al Secretario General que en su sexagésimo período de sesiones le presentase un informe al respecto, con una evaluación de las observaciones.

16. En 2004, la Secretaría recopiló la información sobre los comités de auditoría de 33 organizaciones, agrupadas en cuatro categorías: organismos especializados y organizaciones conexas, fondos y programas, instituciones financieras multinacionales y otras organizaciones internacionales. El análisis de la Secretaría reveló que el 60% de las organizaciones examinadas ya habían establecido un mecanismo de supervisión (véase el anexo II). Estos mecanismos de supervisión se denominaron comités de auditoría o comités de supervisión. Cabe señalar que incluso las organizaciones que carecen de un comité de auditoría institucionalizado han establecido mecanismos para examinar cuestiones internas y externas de auditoría, así como los progresos en la aplicación de las recomendaciones de auditoría. En algunos de estos casos, el comité de programa y de presupuesto pertinente desempeña esa función.

17. Al examinar la función de los comités de auditoría en una organización, es importante reconocer la diferencia entre los comités que funcionan como grupos consultivos de los jefes ejecutivos o las juntas ejecutivas respectivos y los que forman parte del órgano rector de la organización. Este último es el caso de la mayoría de las instituciones financieras multinacionales, como el Grupo del Banco Mundial, el Banco Africano de Desarrollo, el Banco Europeo de Inversiones (BEI) y el Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA).

18. Las responsabilidades de los comités de supervisión suelen ser las siguientes:

a) Examinar la estrategia y los planes de trabajo de la auditoría interna y, en algunas organizaciones, de la auditoría externa y deliberar sobre el alcance y el contenido de sus auditorías, para determinar las prioridades y proponer posibles ámbitos de auditoría en los que afrontar los riesgos a que está expuesta la organización;

b) Examinar las conclusiones y las recomendaciones de los informes, las inspecciones y las investigaciones, incluidas las relativas a irregularidades y fraude;

c) Asegurarse de que el personal directivo adopta las medidas adecuadas y oportunas al aplicar las recomendaciones de los órganos internos y externos de supervisión y controlar las medidas de seguimiento al respecto.

19. Otras responsabilidades de algunos de los comités son las siguientes:

a) Evaluar la integridad de los estados financieros de las organizaciones y sus políticas y prácticas de contabilidad y presentación y publicación de informes financieros;

b) Examinar la gestión del riesgo y el sistema de control interno;

c) Formular recomendaciones sobre los nombramientos y el mandato de los miembros de la junta de auditores externa;

d) Evaluar la adecuación y la eficacia de los servicios internos y externos de auditoría;

e) Proporcionar una vía abierta de comunicación entre el órgano rector, el personal directivo y las funciones de auditoría interna y externa;

f) Servir de foro de resolución de conflictos cuando haya diferencias respecto de las opiniones o recomendaciones entre los directores y los auditores o los investigadores, o entre los propios auditores;

g) Fomentar una cultura institucional que reconozca la importancia y el valor de las funciones de auditoría, inspección e investigación internas y garantizar a los directores ejecutivos que estas funciones se desempeñan eficaz y eficientemente.

Composición

20. Por lo general, los comités están integrados por entre seis y nueve miembros, principalmente altos funcionarios o miembros del personal directivo superior. No obstante, se incluye estratégicamente a miembros externos (de las Naciones Unidas o no) debido al cargo que ocupan, como en el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), o a su cualificación, experiencia y competencia profesionales, como en la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO), el Programa Mundial de Alimentos (PMA), el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) y la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). Los miembros externos suelen tener un mandato renovable de dos años.

Reuniones

21. Los comités se suelen reunir hasta cuatro veces al año. No obstante, en la mayoría de los casos, el presidente disfruta de la facultad discrecional para convocar reuniones adicionales si lo considera oportuno, por ejemplo, para iniciar el debate sobre nuevas cuestiones de auditoría. En algunos casos, el jefe ejecutivo competente también puede pedir que el presidente convoque una reunión.

Presentación de informes

22. Por lo general, los comités presentan informes al jefe ejecutivo o al órgano rector (por ejemplo, el consejo ejecutivo). Cabe señalar que los comités del sistema de las Naciones Unidas suelen presentar informes a sus jefes ejecutivos, mientras que los comités de las instituciones financieras multinacionales y otras organizaciones internacionales presentan informes a sus juntas ejecutivas.

IV. Fortalecimiento de los mecanismos de supervisión

23. La supervisión independiente forma parte esencial de todo sistema general de rendición de cuentas. En las Naciones Unidas, tres órganos principales desempeñan esta función, a saber: la Junta de Auditores, la Oficina de Servicios de Supervisión Interna y la Dependencia Común de Inspección. Sin la auditoría de los estados financieros, la investigación de las denuncias, la evaluación del rendimiento de los programas y el resto de exámenes efectuados por esos órganos, el personal directivo interno y los órganos rectores carecerían de una evaluación imparcial del funcionamiento de la Organización o, cuando se detectasen irregularidades, no podrían depurar responsabilidades. Por lo tanto, es fundamental que los órganos de supervisión sean independientes, cuenten con la capacidad para desempeñar sus funciones y abarquen todos los aspectos del funcionamiento de la Organización. También es esencial que se adopten medidas eficaces de seguimiento sobre la base de sus conclusiones, en particular mediante la aplicación de sus recomendaciones y el análisis de sus informes, para abordar las deficiencias estructurales. Las medidas descritas en esta sección del presente informe se refieren a estas cuestiones.

