



World Food Programme
Programme Alimentaire Mondial
Programa Mundial de Alimentos
برنامج الأغذية العالمي

Junta Ejecutiva

Primer período de sesiones ordinario
Roma, 21 de enero de 2025

y

Roma, 18-20 de febrero de 2025

Distribución: general

Tema 7 del programa

Fecha: 18 de febrero de 2025

WFP/EB.1/2025/7-C/Rev.1

Original: inglés

Funciones de supervisión

Para decisión

Los documentos de la Junta Ejecutiva pueden consultarse en el sitio web del PMA (<https://executiveboard.wfp.org/es>).

Informes de la Dependencia Común de Inspección de importancia para la labor del PMA

Proyecto de decisión*

La Junta toma nota de la información y de las recomendaciones que figuran en el documento titulado "Informes de la Dependencia Común de Inspección de importancia para la labor del PMA" (WFP/EB.1/2025/7-C/Rev.1) y refrenda las respuestas a las recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección destinadas a los órganos legislativos contenidas en los anexos del documento y centradas en la eficiencia, la transparencia y la rendición de cuentas, teniendo en cuenta asimismo las cuestiones planteadas durante sus debates.

* Se trata de un proyecto de decisión. Si desea consultar la decisión final adoptada por la Junta, sírvase remitirse al documento relativo a las decisiones y recomendaciones que se publica al finalizar el período de sesiones.

Coordinadores del documento:

Sr. S. Dahan
Director y Jefe de Gestión de Riesgos
Dirección de Gestión de Riesgos
Correo electrónico: salvador.dahan@wfp.org

Sra. H. Spanos
Directora Adjunta
Dirección de Gestión de Riesgos
Correo electrónico: harriet.spanos@wfp.org

Dependencia Común de Inspección

1. La Dependencia Común de Inspección (DCI), creada en 1966 en virtud de la resolución 2150 (XXI) de la Asamblea General de las Naciones Unidas, es un órgano independiente de supervisión externa del sistema de las Naciones Unidas encargado de hacer evaluaciones, inspecciones e investigaciones en todo el sistema. La DCI está formada por 11 inspectores, que tienen por misión contribuir a mejorar la gestión y los métodos, lograr una mejor coordinación entre los organismos de las Naciones Unidas y determinar si las actividades emprendidas por los organismos participantes se realizan de la manera más económica posible.
2. Las organizaciones participantes en la DCI son las Naciones Unidas y sus órganos afiliados y organismos especializados. El PMA participa en virtud de sus vínculos constitucionales con las Naciones Unidas y la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO). Por consiguiente, los informes de la DCI pertinentes se remiten a la Directora Ejecutiva para que los transmita a la Junta Ejecutiva del PMA.

Informes de la Dependencia Común de Inspección que requieren la adopción de medidas por parte del PMA

3. En el período objeto del informe de 2024¹, la DCI ha publicado cuatro informes sobre los que el PMA ha de adoptar medidas. Estos informes y notas pueden consultarse en el [sitio web](#) de la DCI en árabe, chino, español, francés, inglés y ruso, por medio de los hiperenlaces que figuran en el anexo IV.
4. En los siguientes informes de la DCI figuran recomendaciones nuevas que requieren la adopción de medidas por parte del PMA:
 - i) Análisis del examen realizado y las medidas adoptadas por las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas con respecto a los informes y recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección (JIU/REP/2024/2);
 - ii) Examen de la calidad, la eficacia, la eficiencia y la sostenibilidad de los planes de seguro médico en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas (JIU/REP/2023/9);
 - iii) Examen del empleo de personal que no es de plantilla y modalidades de contratación conexas en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas (JIU/REP/2023/8), y
 - iv) Las modalidades de trabajo flexibles en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas (JIU/REP/2023/6).
5. En el anexo I se exponen 20 recomendaciones nuevas extraídas de los informes de la DCI, que requieren la adopción de medidas por parte del PMA y se publicaron después del último informe presentado a la Junta, así como las respuestas del PMA y las medidas adoptadas al respecto². Entre ellas figuran tres recomendaciones que requieren la adopción de medidas por parte del órgano legislativo y se recibieron durante el ciclo de presentación de informes de 2024, junto con las respuestas propuestas por la Secretaría. Los miembros suplentes de la Mesa de la Junta Ejecutiva examinaron dichas respuestas, que la Mesa sometió a examen posteriormente en su reunión del 17 de diciembre de 2024.
6. En el anexo II se facilita información actualizada sobre el estado de nueve recomendaciones de informes presentados a la Junta anteriormente.
7. En el anexo III se facilitan los enlaces a los informes de la DCI examinados en el presente documento y a las observaciones conexas de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación (JJE).

¹ Informes recibidos a fecha de 7 de octubre de 2024.

² "Informes de la Dependencia Común de Inspección de importancia para la labor del PMA" (WFP/EB.1/2024/8-B*).

8. La labor de seguimiento realizada ha permitido finalizar 16 recomendaciones en 2024 (véase el cuadro 1).

CUADRO 1: ESTADO DE APLICACIÓN DE LAS RECOMENDACIONES DE LA DEPENDENCIA COMÚN DE INSPECCIÓN EN EL PRIMER PERÍODO DE SESIONES ORDINARIO DE 2025 DE LA JUNTA EJECUTIVA					
Año de publicación del informe	Tema del informe	Recomendaciones pendientes de aplicar en el primer período de sesiones ordinario de 2024	Recomendaciones nuevas	Recomendaciones cerradas	Recomendaciones pendientes de aplicar en el primer período de sesiones ordinario de 2025
2022	Función de ética	1	0	1	0
2023	Marcos de rendición de cuentas	3	0	0	3
	Mecanismos internos de apelación en la etapa precontenciosa	4	0	0	4
	Prevención y lucha contra el racismo y la discriminación racial	1	0	0	1
2024	Aceptación y aplicación de las recomendaciones de la DCI	0	4	4	0
	Planes de seguro médico	0	3	1	2
	Empleo de personal que no es de plantilla y modalidades de contratación conexas	0	7	7	0
	Modalidades de trabajo flexibles	0	6	3	3
Total		9	20	16	13

ANEXO I

ANEXO I: RECOMENDACIONES DE LA DEPENDENCIA COMÚN DE INSPECCIÓN RECIBIDAS DESDE EL ÚLTIMO INFORME PRESENTADO A LA JUNTA EJECUTIVA						
Núm. de recomendación	Informe	Recomendación	Estado de aceptación*	Estado de aplicación**	Estado del expediente***	Observaciones
2024/2 Rec. 2	Análisis del examen realizado y las medidas adoptadas por las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas con respecto a los informes y recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección	Los órganos legislativos y los órganos rectores de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían, para fines de 2025, reevaluar sus procesos de examen de los informes y recomendaciones de la DCI, incluida la adopción de decisiones y el seguimiento de la aplicación de las recomendaciones de años anteriores, teniendo en cuenta, según proceda, los ejemplos de buenas prácticas que se exponen en el presente documento.	Aceptada	Aplicada	Cerrado	<p>Entidad coordinadora: Dirección de Gestión de Riesgos (RMD)</p> <p>El proceso mediante el cual la Junta del PMA examina los informes y las recomendaciones de la DCI se ajusta a las mejores prácticas descritas en el informe de la Dependencia.</p> <p>En consonancia con la respuesta del PMA a las recomendaciones 1, 2 y 5 del documento JIU/REP/2017/5, de las que la Junta tomó nota en el documento titulado "Informes de la Dependencia Común de Inspección de importancia para la labor del PMA" (WFP/EB.1/2018/8-B) en su primer período de sesiones ordinario de 2018, el Programa sigue:</p> <ul style="list-style-type: none"> • manteniendo el examen de los informes de la DCI como tema permanente del programa del primer período de sesiones ordinario de la Junta de cada año, y • presentando a la Junta para examen, cada año, el documento titulado "Informes de la Dependencia Común de Inspección de importancia para la labor del PMA". En este documento figuran las nuevas recomendaciones de la DCI, información actualizada sobre las recomendaciones de los períodos abarcados por los informes anteriores, su nivel de aceptación por la dirección y su estado de aplicación.