A. Creación del Comité de Supervisión de las Naciones Unidas

24. Como se ha descrito en la sección III del presente informe, la Secretaría emprendió un examen de los comités de auditoría para establecer un órgano similar en las Naciones Unidas. Tras el inicio de este examen, la Asamblea General pidió, en la resolución 59/272, de 23 de diciembre de 2004, que se estableciera un mecanismo de seguimiento de alto nivel bajo la autoridad del Secretario General para incorporar efectivamente en los procesos de administración ejecutiva las conclusiones y recomendaciones de los órganos de supervisión.

25. Sobre la base de las conclusiones del examen de la Secretaría, se ha preparado el mandato de un Comité de Supervisión de las Naciones Unidas, que está listo para su publicación. El Comité de Supervisión funcionará como grupo consultivo independiente y prestará servicios al Secretario General. Sus objetivos son los siguientes: asegurarse de la aplicación sistemática de las recomendaciones de los órganos de supervisión; compartir la información relacionada con las auditorías y la experiencia adquirida en el seno de la Secretaría, según proceda; y asegurarse de que se determinan los riesgos significativos a que está expuesta la Organización y adoptar medidas al respecto. Sus responsabilidades serán las siguientes:

a) Asegurarse de que los directores competentes adoptan medidas adecuadas y oportunas para solucionar problemas en las esferas de preocupación señaladas por los órganos de supervisión y gestionar eficazmente el riesgo en el seno de la organización;

b) Advertir al Secretario General de problemas institucionales estructurales que puedan plantearse en los informes de auditoría, investigación o evaluación y formular recomendaciones, según proceda;

c) Prestar asesoramiento y formular propuestas, en nombre del Secretario General, sobre las prioridades, la estrategia a largo plazo y los planes de trabajo anuales de auditoría de los órganos de supervisión y pedir que los riesgos significativos identificados se incluyan en dichos planes de trabajo;

d) Preparar la respuesta del Secretario General a los informes de los órganos de supervisión presentados a la Asamblea General, teniendo en cuenta las aportaciones de los departamentos u oficinas afectados;

e) Prestar asesoramiento sobre cuestiones de auditoría al Secretario General y los jefes de departamento, según lo estime oportuno;

f) Alentar y facilitar, en caso necesario, la colaboración y la cooperación entre los diferentes órganos de supervisión.

26. El Secretario General nombrará un Presidente y tres miembros adicionales del Comité. El Presidente y dos de los miembros serán altos funcionarios de la Secretaría que tengan, como mínimo, categoría de Subsecretario General, y el otro miembro será ajeno a la Secretaría. Los miembros del Comité tendrán un mandato de dos años, renovable en una ocasión. El período de renovación se escalonará en aras de la continuidad. Los miembros del Comité ejercerán sus funciones de asesoría con independencia. El Comité se reunirá a solicitud del Presidente o de cualquier miembro, según proceda, pero no menos de una vez por trimestre. El Secretario General Adjunto de Gestión asistirá ex officio a las reuniones.

27. El Comité deberá elaborar un informe anual sobre su labor del año anterior, que se presentará al Secretario General el primer trimestre de cada año. Además, el Comité contribuirá al informe anual a la Asamblea General sobre las medidas adoptadas para aumentar la rendición de cuentas en la Secretaría.

28. Cabe señalar que algunas de las funciones identificadas en el examen de los comités de auditoría de otras organizaciones no se han incluido en el mandato del Comité de Supervisión, a saber: formular recomendaciones sobre las necesidades de recursos de los diferentes órganos de supervisión; evaluar las iniciativas de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna, la Junta de Auditores y la Dependencia Común de Inspección para reforzar los controles internos de la Organización; y detectar posibles lagunas en el alcance de la supervisión de las Naciones Unidas. Se considera que un comité que dependa directamente del Secretario General no desempeñaría adecuadamente estas funciones. No obstante, en la actualidad se está debatiendo en la Asamblea General el refuerzo de las actividades de supervisión de las Naciones Unidas.

B. Mejora de los mecanismos de prevención del fraude y la corrupción

29. La Junta de Auditores, en el párrafo 349 del volumen I de su informe (A/59/5 (vol. I), cap. I), recomendó a la Administración, entre otras cosas, que:

a) Ejecutase un plan amplio y bien comunicado de prevención del fraude y la corrupción en el sistema de las Naciones Unidas;

b) Estableciese un comité de prevención del fraude y la corrupción que sirviese de marco efectivo y de punto de coordinación para un mecanismo de prevención del fraude y la corrupción del sistema de las Naciones Unidas;

c) Organizase seminarios y sesiones de capacitación en materia de ética, corrupción y fraude dirigidos a directores, empleados internacionales y locales y otras partes interesadas;

d) Estableciese mecanismos de solución adecuados para los incidentes denunciados y detectados y las denuncias de corrupción y fraude.

La Junta aclaró que la palabra “sistema” utilizada en su recomendación hacía referencia a las Naciones Unidas y sus fondos y programas.

30. Las Naciones Unidas ya tienen en vigor muchas normas, procedimientos y controles para prevenir el fraude y la corrupción. No obstante, sobre la base de la recomendación de la Junta, se han puesto en marcha nuevas iniciativas para elaborar un plan más exhaustivo que aborde todos los aspectos de la prevención de la corrupción y el fraude. Con ese fin, se ha creado un grupo de trabajo para que proponga dicho plan. Como primer paso, el grupo de trabajo está preparando una política de prevención de la corrupción y el fraude, que se basará en las mejores prácticas, incluido el modelo recientemente elaborado por el Banco Mundial.

31. El grupo de trabajo también propondrá un mecanismo eficaz para coordinar las iniciativas de prevención de la corrupción y el fraude emprendidas por las Naciones Unidas y sus fondos y programas.

32. El plan general de prevención de la corrupción y el fraude contará con un programa de formación, que incluirá cursos generales de concienciación sobre esos temas, así como módulos específicos para las funciones en las que el riesgo de fraude y corrupción es mayor. El programa se aplicará a los funcionarios de la Organización en todos los niveles.

C. Iniciativas de fortalecimiento de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna

33. La Oficina de Servicios de Supervisión Interna, en su décimo informe anual a la Asamblea General (véase A/59/359), facilitó los resultados de su propia autoevaluación para ayudar a la Asamblea a realizar su examen y evaluación de la labor de la Oficina en 2004. El ejercicio de autoevaluación examinó los puntos fuertes y débiles y señaló esferas en las que la Oficina podía mejorar. Además, en la nota por la que transmitió el informe anual a la Asamblea, el Secretario General recomendó a la Asamblea someter a la Oficina a un examen externo a fondo con miras a fortalecer su capacidad para desempeñar todos los aspectos de su labor. Esa recomendación se reiteró en el párrafo 192 del informe del Secretario General titulado “Un concepto más amplio de la libertad: desarrollo, seguridad y derechos humanos para todos” (A/59/2005).

34. La Asamblea General, en el párrafo 11 de su resolución 59/272 afirmó que todo examen externo de la Oficina sería competencia exclusiva de órganos como la Junta de Auditores o la Dependencia Común de Inspección o de aquellos que recibían un mandato al efecto de la Asamblea. Se recomienda que el alcance de dicho

examen incluya los procesos de investigación en las oficinas fuera de la Sede, como recomendó la Junta.

35. Sin perjuicio de cualquier examen externo que se pueda efectuar en aplicación de las propuestas del Secretario General, ya se han adoptado medidas para fortalecer la función de investigación de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna. La Asamblea General, en su resolución 59/287, de 13 de abril de 2005, subrayó de nuevo que la Oficina era el órgano interno al que se había encomendado la función de investigación en las Naciones Unidas y, por consiguiente, decidió que los resultados de todas las investigaciones preliminares realizadas por los directores de los programas se comunicasen a la Oficina. En virtud de esa resolución, la Oficina tiene ahora facultad independiente, no delegada y exclusiva para investigar los casos más graves (todos los casos de la primera categoría, es decir, todos los asuntos de alto riesgo y complejos y los delitos penales graves). Como medida adicional de supervisión, se debe informar a la Oficina de los resultados de todos los casos de la segunda categoría (casos que entrañan un menor riesgo para la Organización) investigados por los directores de los programas, para que la Oficina pueda hacerse una idea de todos los asuntos investigados por la Organización.

D. Examen de las estructuras de gobernanza y del formato de los informes sobre la rendición de cuentas

36. La forma en la que se examinan y se tienen en cuenta los informes financieros y los informes de los órganos de supervisión constituye una parte esencial del proceso de rendición de cuentas. En reconocimiento de ello, la Asamblea General, en el párrafo 6 de su resolución 57/278 A, de 20 de diciembre de 2002 (y más tarde en la resolución 59/264 A), pidió al Secretario General y a los jefes ejecutivos de los fondos y programas de las Naciones Unidas que examinasen las estructuras de gestión, los principios y la rendición de cuentas en todo el sistema de las Naciones Unidas y formularasen propuestas sobre la presentación y consideración futuras de los informes de la Junta de Auditores por las respectivas Juntas Ejecutivas y la Asamblea. El Comité de Alto Nivel sobre Gestión debatió el asunto en su octavo período de sesiones, celebrado en Roma los días 5 y 6 de octubre de 2004. En ese período de sesiones, el Comité decidió que, en primer lugar, la Red de Presupuesto y Finanzas debería ocuparse de este tema, en particular en lo que respecta al formato y al examen de los informes de la Junta de Auditores, y pidió que la Secretaría de la Junta de los jefes ejecutivos para la coordinación del sistema de las Naciones Unidas celebrase consultas con la Junta de Auditores y recabase información más detallada sobre el alcance y los objetivos del examen (véase CEB/2004/6, párr. 60). En la actualidad, los Estados Miembros se ocupan del fortalecimiento de los acuerdos de gobernanza en el contexto de los debates sobre el documento final de la reunión plenaria de alto nivel de la Asamblea.

37. La recomendación de la Junta de Auditores sobre los principios de gobernanza y las mejores prácticas de presentación de informes financieros está relacionada con este asunto. En ella, la Junta señaló que, en su opinión, normalmente se utilizaba el informe financiero que precedía a los estados financieros para informar sobre las siguientes cuestiones de gobernanza: a) órganos de gobierno y otros órganos reguladores; b) informes de resultados e información no financiera; c) cuestiones de contabilidad social; y d) gestión de riesgos, continuidad de las actividades y control interno (A/59/5/Add.2, cap. II, párr. 25).

38. El Comité de Alto Nivel sobre Gestión, en su noveno período de sesiones, celebrado en abril de 2005 en Ginebra, decidió crear un grupo de trabajo para examinar los mecanismos de rendición de cuentas de las organizaciones, concienciar sobre dichos instrumentos e identificar las mejores prácticas (véase CEB/2005/3, párr. 22 f). Se reconoció que este asunto era muy amplio y estaba relacionado con la cultura institucional general y no sólo con los procesos de auditoría (ibíd., párr. 21). Por lo tanto, el grupo de trabajo estará compuesto por representantes de los ámbitos del presupuesto, las finanzas y la gestión de los recursos humanos. Entre las cuestiones de las que se encargará este grupo de trabajo se encuentran las resoluciones y las recomendaciones a las que se ha hecho referencia en los párrafos 36 y 37 *supra*.