ANEXO I: RECOMENDACIONES DE LA DEPENDENCIA COMÚN DE INSPECCIÓN RECIBIDAS DESDE EL ÚLTIMO INFORME PRESENTADO A LA JUNTA EJECUTIVA						
Núm. de recomendación	Informe	Recomendación	Estado de aceptación*	Estado de aplicación**	Estado del expediente***	Observaciones
						<p>Este proceso se formalizó mediante el "Informe sobre el desarrollo de un sistema de seguimiento de informes de la Dependencia Común de Inspección" (WFP/EB.2/2002/8-A/) y su <i>corrigendum</i> (WFP/EB.2/2002/8-A/Corr.1/Rev.1), que fueron aprobados por la Junta en 2002. Además, se han seguido introduciendo mejoras, que están documentadas en los procedimientos operativos estándar de la RMD para la elaboración del informe anual sobre los informes de la DCI de importancia para la labor del PMA. En su informe de 2024 titulado "Análisis del examen realizado y las medidas adoptadas por las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas con respecto a los informes y recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección", la DCI considera que el PMA es el organismo de las Naciones Unidas más avanzado en cuanto a la información y el nivel de detalle previstos en sus procedimientos operativos estándar para la difusión y el tratamiento de los informes de la DCI.</p> <p>La Secretaría prepara propuestas de respuestas de la Junta a las nuevas recomendaciones de la DCI, que el grupo de trabajo encargado de los asuntos de la DCI, integrado por los suplentes de la Mesa de la Junta Ejecutiva, examina antes de que la Mesa las formalice. La Junta toma nota de la información y las recomendaciones que figuran en el informe de la DCI y aprueba las propuestas formuladas en respuestas a las recomendaciones destinadas a los órganos legislativos. Según la DCI, este proceso constituye una buena práctica y un modelo para otras organizaciones.</p>

ANEXO I: RECOMENDACIONES DE LA DEPENDENCIA COMÚN DE INSPECCIÓN RECIBIDAS DESDE EL ÚLTIMO INFORME PRESENTADO A LA JUNTA EJECUTIVA						
Núm. de recomendación	Informe	Recomendación	Estado de aceptación*	Estado de aplicación**	Estado del expediente***	Observaciones
						<p>Entre otras buenas prácticas que el PMA ha establecido figuran las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • facilitar el texto completo de las recomendaciones para la adopción de medidas por parte del PMA e hiperenlaces a todos los informes pertinentes de la DCI y las correspondientes respuestas de la JJE en el documento sobre los informes de la DCI de importancia para la labor del PMA, y • presentar a la Junta un informe anual de actualización sobre el estado de aplicación de las recomendaciones de la DCI hasta que se den por cerradas. Desde el ciclo de presentación de informes de la DCI de 2023, la RMD pide a los coordinadores encargados que confirmen que la plena aplicación de las recomendaciones presentadas para su cierre ha sido verificada y aprobada por el jefe del departamento, dirección u oficina de que se trate. <p>Además, desde junio de 2023, la Secretaría de la Junta Ejecutiva del PMA transmite los informes y las notas de la DCI a la Mesa en cuanto se publican, para su posterior difusión a las listas electorales de la Junta. Desde septiembre de 2023 se incluye una reunión informativa específica sobre el sistema de seguimiento de la DCI basado en la web en la sesión de orientación inicial destinada a los nuevos miembros y observadores de la Junta, a fin de que puedan utilizar este sistema para examinar la situación de los exámenes de la DCI y el estado de aceptación y aplicación de las recomendaciones correspondientes.</p>

ANEXO I: RECOMENDACIONES DE LA DEPENDENCIA COMÚN DE INSPECCIÓN RECIBIDAS DESDE EL ÚLTIMO INFORME PRESENTADO A LA JUNTA EJECUTIVA						
Núm. de recomendación	Informe	Recomendación	Estado de aceptación*	Estado de aplicación**	Estado del expediente***	Observaciones
						En diciembre de 2024, el PMA vinculó los tableros de control de la RMD para el seguimiento de las recomendaciones de supervisión ³ al sitio web de acceso restringido de la Junta. De este modo, los miembros de la Junta disponen de un acceso simplificado a los datos de supervisión, lo que facilita la adopción de decisiones fundamentadas e incrementa la transparencia.
2024/2 Rec. 3	Análisis del examen realizado y las medidas adoptadas por las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas con respecto a los informes y recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección	Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, en consulta con los jefes ejecutivos de otras organizaciones miembros de la JJE, preferiblemente en el marco de sus mecanismos de coordinación interinstitucional, deberían adoptar, antes de finales de 2025, medidas individuales o colectivas para revisar la terminología actual de la JJE relativa a las recomendaciones de la DCI, con el fin de hacerla compatible con los criterios utilizados por la Dependencia, para que en las notas del Secretario General sobre los informes de la DCI se proporcione información objetivamente correcta sobre la aceptación de las recomendaciones de la Dependencia, basada en las observaciones de las entidades de la Junta.	Aceptada parcialmente		Cerrado	<p>Entidad coordinadora: RMD</p> <p>El PMA reconoce la importancia de establecer una terminología estándar que sirva de guía para clasificar el estado de aceptación de las recomendaciones de la DCI. Sin embargo, el Programa es partidario de que se siga utilizando la categoría de la JJE de “apoyo parcial” en los casos en que la observación subyacente de la recomendación sea válida, pero algunos elementos de las medidas propuestas no sean plenamente pertinentes o viables para el PMA. Esta situación puede darse por varias razones, como la falta de capacidad o de recursos para aplicar determinadas partes de una recomendación, un desajuste con respecto al entorno operacional o el mandato del PMA o la inviabilidad del plazo propuesto para aplicar la recomendación, o bien porque se necesite la aprobación del órgano rector debido a las consecuencias en materia de recursos.</p> <p>El PMA señala además que esta recomendación ya se aborda en parte en una nota de orientación publicada por la JJE sobre el cuestionario que esta utiliza para conocer las reacciones iniciales de las organizaciones a los informes de la DCI. Dicha nota de orientación, en la que se exponen las razones para formular observaciones sobre los informes de la DCI por medio del cuestionario, es utilizada por el personal directivo de las organizaciones participantes, también cuando responden a las solicitudes</p>

³ Además de un tablero de seguimiento relativo a las recomendaciones de la DCI, los miembros de la Junta también tendrán acceso a tableros sobre las recomendaciones formuladas por el Auditor Externo y las derivadas de las evaluaciones centralizadas de la Oficina de Evaluación.