V. Asegurar una conducta ética

39. El compromiso de cumplir las normas éticas más estrictas en las Naciones Unidas es un valor básico y un principio rector fundamental para asegurar que la Organización cumpla su misión. Como reacción a las conclusiones de una encuesta al personal de toda la Secretaría, la investigación de la gestión del programa “petróleo por alimentos” y las acusaciones abusos sexuales cometidos en varias misiones de paz, las Naciones Unidas han empezado a aplicar medidas adicionales para subsanar las deficiencias y asegurar una cultura de conducta ética.

A. Propuesta de creación de la Oficina de Ética de las Naciones Unidas

40. La iniciativa principal de la Secretaría en ese ámbito se fundamenta en la propuesta de crear una Oficina de Ética independiente, cuyo director informará directamente al Secretario General. El objetivo de la Oficina será ayudar a la Organización a mantener el más alto grado de integridad, conforme a lo dispuesto en la Carta de las Naciones Unidas, y, de ese modo, mantener y aumentar la confianza de la comunidad internacional en las Naciones Unidas promoviendo una cultura de conducta ética, transparencia y rendición de cuentas, fijando y difundiendo normas de buena conducta profesional y ofreciendo dirección, gestión y supervisión de la infraestructura de principios de ética de las Naciones Unidas. Actualmente se están preparando propuestas para la creación de la Oficina de Ética, junto con sus atribuciones, para someterlas al examen de la Asamblea General.

B. Divulgación de información financiera por altos funcionarios

41. En julio de 2005, el Secretario General decidió ampliar el alcance de la divulgación de información financiera, que se exige actualmente a los altos funcionarios, incluido el personal contratado por períodos breves o en condiciones especiales. Antes se había hecho un examen de las prácticas de divulgación de información en organizaciones comparables. Además, se está estudiando la manera de fortalecer de forma inmediata los mecanismos apropiados para vigilar la divulgación de esa información. Se prevé que el alcance de la divulgación de información financiera y las declaraciones de interés anuales se amplíe de la categoría de Subsecretario General/Secretario General Adjunto para incluir a todo el personal de la categoría D-1 y categorías superiores. Las cantidades límite de la divulgación de información

financiera se bajarán para activos e ingresos de 25.000 a 10.000 dólares y para obsequios de 10.000 a 250 dólares.

42. El programa de divulgación de información financiera será administrado por la Oficina de Ética propuesta, una vez que entre en funcionamiento. Para aplicar el régimen ampliado de divulgación de información financiera, la Asamblea General deberá enmendar el párrafo n) de la cláusula 1.2 del Estatuto del Personal.

C. Protección contra represalias por denunciar conductas ilícitas o deshonestas o informar de irregularidades y faltas de conducta

43. El Secretario General está ultimando una política amplia para proteger contra las represalias por informar de supuestas faltas de conducta. Esta política complementará las publicaciones administrativas existentes relativas a los canales para informar de supuestas faltas de conducta que se enuncian en la circular informativa ST/IC/2005/19. Es fundamental que el personal confíe en esos mecanismos y tenga la seguridad de que se proporciona el nivel apropiado de protección. Por ese motivo se han celebrado nuevas rondas de consultas con el personal en relación con la nueva política.

D. Perfeccionamiento de los códigos de conducta y las reglas sobre conflictos de intereses

44. Si bien las Naciones Unidas cuentan con un Código de Conducta detallado que está a disposición de todos los funcionarios en la Intranet, actualmente se prevé difundir el Código de otras formas. El Secretario General ha encargado la elaboración de un folleto práctico de orientación e información para ser distribuido a finales de 2005 a todos los funcionarios que se base en el boletín del Secretario General sobre la condición y los derechos y deberes básicos de los funcionarios de las Naciones Unidas (ST/SGB/2002/13). También se están elaborando normas especiales adicionales para los funcionarios que intervienen en actividades de adquisiciones. A ese respecto se ha preparado una declaración de independencia, que deberán firmar todos los funcionarios que trabajan en el proceso de adquisiciones y se está ultimando una publicación administrativa sobre las normas que rigen la conducta del personal que interviene en actividades de adquisiciones, para someterla a la aprobación del Secretario General. Además se está formulando un código de conducta para los proveedores de las Naciones Unidas. Se prevé que todo ese material se elabore y esté listo para su distribución en fecha próxima.

45. La Oficina de Ética, una vez creada, se encargará de fijar normas sobre cuestiones éticas y organizar cursos de capacitación, en coordinación con la Oficina de Gestión de Recursos Humanos.

E. Incorporación de los principios éticos en los programas de capacitación del personal

46. El personal estará obligado a completar un nuevo módulo de contenidos descargable sobre las disposiciones relativas a la integridad y la ética, que ya está

disponible en formato de CD-ROM. Además, se han incorporado módulos sobre principios éticos en todos los programas de capacitación existentes para los funcionarios de las Naciones Unidas, incluso en los seminarios de orientación, y el Centro de recursos profesionales ofrece un programa sobre ética a la hora del almuerzo. Está previsto que el módulo en CD-ROM sobre integridad y el programa sobre ética del Centro sean obligatorios para todos los funcionarios.

F. Protección contra el acoso en el lugar de trabajo

47. Si bien las Naciones Unidas cuentan con una política de tolerancia cero con respecto al acoso sexual, el Secretario General está formulando una nueva política más amplia que incluirá otras formas de acoso y que se presentará después de someterla a consultas con los órganos representativos del personal. Por otra parte, la Secretaría de las Naciones Unidas se ha unido al Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo en la elaboración y aplicación de un programa de aprendizaje en línea sobre el acoso, el acoso sexual y el abuso de poder, que, una vez esté disponible, será obligatorio para todos los funcionarios.

G. Respuesta a las denuncias de explotación y abuso sexuales por personal sobre el terreno

48. Además de las medidas vigentes para tratar las cuestiones de acoso y falta de conducta sexual, en respuesta a las denuncias generalizadas de explotación y abusos sexuales en algunas operaciones de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas, la Organización ha investigado activamente los casos de esa índole. A julio de 2005, en el conjunto de operaciones de mantenimiento de la paz, se había investigado a 186 funcionarios de las operaciones de mantenimiento de la paz acusados de explotación y abuso sexuales; se había despedido sumariamente a siete funcionarios civiles de las Naciones Unidas y se había expulsado de las misiones sobre el terreno a 80 miembros de los contingentes militares. Actualmente se están investigando denuncias de esa índole en Liberia, Haití y la República Democrática del Congo, en particular. Además, están en marcha diversas iniciativas a corto y medio plazo, entre ellas:

a) La introducción de una norma de conducta unificada para todas las categorías del personal de mantenimiento de la paz. La capacitación obligatoria sobre la prevención de la explotación y el abuso sexuales se ha integrado en todos los programas de orientación de las misiones. También se han establecido mecanismos de denuncia mejorados en todas las misiones, incluidos servicios telefónicos de asistencia directa y una red de coordinadores para casos de explotación y abuso sexuales, que atienden las denuncias personalmente. Además, las misiones se aseguran de que las víctimas de abusos sexuales sean enviadas a servicios de asistencia de emergencia (médicos, psicosociales, jurídicos) en la zona de la misión;

b) Un examen general de la disciplina en las operaciones de mantenimiento de la paz realizado por la Oficina de Servicios de Supervisión Interna, cuyos resultados se están analizando actualmente;

c) La creación por el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz de una Dependencia de Conducta y Disciplina en la Sede de las Naciones

Unidas. En los próximos meses se creará una capacidad similar en ocho misiones del Departamento. Las dependencias se centrarán en prevenir la conducta indebida de diversas maneras, en particular con programas de concienciación y capacitación y la mejora de las instalaciones recreativas y sociales. Otras actividades fundamentales de tales dependencias incluirán el seguimiento de datos sobre casos de conducta indebida para todas las categorías del personal de mantenimiento de la paz y la elaboración de medidas para asegurar que se cumplan las normas de conducta de las Naciones Unidas, como la creación de listas de lugares a los que el personal de las Naciones Unidas tendrá prohibido ir. Tales dependencias trabajarán con las redes nacionales sobre explotación y abuso sexuales, creadas para mejorar la coordinación y el intercambio de información sobre ese problema;

d) La aprobación por la Asamblea General en junio de 2005 de 19 nuevos puestos de investigador de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna, además de recursos adicionales para el seguimiento de las denuncias de falta de conducta en las misiones de mantenimiento de la paz.

49. A más largo plazo, se realizará un examen amplio de las necesidades recreativas y actividades sociales de todo el personal de mantenimiento de la paz y se elaborará una estrategia amplia para asistir a las víctimas. También establecerán nuevos acuerdos con los países que aportan contingentes y los asociados de las Naciones Unidas. Además, un grupo de expertos jurídicos estudiará la manera de asegurar que el personal y los expertos de las Naciones Unidas en misión sean enjuiciados por delitos cometidos en países que carezcan de un sistema judicial operativo.

H. Difusión de información relativa a las decisiones del Secretario General en asuntos disciplinarios

50. Desde 2002 se han publicado dos circulares informativas (ST/IC/2002/25 y ST/IC/2004/28) en que se informó a todo el personal de la práctica del Secretario General en asuntos disciplinarios. Se espera que el intercambio de información con el personal en lo relativo a decisiones sobre casos disciplinarios no sólo despierte mayor conciencia con respecto a las cuestiones de disciplina y aumente su transparencia, sino que también tenga un efecto disuasorio y, con ello, mejore el comportamiento ético.

VI. Aumentar la transparencia

51. La transparencia es una característica fundamental de cualquier sistema de rendición de cuentas. Con la mejora del acceso a los procesos de adopción de decisiones, los datos sobre desempeño, los procesos de transacción y la información general sobre la Organización, las Naciones Unidas asumen más responsabilidad ante los Estados Miembros, el personal y la sociedad civil. El principal vehículo para aumentar la transparencia ha sido la tecnología de la Internet y la página de presentación de las Naciones Unidas ha ido mejorando en los últimos años hasta convertirse en una herramienta de comunicación estratégica. Están en marcha también medidas para crear mayor conciencia dentro de las Naciones Unidas sobre la capacidad de la Intranet y aprovechar aspectos existentes, como los sistemas de seguimiento de la gestión de instalaciones y adquisiciones, que hacen más transparentes los procesos administrativos. Además de la continua expansión de la Intranet, la Extranet y la

Internet, existen otras medidas para lograr que el funcionamiento de las Naciones Unidas sea más abierto, que se describen a continuación.