ANEXO I: RECOMENDACIONES DE LA DEPENDENCIA COMÚN DE INSPECCIÓN RECIBIDAS DESDE EL ÚLTIMO INFORME PRESENTADO A LA JUNTA EJECUTIVA						
Núm. de recomendación	Informe	Recomendación	Estado de aceptación*	Estado de aplicación**	Estado del expediente***	Observaciones
						de la Secretaría de la JJE. En la nota de orientación, elaborada en colaboración entre la JJE y las organizaciones participantes, se señala la diferencia entre el proceso de recopilación de observaciones interinstitucionales y los mecanismos empleados por la DCI para hacer el seguimiento del estado de aceptación y aplicación de sus recomendaciones en las distintas organizaciones a través del sistema de seguimiento de la DCI basado en la web. El PMA contribuirá a todas las iniciativas interinstitucionales que se deriven de esta recomendación.
2024/2 Rec. 5	Análisis del examen realizado y las medidas adoptadas por las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas con respecto a los informes y recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección	Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que aún no lo hayan hecho deberían, con efecto inmediato y de forma continuada, consignar en el sistema de seguimiento de la DCI basado en la web, observaciones detalladas e información apropiada, así como pruebas justificativas, sobre la aplicación de las recomendaciones aceptadas a fin de facilitar el seguimiento de su plena aplicación.	Aceptada	Aplicada	Cerrado	Entidad coordinadora: RMD El PMA sigue aplicando procedimientos operativos estándar pormenorizados para actualizar en el sistema de seguimiento de la DCI basado en la web el estado de aceptación y aplicación de las recomendaciones de la Dependencia después de cada primer período de sesiones ordinario de la Junta, en el que esta examina las respuestas de la dirección a las recomendaciones dirigidas al Director Ejecutivo y refrenda sus propias respuestas a las recomendaciones dirigidas a los órganos legislativos.

ANEXO I: RECOMENDACIONES DE LA DEPENDENCIA COMÚN DE INSPECCIÓN RECIBIDAS DESDE EL ÚLTIMO INFORME PRESENTADO A LA JUNTA EJECUTIVA						
Núm. de recomendación	Informe	Recomendación	Estado de aceptación*	Estado de aplicación**	Estado del expediente***	Observaciones
2024/2 Rec. 6	Análisis del examen realizado y las medidas adoptadas por las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas con respecto a los informes y recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección	Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían, con efecto inmediato y de manera continuada, velar por que se proporcionen en el sistema de seguimiento de la DCI basado en la web información y justificación detalladas para todas las recomendaciones de la DCI que se registren como “no aceptadas” o “no pertinentes”, e incluir esa información en los informes periódicos que presenten sus órganos legislativos y órganos rectores.	Aceptada	Aplicada	Cerrado	<p>Entidad coordinadora: RMD</p> <p>El PMA acoge favorablemente esta recomendación y señala que todas las respuestas a las recomendaciones recogidas en el informe anual sobre las recomendaciones de la DCI que han sido examinadas o aprobadas por la Junta se incluyen en el sistema de seguimiento de la DCI basado en la web. Las recomendaciones clasificadas como “no aceptadas” se presentan acompañadas de las razones por las que no se han aceptado.</p> <p>Si bien el PMA no suele utilizar la clasificación “no pertinente” en el sistema de seguimiento, se considera que una recomendación no es pertinente cuando la observación subyacente o la medida propuesta no se ajusta a las necesidades específicas, las preferencias o el entorno operacional del PMA, o bien no aborda la situación actual ni ofrece una solución o sugerencia adecuada.</p> <p>En el informe anual sobre las recomendaciones de la DCI que se presenta a la Junta en el primer período de sesiones ordinario de cada año, el PMA hace referencia a tres estados de aceptación de una recomendación: “aceptada”, “aceptada parcialmente” y “no aceptada”.</p>
2023/9 Rec. 1	Examen de la calidad, la eficacia, la eficiencia y la sostenibilidad de los planes de seguro médico en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas	Las jefaturas ejecutivas de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que administran un plan de seguro médico deberían velar por que, antes de finales de 2026, se aprueben disposiciones para que todos los grupos de afiliados, con inclusión del personal de contratación local sobre el terreno y los jubilados, estén representados en su comité asesor, de administración o de supervisión del plan de seguro médico.	Aceptada	Aplicada	Cerrado	<p>Entidades coordinadoras: Servicio de Bienestar (WEL) y Dirección de Recursos Humanos (HRM)</p> <p>La Junta de Seguro Médico es el órgano asesor encargado de examinar y formular recomendaciones a la dirección del PMA sobre cuestiones operacionales, financieras, actuariales y otras cuestiones técnicas similares relativas a los planes de seguro médico. Además, sirve de foro de consulta oficial a través de sus reuniones periódicas.</p>

ANEXO I: RECOMENDACIONES DE LA DEPENDENCIA COMÚN DE INSPECCIÓN RECIBIDAS DESDE EL ÚLTIMO INFORME PRESENTADO A LA JUNTA EJECUTIVA						
Núm. de recomendación	Informe	Recomendación	Estado de aceptación*	Estado de aplicación**	Estado del expediente***	Observaciones
						En agosto de 2024, el PMA publicó una circular de la Directora Ejecutiva sobre la participación de la dirección en los comités internos (OED2024/007), en la que se describen en detalle la estructura y los nombres de los comités en los que participa la dirección del Programa y que se han establecido a raíz de la reciente reestructuración orgánica, así como sus objetivos generales, su composición revisada y sus respectivas secretarías. En virtud de la circular se amplió la composición de la Junta de Seguro Médico al añadir algunos directores en los países y directores regionales designados a los miembros actuales, que son los directores de las funciones técnicas pertinentes a nivel mundial, como la HRM, la RMD y la Dirección del Jefe de Finanzas. Además, los jubilados y los empleados de contratación internacional y local que trabajan en la Sede y sobre el terreno están representados en la Junta de Seguro Médico a través del órgano representativo del personal.
2023/9 Rec. 2	Examen de la calidad, la eficacia, la eficiencia y la sostenibilidad de los planes de seguro médico en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas	Las jefaturas ejecutivas de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que aún no lo hayan hecho deberían estudiar, antes de finales de 2026, la posibilidad de abandonar la práctica de subvencionar las primas de los familiares secundarios a cargo, los familiares que no están a cargo y los miembros del hogar sin parentesco, así como la práctica de mutualizar sus riesgos con los de los afiliados primarios.	Aceptada	En curso	Abierto	Entidades coordinadoras: WEL y HRM Las normas administrativas por las que se establecen las modalidades de coparticipación en las contribuciones a las primas que deben pagar los afiliados y el PMA se examinarán de aquí a finales de 2026 con miras a dejar de subvencionar a los familiares secundarios a cargo y los miembros del hogar sin parentesco. El PMA también estudiará opciones sostenibles para limitar la práctica de mutualizar los riesgos de los familiares secundarios a cargo y los miembros del hogar sin parentesco con los de los afiliados primarios, al tiempo que seguirá permitiendo el acceso a una cobertura de seguro adecuada con carácter voluntario a los familiares no dependientes calificados.

ANEXO I: RECOMENDACIONES DE LA DEPENDENCIA COMÚN DE INSPECCIÓN RECIBIDAS DESDE EL ÚLTIMO INFORME PRESENTADO A LA JUNTA EJECUTIVA						
Núm. de recomendación	Informe	Recomendación	Estado de aceptación*	Estado de aplicación**	Estado del expediente***	Observaciones
2023/9 Rec. 5	Examen de la calidad, la eficacia, la eficiencia y la sostenibilidad de los planes de seguro médico en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas	Para finales de 2026, las jefaturas ejecutivas de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que aún no lo hayan hecho deberían velar por que se otorgue el máximo nivel de protección a todos los datos relacionados con el seguro médico de los beneficiarios, incluidos los informes médicos, las recetas, las pruebas y las cantidades reembolsadas, y que la divulgación, la transmisión, el tratamiento y el almacenamiento de los datos personales relacionados con el seguro médico estén sujetos al consentimiento por escrito de la persona interesada y que toda posible excepción se indicara de forma inequívoca en las políticas pertinentes.	Aceptada	En curso	Abierto	<p>Entidades coordinadoras: WEL, con el apoyo de la Oficina Global de Privacidad del PMA</p> <p>El PMA subcontrata a un administrador externo la gestión de todos sus planes de seguro médico. Por consiguiente, las facturas médicas, los informes, las recetas, los resultados de las pruebas y demás información clínica necesaria para la tramitación de las solicitudes de reembolso y la prestación de los servicios son presentados directamente al administrador externo por el participante asegurado o su proveedor de asistencia sanitaria, sin que el PMA tenga acceso a dicha información.</p> <p>Actualmente, el contrato de póliza entre el PMA y su administrador externo de seguros incluye cláusulas de protección de datos personales que se rigen por los principios de las Naciones Unidas sobre protección de datos personales y privacidad adoptados por el Comité de Alto Nivel sobre Gestión de las Naciones Unidas el 11 de octubre de 2018, las resoluciones aplicables de la Asamblea General de las Naciones Unidas, los artículos aplicables del Estatuto y el Reglamento General del PMA y los reglamentos aplicables al administrador externo.</p> <p>El PMA seguirá velando por que se aplique el máximo nivel de protección de datos a todos los datos que procese en relación con la salud mediante la aplicación del Marco de protección de datos personales y privacidad, aprobado en marzo de 2024 y de conformidad con los plazos establecidos en la recomendación.</p>