A. Acceso a la información de las Naciones Unidas

52. El Secretario General ha iniciado una evaluación de las mejores prácticas en las administraciones públicas de todo el mundo y ha examinado varios modelos de acceso a la información en diferentes países a fin de elaborar una política clara y coherente para decidir qué documentos de las Naciones Unidas se podrían consultar desde fuera de la Secretaría. A finales de 2005, el Comité de Gestión examinará esa evaluación amplia y prestará asesoramiento para la determinación de una nueva política. Cabe observar que actualmente la documentación de las Naciones Unidas cuyo carácter no sea reservado ni confidencial puede consultarse libremente en la Internet mediante el Sistema de Archivo de Documentos.

B. Selección y nombramiento de altos funcionarios

53. A fin de hacer más transparente el nombramiento de altos funcionarios, el Secretario General ha instaurado un nuevo proceso de selección que asegura una búsqueda mucho más amplia de candidatos cualificados y un proceso riguroso y abierto basado en criterios predeterminados para todos los altos funcionarios de las Naciones Unidas y directores de fondos y programas de las Naciones Unidas. Como parte del nuevo mecanismo, el Grupo encargado del nombramiento de altos funcionarios examina las candidaturas para cargos que deben ser nombrados por el Secretario General. Después, el Jefe de Gabinete constituye un grupo encargado de realizar entrevistas con un mínimo de cuatro miembros del Grupo y, finalmente, los nombres de dos o más finalistas se remiten al Secretario General y al Vicesecretario General para su examen final.

54. En el caso de nombramientos de altos funcionarios en cuyo proceso de nombramiento participan órganos intergubernamentales (por ejemplo, la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), el Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente (OOPS) y la Oficina de Servicios de Supervisión Interna), se elaboran listas de selección a partir de una lista de candidatos remitida en respuesta a una petición de presentación de candidatos formulada por el Secretario General a los Estados Miembros y las instituciones pertinentes. También se elaborarán listas de selección mediante un proceso más informal de divulgación y búsqueda. En el caso de nombramientos de la Secretaría de carácter especializado, se podrá invitar a un experto técnico externo para que forme parte del grupo encargado de realizar las entrevistas. En todos los casos se habrán elaborado descripciones claras de las atribuciones y las aptitudes exigidas respecto de las cuales se evaluará a los candidatos. Se instituirá un proceso más sistemático para examinar y comprobar las referencias de los candidatos, con asistencia externa cuando proceda. En todos los casos, la decisión final recaerá sobre el Secretario General, teniendo en cuenta otros factores, como la distribución geográfica y la paridad entre los sexos. Desde el establecimiento de este nuevo procedimiento, se han cubierto varios puestos de categoría superior mediante el nuevo sistema, incluidos los del PNUD, la Oficina de Servicios de Supervisión Interna y el ACNUR.

C. Grupo consultivo de alto nivel

55. El Secretario General ha constituido un Grupo consultivo de alto nivel como órgano asesor permanente para que formule recomendaciones al Secretario General sobre el nombramiento y el ascenso con respecto a puestos de la categoría D-2. Con el propósito de definir las atribuciones del Grupo, el 28 de febrero de 2005 se publicó el boletín del Secretario General ST/SGB/2005/4, y el 1° de julio de 2005 se presentó la composición del Grupo en la circular informativa ST/IC/2005/33. Conforme a lo dispuesto en la sección 2 del boletín del Secretario General, todos los nombramientos para ese órgano los hace el Secretario General. Con arreglo a lo dispuesto en la sección 3, se han de dar a conocer todos los anuncios de vacantes para la categoría D-2, excepto los puestos vacantes de la Oficina Ejecutiva del Secretario General y de los enviados especiales.

D. Validación externa del sistema de adquisiciones

56. La investigación Volcker criticó varios casos de adquisiciones por las Naciones Unidas en los primeros años del programa “petróleo por alimentos”. Sin embargo, a mediados de los noventa se inició una gran reestructuración del proceso de adquisiciones de las Naciones Unidas, que lo ha hecho más transparente y que ha tratado de subsanar las deficiencias señaladas en diversos exámenes. A raíz de las cuestiones planteadas por la investigación Volcker, el Secretario General encargó un examen, que concluyó en junio de 2005, en que se compararon normas y reglamentos de adquisiciones existentes con las mejores prácticas mundiales de organizaciones y empresas externas a fin de asegurar que las mejoras introducidas de mediados a finales de los noventa cumplieran las normas mundiales más estrictas. Además, en agosto de 2005, el Secretario General encargó un examen financiero y de control interno completo del sistema actual de adquisiciones de las Naciones Unidas.

57. En el examen de junio de 2005 se valoró positivamente la transparencia lograda por el sitio en la Web del Servicio de compras de las Naciones Unidas. En el examen se señaló que dicho sitio (<http://www.un.org/Depts/ptd>) estaba bien diseñado, y contenía información actual de interés directo para los proveedores actuales y futuros, y que el planteamiento transparente y abierto del Servicio con respecto al desarrollo de las fuentes de abastecimiento y los proveedores estaba directamente en armonía con el de los principales organismos públicos de compras.

E. Normas de contabilidad

58. La adopción de normas claras de contabilidad es fundamental para presentar informes financieros transparentes. El Comité de Alto Nivel sobre Gestión ha aprobado un proyecto para elaborar normas de contabilidad de esa índole dentro del sistema de las Naciones Unidas. Un grupo de tareas se ocupa de ese proyecto, bajo los auspicios de la Red de Finanzas y Presupuesto del Comité. Se han señalado posibles normas y el grupo de tareas presentará a la Red las propuestas finales para obtener su aprobación antes de presentarlas al Comité para que las refrende.

VII. Plazos para la aplicación de las recomendaciones de los órganos de supervisión

59. En el párrafo 8 de la resolución 59/264 A, la Asamblea General pidió al Secretario General y a los jefes ejecutivos de los fondos y programas de las Naciones Unidas que indicaran los plazos previstos para la aplicación de las recomendaciones de la Junta de Auditores, así como los funcionarios que habían de responder de ella. Posteriormente, se formuló una petición similar en el párrafo 6 de la resolución 59/264 B y, conforme al párrafo 7 de la misma resolución, se pidió además al Secretario General que proporcionara una evaluación a la Asamblea General en su sexagésimo período de sesiones sobre los avances logrados con respecto a la fijación de plazos para la aplicación de las recomendaciones de la Junta de Auditores.

60. Conforme al anexo III del presente informe, se habían fijado plazos para la aplicación del 73% de las recomendaciones remitidas a las Naciones Unidas, que a finales de junio de 2004 estaban pendientes según se había informado a la Junta de Auditores. Para la Universidad de las Naciones Unidas (UNU), el Centro de Comercio Internacional UNCTAD/OMC (CCI), el Tribunal Internacional para el enjuiciamiento de los presuntos responsables de las violaciones graves del derecho internacional humanitario cometidas en el territorio de la ex Yugoslavia desde 1991 y el Tribunal Penal Internacional para el enjuiciamiento de los presuntos responsables de genocidio y otras violaciones graves del derecho internacional humanitario cometidas en el territorio de Rwanda y de los ciudadanos rwandeses presuntamente responsables de genocidio y otras violaciones de esa naturaleza cometidas en el territorio de Estados vecinos, entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de 1994, se fijaron plazos en el 82%, el 50%, el 40% y el 47% de los casos, respectivamente. Para las cuatro organizaciones se señalaron claramente los funcionarios responsables de su aplicación para todas las recomendaciones pendientes. En el apartado a) del párrafo 1 de su informe presentado a la Asamblea General en su sexagésimo período de sesiones sobre la aplicación de sus recomendaciones relativas al bienio 2002-2003 (A/60/113, anexo), la Junta de Auditores reconoció los avances logrados con respecto a la fijación apropiada de los plazos.

61. Debido a la prioridad absoluta concedida a la aplicación de todas las recomendaciones aprobadas de la Junta de Auditores y los otros órganos de supervisión, la Secretaría ha hecho lo posible por asegurar que se asignen funcionarios y se fijen plazos para la aplicación de las recomendaciones de los otros órganos de supervisión, la Oficina de Servicios de Supervisión Interna y la Dependencia Común de Inspección. El Comité de Supervisión será el responsable general de asegurar que se cumplan esos requisitos.

62. En términos generales se está avanzando en la mejora de las tasas de aplicación. La Junta de Auditores observó complacida que la tasa general de aplicación, que fue del 34% en el bienio anterior, había aumentado al 46% en el bienio de 2002-2003 (véase A/60/113, anexo, párr. 9).

VIII. Conclusiones y recomendaciones

63. En el presente informe se describen las medidas adoptadas por el Secretario General para fortalecer el sistema de rendición de cuentas de las Naciones Unidas. En la formulación de esas medidas, el Secretario General ha tenido en cuenta la

necesidad de: a) definir claramente la línea de autoridad y los resultados previstos; b) crear mecanismos de apoyo y orientación apropiados; c) fortalecer los sistemas para asegurar la vigilancia y evaluación apropiadas del desempeño; y d) disponer de mecanismos de seguimiento que contribuyan a que se reconozca como corresponda tanto el desempeño satisfactorio como el no satisfactorio, y realizar investigaciones y adoptar las medidas correctivas apropiadas según convenga.

64. Muchas de las medidas descritas, como la creación de la Junta sobre el Desempeño de las Funciones Directivas y la propuesta de que se establezca la Oficina de Ética, contribuirán a que se siga examinando la manera en que las Naciones Unidas desempeña su labor y a que se adopten otras medidas para mejorar el sistema de rendición de cuentas. Junto a las descritas en el presente informe, contribuirán a lograr el objetivo de asegurar que los directores y el personal de los programas rindan cuentas del desempeño eficaz de su labor y su conducta, y que los directores y el personal trabajen en un entorno abierto y transparente, sin conductas poco éticas.

65. La Asamblea General tal vez desee tomar nota del presente informe, incluido el hecho de que se están añadiendo nuevos elementos al marco para la rendición de cuentas, que fortalecerá la rendición de cuentas de la Secretaría.

Anexo I

El marco para la rendición de cuentas

Responsabilidad y atribuciones

Rendición de cuentas

Mecanismo

Carta de las Naciones Unidas

Asamblea General y otros órganos intergubernamentales

Confieren al Secretario General mandatos y orientación normativa general para la ejecución de los mandatos, además de los confiados directamente al Secretario General en la Carta de las Naciones Unidas. Aprueban el marco estratégico

Responsable de formular y proponer prioridades y objetivos estratégicos para la administración de la Secretaría y la ejecución de los mandatos legislativos

- Informes del Secretario General
- Informes sobre ejecución financiera y presupuesto
- Informe de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna sobre la ejecución de los programas
- Informes de la Dependencia Común de Inspección y la Junta de Auditores

Secretario General

Fija los objetivos y determina cuáles son las cuestiones estratégicas urgentes para la ejecución de los mandatos; delega responsabilidades y atribuciones respecto de: a) la gestión de departamentos; y b) la gestión de los recursos humanos y financieros de la Secretaría (en el Secretario General Adjunto del Departamento de Gestión)

Responsable del asesoramiento normativo, la ejecución de programas, la gestión de departamentos y la gestión eficaz de los recursos humanos y financieros