ANEXO I: RECOMENDACIONES DE LA DEPENDENCIA COMÚN DE INSPECCIÓN RECIBIDAS DESDE EL ÚLTIMO INFORME PRESENTADO A LA JUNTA EJECUTIVA						
Núm. de recomendación	Informe	Recomendación	Estado de aceptación*	Estado de aplicación**	Estado del expediente***	Observaciones
2023/8 Rec. 1	Examen del empleo de personal que no es de plantilla y modalidades de contratación conexas en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas	Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que aún no lo hayan hecho deberían adoptar, a finales de 2025, la expresión “personal afiliado” como nomenclatura común a todo el sistema para designar todas las categorías de titulares de contratos que no se consideran de plantilla, e incluir la expresión en sus documentos normativos pertinentes a finales de 2027.	Acceptada	Aplicada	Cerrado	Entidad coordinadora: HRM En virtud del Marco de dotación de personal del PMA introducido en septiembre de 2021, el PMA adoptó las expresiones “empleados afiliados” o “fuerza de trabajo afiliada” de la nomenclatura común a todo el sistema para designar todas las categorías de titulares de contratos que no se consideran de plantilla. El Marco de dotación de personal se ha codificado en una circular del Director Ejecutivo (OED2021/017).
2023/8 Rec. 2	Examen del empleo de personal que no es de plantilla y modalidades de contratación conexas en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas	Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían adoptar, a finales de 2025, la siguiente definición, común para todo el sistema, de todas las categorías de personas contratadas que no se considere que forman parte de la plantilla: “Toda persona contratada por una organización del sistema de las Naciones Unidas para realizar trabajos o prestar servicios durante un período limitado o un período vinculado a un proyecto específico, y cuya relación contractual no se rija por una carta de nombramiento sujeta al estatuto y al reglamento del personal de la organización respectiva”.	Acceptada		Cerrado	Entidad coordinadora: HRM El PMA acoge con agrado esta recomendación y señala que en la circular del Director Ejecutivo sobre el Marco de dotación de personal del PMA (OED2021/017) se define a los empleados afiliados como aquellos cuyas condiciones de empleo se rigen por los respectivos contratos y por las secciones pertinentes del Manual de recursos humanos del Programa y que prestan servicios por una duración determinada con una clara limitación temporal, entre otras cosas para cubrir ausencias de personal o brindar conocimientos técnicos específicos de los que no se dispone en el PMA. El PMA prestará apoyo a todas las iniciativas interinstitucionales que se deriven de esta recomendación.

ANEXO I: RECOMENDACIONES DE LA DEPENDENCIA COMÚN DE INSPECCIÓN RECIBIDAS DESDE EL ÚLTIMO INFORME PRESENTADO A LA JUNTA EJECUTIVA						
Núm. de recomendación	Informe	Recomendación	Estado de aceptación*	Estado de aplicación**	Estado del expediente***	Observaciones
2023/8 Rec. 3	Examen del empleo de personal que no es de plantilla y modalidades de contratación conexas en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas	Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían realizar exámenes periódicos de sus modalidades de contratación de personal que no es de plantilla con miras a determinar los puestos esenciales de carácter continuo para la posible creación de puestos de plantilla, con sujeción a la disponibilidad de fondos.	Aceptada	Aplicada	Cerrado	Entidad coordinadora: HRM Tal como se destaca en el informe, el PMA llevó a cabo un examen exhaustivo de las modalidades de contratación existentes, a raíz del cual se elaboró y publicó su Marco de dotación de personal en 2021. En este marco se establecen definiciones y parámetros claros para la utilización de contratos de personal que no es de plantilla, en particular limitaciones temporales: por ejemplo, los puestos de carácter continuo o que se prolongan durante más de cuatro años deben regularizarse como puestos de plazo fijo. Todo el personal directivo debe cumplir lo dispuesto en el Marco de dotación de personal, que se apoya en un indicador clave de las realizaciones de ámbito institucional y en un tablero de seguimiento. La labor de planificación estratégica de la fuerza de trabajo que se lleva a cabo actualmente en el PMA también contribuye a determinar las necesidades de personal de plantilla y personal afiliado.
2023/8 Rec. 4	Examen del empleo de personal que no es de plantilla y modalidades de contratación conexas en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas	Teniendo en cuenta el principio de la relación de trabajo, los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían elaborar, antes de 2026, políticas o regímenes de prestaciones sociales aplicables al personal que no es de plantilla que desempeñe funciones de carácter continuo, con directrices claras para su aplicación.	Aceptada		Cerrado	Entidad coordinadora: HRM En el párrafo 150 del informe de la DCI se señala que esta recomendación va dirigida a las organizaciones cuyo modelo institucional requiera que personal no de plantilla desempeñe funciones de carácter continuo. Según lo dispuesto en el Marco de dotación de personal del PMA, el personal que no es de plantilla no debe desempeñar funciones de carácter continuo. Por consiguiente, se considera que esta recomendación no es aplicable al PMA.

ANEXO I: RECOMENDACIONES DE LA DEPENDENCIA COMÚN DE INSPECCIÓN RECIBIDAS DESDE EL ÚLTIMO INFORME PRESENTADO A LA JUNTA EJECUTIVA						
Núm. de recomendación	Informe	Recomendación	Estado de aceptación*	Estado de aplicación**	Estado del expediente***	Observaciones
2023/8 Rec. 5	Examen del empleo de personal que no es de plantilla y modalidades de contratación conexas en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas	Los órganos legislativos o rectores de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían pedir a los jefes ejecutivos que aún no lo hayan hecho que incluyan en sus informes sobre recursos humanos datos e información pertinentes sobre la utilización de personal que no es de plantilla, como el número de personas que no integran la plantilla, los años de servicio, el lugar de empleo, la nacionalidad y el género.	Aceptada		Cerrado	Entidad coordinadora: HRM El PMA toma nota de esta recomendación y facilitará los datos y la información pertinentes sobre el empleo de personal que no sea de plantilla cuando se le solicite, por conducto de los órganos y mecanismos correspondientes. El PMA ofrece información sobre todas las categorías de empleados y sobre la representación de las mujeres, también entre el personal que no es de plantilla, y hace un seguimiento de la proporción entre empleados con contratos de breve duración y empleados con contratos de plazo fijo en el Informe Anual de las Realizaciones que presenta a la Junta para aprobación en su período de sesiones anual de cada año. Previa solicitud, el PMA puede proporcionar información adicional a través de, por ejemplo, los informes destinados a los donantes, que pueden incluir un panorama general de los empleados de la misma nacionalidad junto con información sobre su género, las categorías de personal de plantilla o no de plantilla y los lugares de destino.
2023/8 Rec. 6	Examen del empleo de personal que no es de plantilla y modalidades de contratación conexas en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas	Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que aún no lo estén haciendo deberían incluir al personal que no forma parte de la plantilla en sus evaluaciones periódicas de su fuerza de trabajo ordinaria a fin de determinar la eficacia y eficiencia de sus políticas y prácticas relativas al empleo de personal que no es de plantilla.	Aceptada	Aplicada	Cerrado	Entidad coordinadora: HRM El PMA utiliza una herramienta de seguimiento institucional para observar los avances en la aplicación de su Marco de dotación de personal y contribuir a garantizar que el personal que no es de plantilla se utilice de manera adecuada. También lleva a cabo evaluaciones periódicas de la fuerza de trabajo, actividades de planificación estratégica de esta última y procesos de adaptación estructural en los que se examina desde el punto de vista del cumplimiento de las políticas de recursos humanos el modo en que se utiliza el personal no de plantilla. Estas actividades cuentan con el apoyo de la Subdirección de Estrategia y Planificación de la Fuerza de Trabajo y de un equipo encargado especialmente de la gestión de los contratos de los consultores.