- Junta sobre el Desempeño de las Funciones Directivas
- Plan de gestión de programas
- Planes de acción sobre recursos humanos
- Informes de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna
- Comité de Supervisión

Jefes de departamentos, oficinas y principales dependencias orgánicas

Fijan objetivos; delegan la responsabilidad y las atribuciones necesarias para la gestión de los programas en una división determinada

Son responsables del desempeño de la División

- Planes de trabajo de los directores
- Sistema de evaluación de la actuación profesional
- Informes de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna

Directores y personal directivo de categoría superior

Delegan la responsabilidad y las atribuciones necesarias para la administración de las actividades de los programas y para el cumplimiento de las normas y los reglamentos y los procedimientos pertinentes y el respeto de las debidas garantías fundamentales

Responsables de la prestación de servicios tanto a nivel cuantitativo como cualitativo

- Planes de trabajo a nivel de sección
- Sistema de evaluación de la actuación profesional

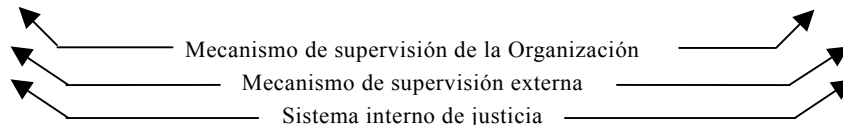
Supervisores

Delegan responsabilidad y atribuciones para la prestación de servicios de calidad

Responsables del comportamiento y el desempeño del personal subalterno y del respeto de las normas de trabajo

- Planes de trabajo a nivel individual
- Sistema de evaluación de la actuación profesional

Resto del personal



Anexo II

Resultados del examen sobre los comités de auditoría y supervisión

Tipo de organización	Organizaciones	Comités		Número total de organizaciones	Porcentaje con comités	Promedio de miembros	Promedio de reuniones al año	Quórum
		Sí	No					
Organismos especializados y organizaciones conexas	OIT, FAO, UNESCO, OMS, OACI, OMI, UIT, UPU, OMM, OMPI, ONUDI, OMT, OIEA, Comisión Preparatoria de la Organización del Tratado de prohibición completa de los ensayos nucleares, Organización para la Prohibición de las Armas Químicas	4	11	15	27	6-8	3,5	4-5
Fondos y programas	UNICEF, PNUD, UNFPA, PMA, ACNUR	5		5	100	5-8	4	4
Instituciones financieras multinacionales	Grupo del Banco Mundial, FMI, BAsD, BAfD, BERD, BEI, BID, IFAD	8		8	100	4-8	2	..
Otras organizaciones internacionales	CE, OCDE, CGIAR, OIM, OSCE	3	2	5	60	4-7
Total		20	13	33	60,1			

Nota: Dos puntos (..) indican que no se dispone de datos.

Abreviaturas: ACNUR, Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados; BAfD, Banco Africano de Desarrollo; BAsD, Banco Asiático de Desarrollo; BEI, Banco Europeo de Inversiones; BERD, Banco Europeo de Reconstrucción y Desarrollo; BID, Banco Interamericano de Desarrollo; CE, Comisión Europea; CGIAR, Grupo Consultivo sobre Investigaciones Agrícolas Internacionales; FAO, Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación; FIDA, Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola; FMI, Fondo Monetario Internacional; OACI, Organización de Aviación Civil Internacional; OCDE, Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos; OIEA, Organismo Internacional de Energía Atómica; OIM, Organización Internacional para las Migraciones; OIT, Organización Internacional del Trabajo; OMI, Organización Marítima Internacional; OMM, Organización Meteorológica Mundial; OMPI, Organización Mundial de la Propiedad Intelectual; OMS, Organización Mundial de la Salud; OMT, Organización Mundial del Turismo; ONUDI, Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial; OSCE, Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa; PMA, Programa Mundial de Alimentos; PNUD, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo; UIT, Unión Internacional de Telecomunicaciones; UNESCO, Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura; UNFPA, Fondo de Población de las Naciones Unidas; UNICEF, Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia; UPU, Unión Postal Universal.

Anexo III

Fijación de plazos y aplicación de las recomendaciones de la Junta para el período de 2002-2003

	<i>Naciones Unidas</i>		<i>UNU</i>		<i>CCI</i>		<i>Tribunal Internacional para la ex Yugoslavia</i>		<i>Tribunal Internacional para Rwanda</i>	
	<i>Número</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Número</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Número</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Número</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Número</i>	<i>Porcentaje</i>
Total de recomendaciones	69		26		10		22		26	
Recomendaciones “aplicadas” según los informes	24	35	9	35	4	40	17	77	9	35
Recomendaciones pendientes	45	65	17	65	6	60	5	23	17	65
Recomendaciones pendientes con plazos	33	73	14	82	3	50	2	40	8	47

Abreviaturas: CCI, Centro de Comercio Internacional UNCTAD/OMC; Tribunal Internacional para la ex Yugoslavia, Tribunal Internacional para el enjuiciamiento de los presuntos responsables de las violaciones graves del derecho internacional humanitario cometidas en el territorio de la ex Yugoslavia desde 1991; Tribunal Penal Internacional para Rwanda, Tribunal Penal Internacional para el enjuiciamiento de los presuntos responsables de genocidio y otras violaciones graves del derecho internacional humanitario cometidas en el territorio de Rwanda y de los ciudadanos rwandeses presuntamente responsables de genocidio y otras violaciones de esa naturaleza cometidas en el territorio de Estados vecinos, entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de 1994; UNU, Universidad de las Naciones Unidas.