ANEXO I: RECOMENDACIONES DE LA DEPENDENCIA COMÚN DE INSPECCIÓN RECIBIDAS DESDE EL ÚLTIMO INFORME PRESENTADO A LA JUNTA EJECUTIVA						
Núm. de recomendación	Informe	Recomendación	Estado de aceptación*	Estado de aplicación**	Estado del expediente***	Observaciones
2023/8 Rec. 7	Examen del empleo de personal que no es de plantilla y modalidades de contratación conexas en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas	Teniendo en cuenta los distintos mandatos institucionales y la diversidad de los contratos de personal que no es de plantilla, así como los diversos entornos operacionales, los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, en su calidad de miembros de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación (JJE), deberían pedir a la Red de Recursos Humanos del Comité de Alto Nivel sobre Gestión que examine y establezca normas y principios mínimos para las modalidades de contratación de personal que no es de plantilla comúnmente utilizadas por las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, con miras a mejorar la coherencia y la armonización en todo el sistema antes de finales de 2028.	Aceptada		Cerrado	Entidad coordinadora: HRM El PMA acoge favorablemente esta recomendación y está dispuesto a contribuir a todas las iniciativas interinstitucionales que se deriven de ella, en particular, la elaboración de normas y principios mínimos por parte de la Red de Recursos Humanos del Comité de Alto Nivel sobre Gestión.
2023/6 Rec. 1	Las modalidades de trabajo flexibles en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas	Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que aún no lo hayan hecho deberían velar, lo antes posible o en el contexto de los procesos programados de revisión de las políticas internas, por que en la orientación normativa de sus organizaciones se incluya una definición genérica de las modalidades de trabajo flexibles para establecer claramente el alcance de la política y la distinción entre estas modalidades y otras formas de trabajo flexible.	Aceptada	En curso	Abierto	Entidad coordinadora: HRM En el marco de políticas de recursos humanos del PMA se indican las diversas modalidades de trabajo flexibles a disposición de los empleados, pero sin definir las de manera específica. El PMA toma nota de la recomendación y de las orientaciones que figuran en el informe e incluirá una definición de las modalidades de trabajo flexibles que aclare el alcance de la política y diferencie estas modalidades de otras formas de trabajo flexible, antes de que finalice el segundo trimestre de 2025.

ANEXO I: RECOMENDACIONES DE LA DEPENDENCIA COMÚN DE INSPECCIÓN RECIBIDAS DESDE EL ÚLTIMO INFORME PRESENTADO A LA JUNTA EJECUTIVA						
Núm. de recomendación	Informe	Recomendación	Estado de aceptación*	Estado de aplicación**	Estado del expediente***	Observaciones
2023/6 Rec. 2	Las modalidades de trabajo flexibles en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas	Antes de finalizar 2026, los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían elaborar métodos para calibrar las repercusiones de los supuestos beneficios y las consecuencias imprevistas de las modalidades de trabajo flexibles, incluidos los efectos de las modalidades de teletrabajo prolongado, velando por que los arreglos concertados redunden en el mejor interés del personal y de la organización.	Aceptada	En curso	Abierto	<p>Entidades coordinadoras: Secretaría del Departamento del Entorno Laboral y la Gestión (WMO) y WEL, con el apoyo de la HRM y la Dirección de Servicios de Gestión</p> <p>El PMA toma nota de esta recomendación y, antes del cuarto trimestre de 2026, examinará y perfeccionará la metodología utilizada en la encuesta sobre las "nuevas formas de trabajar", de modo que facilite la evaluación de los beneficios y las consecuencias imprevistas de las modalidades de trabajo flexibles, contribuyendo así a garantizar que los arreglos concertados sean equilibrados y beneficien tanto a los empleados como al organismo. Con el fin de garantizar que el PMA cumpla con su deber de cuidado respecto de todos los empleados y de facilitar la planificación anticipada, el Programa ha prorrogado hasta el tercer trimestre de 2025 las modalidades de trabajo vigentes en los lugares en los que se ha adoptado el modelo de trabajo híbrido.</p>
2023/6 Rec. 3	Las modalidades de trabajo flexibles en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas	Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían integrar las consideraciones relativas a las modalidades de trabajo flexibles en la siguiente versión de la estrategia de gestión de los recursos humanos de sus organizaciones a fin de imprimir un enfoque estratégico a estas modalidades de trabajo.	Aceptada	Aplicada	Cerrado	<p>Entidad coordinadora: HRM</p> <p>Tal como se menciona en el informe de la DCI, en la estrategia de recursos humanos del PMA para 2021-2025 ya se tienen en cuenta las modalidades de trabajo flexibles mediante la introducción de modalidades de trabajo creativas y flexibles que facilitan nuevas formas de trabajar con el apoyo de la tecnología.</p>

ANEXO I: RECOMENDACIONES DE LA DEPENDENCIA COMÚN DE INSPECCIÓN RECIBIDAS DESDE EL ÚLTIMO INFORME PRESENTADO A LA JUNTA EJECUTIVA						
Núm. de recomendación	Informe	Recomendación	Estado de aceptación*	Estado de aplicación**	Estado del expediente***	Observaciones
2023/6 Rec. 4	Las modalidades de trabajo flexibles en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas	Para fines de 2025, los órganos legislativos y los órganos rectores de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían pedir a los jefes ejecutivos que, como parte de los informes sobre la gestión de los recursos humanos, presenten periódicamente información actualizada sobre la aplicación de las políticas relativas a las modalidades de trabajo flexibles y al teletrabajo, que contenga estadísticas desglosadas por género y otros aspectos pertinentes, con el fin de asegurar para la gestión de las modalidades de trabajo flexibles unos procesos de decisión basados en datos y evidencia empírica.	Aceptada		Cerrado	Entidad coordinadora: HRM El PMA señala que el nuevo sistema de gestión del capital humano (Workday HCM), que se puso en marcha en julio de 2024, permite presentar informes y analizar datos sobre el uso del teletrabajo. El PMA presentará periódicamente información actualizada sobre la aplicación de las modalidades de trabajo flexibles y las políticas de teletrabajo, cuando y como lo solicite la Junta en el marco de su calendario de reuniones.
2023/6 Rec. 5	Las modalidades de trabajo flexibles en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas	A más tardar en 2025, los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que aún no lo hayan hecho deberían asegurarse de que en la orientación normativa de sus organizaciones sobre las modalidades de trabajo flexibles se incluya una definición cuantificable de la "distancia razonable al lugar de trabajo", para las sedes y los lugares de destino sobre el terreno, a fin de satisfacer mejor las necesidades del servicio. Los jefes ejecutivos deberían velar por que se determine y se revise según proceda la distancia razonable al lugar de trabajo en los lugares de destino sobre el terreno, en estrecha cooperación con todas las entidades del sistema de las Naciones Unidas presentes físicamente en los países, bajo los auspicios de los coordinadores residentes.	Aceptada	En curso	Abierto	Entidad coordinadora: HRM En su marco jurídico para los recursos humanos, el PMA incluirá una definición cuantificable de la distancia razonable al lugar de trabajo, definida en kilómetros, en tiempo necesario para recorrer esa distancia o mediante una combinación de ambas cosas, y evitará al mismo tiempo cualquier repercusión no deseada en otras políticas y prácticas de recursos humanos, como la contratación de empleados locales, la aplicación de primas de instalación, etc. Asimismo, estudiará la viabilidad de introducir una definición única de la distancia razonable al lugar de trabajo que pueda aplicarse a todos los lugares de destino, en vez de establecer una distancia específica para cada uno de ellos. Se adoptarán medidas al respecto antes de que finalice el segundo trimestre de 2025.

ANEXO I: RECOMENDACIONES DE LA DEPENDENCIA COMÚN DE INSPECCIÓN RECIBIDAS DESDE EL ÚLTIMO INFORME PRESENTADO A LA JUNTA EJECUTIVA						
Núm. de recomendación	Informe	Recomendación	Estado de aceptación*	Estado de aplicación**	Estado del expediente***	Observaciones
2023/6 Rec. 6	Las modalidades de trabajo flexibles en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas	A más tardar en 2025, los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que aún no lo hayan hecho deberían revisar los sistemas e instrumentos de gestión relacionados con la recopilación de datos y el análisis de las modalidades de trabajo flexibles y velar por que se actualicen y se ajusten a los fines previstos, a fin de contribuir a una gestión eficaz y bien fundamentada de las modalidades de trabajo flexibles.	Aceptada	Aplicada	Cerrado	Entidad coordinadora: HRM El nuevo sistema del PMA de gestión del capital humano (Workday HCM) permite presentar informes y analizar datos sobre el uso del teletrabajo (véanse las observaciones relativas a la recomendación 4).

* Categorías relativas al estado de aceptación (cuarta columna): "Aceptada", "Aceptada parcialmente" y "No aceptada".

** Categorías relativas al estado de aplicación (quinta columna): "En curso" y "Aplicada"; el recuadro queda vacío en caso de que la aplicación dependa de la acción de una entidad distinta del PMA o en caso de que no se prevea ninguna otra medida.

*** Categorías relativas al estado del expediente (sexta columna): "Abierto" y "Cerrado".

ANEXO II

ANEXO II: ESTADO ACTUAL DE LAS RECOMENDACIONES DE LA DEPENDENCIA COMÚN DE INSPECCIÓN COMUNICADAS A LA JUNTA EJECUTIVA EN INFORMES ANTERIORES

Núm. de recomendación	Informe	Recomendación	Estado de aceptación*	Estado de aplicación**	Estado del expediente***	Observaciones
2023/3 Rec. 1	Examen de los marcos de rendición de cuentas en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas	Los órganos legislativos y/o rectores de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían pedir a sus jefes ejecutivos que evalúen el marco de rendición de cuentas de sus organizaciones a la luz del marco de referencia actualizado de la DCI para la rendición de cuentas y le introduzcan los ajustes que sean necesarios antes de finalizar el año 2024.	Aceptada	En curso	Abierto	<p>Entidad coordinadora: RMD</p> <p>El PMA está elaborando y redactando un marco independiente de rendición de cuentas y supervisión teniendo en cuenta los resultados de diversos exámenes de supervisión, entre otros, el examen de los marcos de rendición de cuentas por parte de la DCI, el examen en curso de la gobernanza encargado por la Junta Ejecutiva del PMA en 2023 y el examen del Auditor Externo relativo a la labor de supervisión realizada por la dirección. El proceso de elaboración del marco incluye las siguientes etapas: i) redacción y aprobación de un esquema de marco; ii) examen del marco vigente con el fin de evaluar la pertinencia de cada elemento propuesto por la DCI para las circunstancias singulares del PMA; iii) celebración de extensas consultas con las partes interesadas internas y externas, entre ellas el Comité Consultivo de Supervisión Independiente (IOAC) y la Junta; iv) actualización del documento del marco sobre la base de los resultados de las consultas y del esquema de marco aprobado, y v) finalización de un largo proceso de aprobación interna en el PMA, que incluye una amplia participación de las partes interesadas y el examen por parte del Comité de Políticas interno del PMA, antes de presentar el marco a la Junta para aprobación.</p> <p>El PMA se propone someter a la aprobación de la Junta el marco independiente de rendición de cuentas y supervisión en el segundo período de sesiones ordinario, en noviembre de 2025, e implantarlo antes de que finalice el primer trimestre de 2026. Por medio de este proceso, el PMA aclarará la definición de supervisión en relación con las responsabilidades de la primera, segunda y tercera líneas.</p>

ANEXO II: ESTADO ACTUAL DE LAS RECOMENDACIONES DE LA DEPENDENCIA COMÚN DE INSPECCIÓN COMUNICADAS A LA JUNTA EJECUTIVA EN INFORMES ANTERIORES						
Núm. de recomendación	Informe	Recomendación	Estado de aceptación*	Estado de aplicación**	Estado del expediente***	Observaciones
2023/3 Rec. 4	Examen de los marcos de rendición de cuentas en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas	Para fines de 2024, los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían preparar, mediante la celebración de consultas en los mecanismos interinstitucionales apropiados, un modelo de madurez del marco de rendición de cuentas de referencia común para el sistema de las Naciones Unidas, tomando en consideración el marco de referencia actualizado de la DCI	Aceptada parcialmente		Abierto	Entidad coordinadora: RMD El PMA participará y contribuirá activamente a la labor de colaboración interinstitucional encaminada a elaborar un modelo para evaluar el grado de madurez de los marcos de rendición de cuentas de los organismos del sistema de las Naciones Unidas, y adaptará este modelo a su propia estructura para finales del primer trimestre de 2027 ⁴ .
2023/3 Rec. 5	Examen de los marcos de rendición de cuentas en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas	Para fines de 2025, los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían preparar una estimación de la madurez de sus propios marcos de rendición de cuentas a la luz del modelo de madurez del marco de rendición de cuentas de referencia común para el sistema de las Naciones Unidas y compartir los resultados con sus respectivos órganos legislativos y/o rectores a título informativo.	Aceptada parcialmente		Abierto	Entidad coordinadora: RMD El PMA reconoce la utilidad de evaluar la madurez de su marco de rendición de cuentas, contando con un grado de flexibilidad suficiente para formular sus propios valores de referencia y definir sus propios niveles de madurez teniendo presentes los valores de referencia y el modelo de madurez propuestos por la DCI. Desea señalar, sin embargo, que evaluar el marco de rendición de cuentas en función de su eficacia para apoyar el avance del organismo en el logro de sus fines y objetivos podría aportar resultados más tangibles y útiles. No obstante, el PMA llevará a cabo una evaluación de la madurez de su marco de rendición de cuentas después de transcurrido al menos un año desde su introducción. Determinará el método de evaluación más adecuado (por ejemplo, autoevaluación frente a evaluación independiente) y, de ser preciso, recabará el asesoramiento de la Junta, a más tardar en el primer trimestre de 2028.

⁴ El plazo estimado puede variar en función de los resultados de las iniciativas interinstitucionales conexas.

ANEXO II: ESTADO ACTUAL DE LAS RECOMENDACIONES DE LA DEPENDENCIA COMÚN DE INSPECCIÓN COMUNICADAS A LA JUNTA EJECUTIVA EN INFORMES ANTERIORES						
Núm. de recomendación	Informe	Recomendación	Estado de aceptación*	Estado de aplicación**	Estado del expediente***	Observaciones
2023/2 Rec. 2	Examen de los mecanismos internos de apelación en la fase precontenciosa a disposición del personal de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas	Las jefaturas ejecutivas de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que aún no lo hayan hecho deberían introducir en sus marcos regulatorios, antes de finales de 2025, una disposición que permita suspender la ejecución de las decisiones impugnadas en la fase precontenciosa, de oficio o a solicitud del apelante, en los casos de existencia de indicios razonables de ilegalidad de la decisión, error de hecho, especial urgencia o cuando la ejecución de la decisión pueda causar daños irreparables; o proponer que se introduzca esta disposición para que sus órganos legislativos o rectores adopten una decisión.	Aceptada	En curso	Abierto	Entidades coordinadoras: HRM, Oficina de Servicios Jurídicos (LEG) El PMA señala que, en el marco de la reforma del proceso de apelación de la FAO, ya se han introducido disposiciones que permiten suspender la aplicación de una decisión impugnada en la etapa de examen administrativo para las decisiones sobre separación del servicio. El PMA ha mantenido conversaciones con los órganos representativos del personal para abordar cuestiones relativas a las apelaciones, entre ellas la posibilidad de ampliar el alcance de las disposiciones vigentes para abarcar la suspensión de otros tipos de decisiones administrativas impugnables. En los próximos meses se celebrarán nuevas conversaciones y, tras considerar la postura del órgano representativo del personal, es posible que el PMA entable un diálogo con la FAO sobre la conveniencia de ampliar el alcance de las disposiciones en cuestión, en consonancia con el plazo establecido en la recomendación.
2023/2 Rec. 4	Examen de los mecanismos internos de apelación en la fase precontenciosa a disposición del personal de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas	Los órganos legislativos y rectores de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían pedir a sus jefaturas ejecutivas respectivas que aún no lo hayan hecho que lleven a cabo un examen exhaustivo de sus marcos regulatorios y prácticas en relación con los mecanismos internos de recurso especializados, con miras a evaluar si siguen siendo útiles y si su funcionamiento es adecuado en el marco general de los	Aceptada	En curso	Abierto	Entidades coordinadoras: HRM, LEG El PMA señala que se están celebrando consultas internas, y se prevé que para finales del primer trimestre de 2025 se habrá terminado de evaluar si los mecanismos internos de recurso especializados siguen siendo útiles y funcionan adecuadamente.

ANEXO II: ESTADO ACTUAL DE LAS RECOMENDACIONES DE LA DEPENDENCIA COMÚN DE INSPECCIÓN COMUNICADAS A LA JUNTA EJECUTIVA EN INFORMES ANTERIORES						
Núm. de recomendación	Informe	Recomendación	Estado de aceptación*	Estado de aplicación**	Estado del expediente***	Observaciones
		mecanismos internos de apelación, incluida la eliminación de las vías procesales duplicativas o ambiguas en aras de la eficacia del procedimiento, y que les informen al respecto, a más tardar en 2025.				
2023/2 Rec. 5	Examen de los mecanismos internos de apelación en la fase precontenciosa a disposición del personal de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas	Los órganos legislativos y rectores de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían pedir a sus jefaturas ejecutivas respectivas que aún no lo hayan hecho que les informen anualmente, a partir de 2025, sobre el funcionamiento de sus mecanismos internos de apelación formales, incluidos los mecanismos de recurso especializados. Los informes deberían incluir detalles sobre el número, el objeto y el resultado de las apelaciones, incluidos los casos considerados inadmisibles, información sobre la demografía de los apelantes e información sobre si las decisiones apeladas fueron confirmadas o revisadas, desglosada por tipo de procedimiento, según proceda.	Aceptada	En curso	Abierto	Entidades coordinadoras: HRM, LEG El PMA ha comenzado a recopilar datos para la presentación de informes sobre cuestiones relacionadas con los mecanismos internos de apelación formales y prevé empezar a comunicar la información pertinente a los Estados Miembros antes del período de sesiones anual de la Junta de 2025.

ANEXO II: ESTADO ACTUAL DE LAS RECOMENDACIONES DE LA DEPENDENCIA COMÚN DE INSPECCIÓN COMUNICADAS A LA JUNTA EJECUTIVA EN INFORMES ANTERIORES						
Núm. de recomendación	Informe	Recomendación	Estado de aceptación*	Estado de aplicación**	Estado del expediente***	Observaciones
2023/2 Rec. 7	Examen de los mecanismos internos de apelación en la fase precontenciosa a disposición del personal de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas	Las jefaturas ejecutivas de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que aún no lo hayan hecho deberían, antes de finales de 2025, ajustar los marcos regulatorios de sus organizaciones y eliminar todas las restricciones relativas a la representación letrada de su personal en los procesos de justicia interna, con el objetivo de permitirle que elija asesor jurídico libremente y sin restricciones.	Aceptada	En curso	Abierto	Entidades coordinadoras: HRM, LEG El PMA ha mantenido conversaciones con los órganos representativos del personal sobre cuestiones relativas a las apelaciones, entre ellas las restricciones a la representación letrada del personal en los procesos de justicia interna. En los próximos meses se celebrarán nuevas conversaciones con miras a abordar esta recomendación en consonancia con el plazo establecido.
2021/5 Rec. 2	Examen de la función de ética en el sistema de las Naciones Unidas	Los órganos rectores y legislativos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que aún no lo hayan hecho deberían pedir a las respectivas organizaciones que, antes de que finalice 2023, actualicen los mandatos de sus comités de auditoría y supervisión a fin de incluir, cuando sea necesario, disposiciones relativas a la ética y considerarla como una esfera de especialización deseable para los nuevos miembros del comité.	Aceptada		Cerrado	Entidad coordinadora: Secretaría de la Junta Ejecutiva El IOAC tiene un amplio historial de asesoramiento a la dirección sobre asuntos de ética. En 2009, cuando se revisó la línea jerárquica del IOAC para incluir la presentación de informes a la Junta Ejecutiva además de al Director Ejecutivo, se incluyó en el mandato del Comité la prestación de asesoramiento sobre el código de ética. En 2011 el mandato se volvió a revisar para incluir la prestación de asesoramiento a la Junta y al Director Ejecutivo sobre los sistemas establecidos por el PMA para mantener, promover y asegurar la adhesión a los valores y principios del Programa y el cumplimiento de las normas y políticas de las Naciones Unidas aplicables y de estrictos criterios de integridad y conducta ética, en particular en materia de prevención de conflictos de intereses y faltas de conducta. En noviembre de 2017, la Junta aprobó una nueva revisión del mandato del IOAC por la que se permite a la Oficina de Deontología y el Jefe de Deontología acceder sin restricciones y de forma confidencial al IOAC. En otra revisión del mandato , aprobada por la Junta en su segundo período de sesiones ordinario de noviembre de 2021, se establecen responsabilidades adicionales del Comité, entre ellas la de prestar asesoramiento sobre la idoneidad

ANEXO II: ESTADO ACTUAL DE LAS RECOMENDACIONES DE LA DEPENDENCIA COMÚN DE INSPECCIÓN COMUNICADAS A LA JUNTA EJECUTIVA EN INFORMES ANTERIORES						
Núm. de recomendación	Informe	Recomendación	Estado de aceptación*	Estado de aplicación**	Estado del expediente***	Observaciones
						de la respuesta de la dirección a las recomendaciones derivadas de las auditorías y las evaluaciones y a las recomendaciones formuladas por la Oficina de Deontología y el Ómbudsman, y sobre la idoneidad de las medidas de seguimiento adoptadas al respecto. En diciembre de 2024, el IOAC acordó revisar su mandato para incluir la "ética" en la lista de esferas sobre las que los miembros deberían poseer una serie de conocimientos, competencias y experiencia en puestos de categoría superior que sean recientes y pertinentes. El mandato revisado se presentará a la Junta para aprobación en 2025.
2022/1/ Rev.1 Rec. 6	Examen de las medidas y mecanismos para combatir el racismo y la discriminación racial en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas: gestión para lograr la eficacia institucional	Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían reforzar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades para todos los miembros del personal en el marco de la gestión de los recursos humanos.	Aceptada	En curso	Abierto	Entidad coordinadora: WMO El PMA sigue avanzando en la aplicación de esta recomendación en diversas esferas del Departamento del Entorno Laboral y la Gestión (WM). En septiembre de 2024, el PMA llevó a cabo una amplia auditoría interna sobre diversidad, equidad e inclusión en el seno del organismo, en la que se determinaron las principales esferas susceptibles de mejora y se formularon nueve recomendaciones en las que se pedía al Programa que elaborara una estrategia en la materia, estableciera una estructura de gobernanza al respecto, mejorara la presentación de datos sobre la diversidad y examinara sus políticas de recursos humanos desde una perspectiva inclusiva. Estas iniciativas, que se encuentran actualmente en curso, se han concebido colectivamente para promover la igualdad de oportunidades en todos los niveles del personal, con lo que fortalecen el compromiso del PMA en materia de diversidad, equidad e inclusión y se ajustan a los objetivos del sistema de las Naciones Unidas en general. El Programa está decidido a examinar y aplicar la recomendación relativa a un plan de acción contra el racismo como parte de su estrategia y marco más amplios en materia de diversidad, equidad e inclusión, cuya finalización está prevista para junio de 2025. Mientras se elabora la estrategia, el PMA sigue promoviendo la igualdad de oportunidades en la gestión de sus recursos humanos, entre otras cosas prestando apoyo específico a la gestión de la actuación profesional y las perspectivas

ANEXO II: ESTADO ACTUAL DE LAS RECOMENDACIONES DE LA DEPENDENCIA COMÚN DE INSPECCIÓN COMUNICADAS A LA JUNTA EJECUTIVA EN INFORMES ANTERIORES

Núm. de recomendación	Informe	Recomendación	Estado de aceptación*	Estado de aplicación**	Estado del expediente***	Observaciones
						<p>de carrera y velando por que el aprendizaje y el desarrollo profesional estén estrechamente relacionados con el desempeño individual.</p> <p>En el marco de la labor en curso, las conversaciones periódicas sobre el desempeño entre los empleados y los directores garantizan que se determinen y aborden las oportunidades de desarrollo profesional. En los últimos cinco años, el PMA ha puesto en marcha varios programas mundiales de desarrollo de la carrera profesional destinados a mejorar el aprendizaje y la promoción profesional de los empleados en todos los lugares de destino y a todos los niveles. Entre los programas más destacados figuran los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • el programa de orientación inicial para los directores y directores adjuntos de las oficinas en los países, y el programa para jefes de oficinas sobre el terreno, que se centran en esas funciones específicas y están a disposición de hombres y mujeres por igual; • el programa Horizon, dirigido a los oficiales nacionales y que incluye capacitación, evaluaciones de 360 grados y asesoramiento personalizado, trabajo de grupo y autoaprendizaje; • el programa BRIDGE, destinado al personal de servicios generales de todo el mundo y que ofrece apoyo personalizado para su desarrollo profesional, y • programas de desarrollo de la capacidad de liderazgo para mandos intermedios y supervisores, que garantizan la igualdad de acceso a las oportunidades de desarrollo de esta capacidad. <p>Además, una “academia de competencias esenciales” ofrece 12 programas de cuatro semanas centrados en competencias transversales y transferibles y a disposición de todos los empleados, con independencia de su categoría o tipo de contrato.</p>

ANEXO II: ESTADO ACTUAL DE LAS RECOMENDACIONES DE LA DEPENDENCIA COMÚN DE INSPECCIÓN COMUNICADAS A LA JUNTA EJECUTIVA EN INFORMES ANTERIORES						
Núm. de recomendación	Informe	Recomendación	Estado de aceptación*	Estado de aplicación**	Estado del expediente***	Observaciones
						<p>En consonancia con la labor en curso encaminada a fomentar un lugar de trabajo inclusivo y equitativo, se han introducido varias iniciativas para promover la aplicación de prácticas de contratación imparciales y la igualdad de acceso a las oportunidades de desarrollo profesional. Entre las novedades más importantes, cabe destacar la puesta en marcha en julio de 2024 del nuevo sistema de gestión del capital humano (Workday HCM), que ofrece a todos los empleados del PMA, con independencia de su lugar de destino o tipo de contrato, igualdad de oportunidades para gestionar mejor los aspectos de su vida laboral y realizar tareas relacionadas con asuntos de recursos humanos, como presentar solicitudes para puestos vacantes, acceder a oportunidades de asignación temporal de funciones, definir y destacar sus competencias clave y solicitar prestaciones y derechos.</p> <p>Además, los procesos de promoción en el PMA están concebidos para garantizar la igualdad de oportunidades a todo el personal móvil de categoría profesional que cumpla los criterios de servicio y antigüedad exigidos. Las candidaturas para las promociones se examinan sobre la base de directrices establecidas que favorecen un proceso de solicitud más transparente y accesible.</p> <p>El PMA está impartiendo capacitación sobre la realización de entrevistas basadas en competencias, que incluye módulos acerca de los sesgos inconscientes. Esta capacitación está dirigida al personal que forma parte de los equipos de entrevistadores y promueve la imparcialidad y la objetividad durante el proceso de contratación, reforzando así el compromiso del Programa de aplicar prácticas de contratación equitativas en todas las modalidades contractuales.</p>

* Categorías relativas al estado de aceptación (cuarta columna): "Aceptada", "Aceptada parcialmente" y "No aceptada".

** Categorías relativas al estado de aplicación (quinta columna): "En curso" y "Aplicada"; el recuadro queda vacío en caso de que la aplicación dependa de la acción de una entidad distinta del PMA o en caso de que no se prevea ninguna otra medida.

*** Categorías relativas al estado del expediente (sexta columna): "Abierto" y "Cerrado".

ANEXO III**Hiperenlaces a los informes de la Dependencia Común de Inspección y a las observaciones de la Junta de los Jefes Ejecutivos**

Referencia del informe	Nombre del informe e hiperenlace	Observaciones de la JJE
JIU/REP/2024/2	Análisis del examen realizado y las medidas adoptadas por las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas con respecto a los informes y recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección	No disponible
JIU/REP/2023/9	Examen de la calidad, la eficacia, la eficiencia y la sostenibilidad de los planes de seguro médico en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas	A/79/695/Add.1
JIU/REP/2023/8	Examen del empleo de personal que no es de plantilla y modalidades de contratación conexas en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas	A/79/694/Add.1
JIU/REP/2023/6	Las modalidades de trabajo flexibles en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas	A/79/693/Add.1
JIU/REP/2023/3	Examen de los marcos de rendición de cuentas en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas	A/78/595/Add.1
JIU/REP/2023/2	Examen de los mecanismos internos de apelación en la fase precontenciosa a disposición del personal de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas	A/79/301/Add.1
JIU/REP/2021/5	Examen de la función de ética en el sistema de las Naciones Unidas	A/77/258/Add.1
JIU/NOTE/2022/1/Rev.1	Examen de las medidas y mecanismos para combatir el racismo y la discriminación racial en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas: gestión para lograr la eficacia institucional	No aplicable

Lista de las siglas utilizadas en el presente documento

DCI	Dependencia Común de Inspección
FAO	Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura
HRM	Dirección de Recursos Humanos
IOAC	Comité Consultivo de Supervisión Independiente
JJE	Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación
LEG	Oficina de Servicios Jurídicos
RMD	Dirección de Gestión de Riesgos
WEL	Servicio de Bienestar
WMO	Secretaría del Departamento del Entorno Laboral y la Gestión