



Junta Ejecutiva

Primer período de sesiones ordinario

Roma, 14 de enero de 2026

y

Roma, 24-27 de febrero de 2026

Distribución: general

Tema 6 del programa

Fecha: 26 de enero de 2026

WFP/EB.1/2026/6-E

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.1/2026/6-E) y, teniendo en cuenta las consideraciones planteadas por sus miembros durante los debates, refrenda las respuestas a las recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección destinadas a los órganos legislativos e incluidas en los anexos del documento, que se centran en la eficiencia, la transparencia y la rendición de cuentas.

* 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. R. S. Pala Krishnan

Directora Adjunta

Dirección de Gestión de Riesgos

Correo electrónico: rathi.palakrishnan@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 se compone de 11 inspectores cuya misión consiste en 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 razón 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 pertinentes de la DCI se remiten al Director Ejecutivo para que los transmita a la Junta Ejecutiva del PMA.

Informes de la DCI que requieren la adopción de medidas por parte del PMA

3. En el período objeto del informe de 2025¹, la DCI publicó tres informes sobre los que el PMA ha de adoptar medidas. Los informes 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 III.
4. En los siguientes informes de la DCI figuran recomendaciones nuevas que requieren la adopción de medidas por parte del PMA:
 - a. "Examen de las políticas y prácticas para prevenir la explotación y los abusos sexuales en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y responder a ellos" (JIU/REP/2025/2);
 - b. "Examen de la aplicación del principio de reconocimiento mutuo en el sistema de las Naciones Unidas" (JIU/REP/2024/4), y
 - c. "La presupuestación en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas" (JIU/REP/2024/3 (Part I)).
5. En el anexo I se exponen las 16 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 cinco recomendaciones recibidas en el ciclo de presentación de informes de 2025 para la adopción de medidas por parte de la Junta Ejecutiva; en el anexo I figuran las respuestas a esas recomendaciones propuestas por la Secretaría. Las propuestas de respuesta fueron examinadas por los miembros suplentes de la Mesa de la Junta Ejecutiva y, posteriormente, por la propia Mesa.
6. En el anexo II se facilita información actualizada sobre la aplicación de 13 recomendaciones de informes de la DCI presentados a la Junta anteriormente.
7. En el anexo III se facilitan enlaces a los informes de la DCI examinados en el presente documento y a las observaciones conexas del Secretario General y la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación (JJE).
8. La labor de seguimiento realizada ha permitido terminar de aplicar 12 recomendaciones en 2025 (véase el cuadro 1).

¹ El período sobre el que se informa finalizó el 22 de octubre de 2025. Por consiguiente, el presente informe abarca únicamente los informes recibidos antes de esa fecha.

²- ["Informes de la Dependencia Común de Inspección de importancia para la labor del PMA"](#) (WFP/EB.1/2025/7-C/Rev.1).

CUADRO 1: ESTADO DE LAS RECOMENDACIONES DE LA DCI 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 2025	Nuevas	Cerradas	Recomendaciones pendientes de aplicar en el primer período de sesiones ordinario de 2026
2023	Marcos de rendición de cuentas	3	0	1	2
	Mecanismos internos de apelación en la etapa precontenciosa	4	0	2	2
	Prevención y lucha contra el racismo y la discriminación racial	1	0	1	0
2024	Planes de seguro médico	2	0	2	0
	Modalidades de trabajo flexibles	3	0	3	0
2025	Políticas y prácticas de prevención y respuesta en relación con la explotación y los abusos sexuales	0	10	0	10
	Aplicación del principio de reconocimiento mutuo	0	3	2	1
	La presupuestación en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas	0	3	1	2
Total		13	16	12	17

ANEXO I: RECOMENDACIONES DE LA DCI 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
2025/2 Rec. 2	Examen de las políticas y prácticas para prevenir la explotación y los abusos sexuales en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y responder a ellos	Antes de que concluya 2027, las jefaturas ejecutivas de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían revisar las políticas en materia de explotación y abusos sexuales y acoso sexual para que abarquen de manera más amplia las conductas sexuales indebidas, centrándose en las conductas prohibidas del personal, reafirmando los derechos de las víctimas, definiendo la "tolerancia cero" e incorporando buenas prácticas, como las relativas a la protección contra las represalias y el uso indebido de la tecnología.	Aceptada	En curso	Abierto	<p>Entidades coordinadoras: Oficina de la Directora Ejecutiva - Dependencia de Protección contra la Explotación y los Abusos Sexuales (OEDP) y Dirección de Recursos Humanos (HRM)</p> <p>La dirección del PMA elaborará una política integral en materia de conducta sexual indebida en consonancia con la próxima estrategia institucional del PMA sobre protección contra la explotación y los abusos sexuales y contra el acoso sexual y sobre la base de buenas prácticas determinadas en todo el sistema de Naciones Unidas. Esta política abordará la gama completa de conductas sexuales indebidas e incluirá la protección de los derechos de las víctimas, así como salvaguardas contra las represalias y el uso indebido de la tecnología. Aunque la dirección reconoce la importancia de concluir esta labor dentro del plazo indicado en la recomendación, puede que las limitaciones de recursos no permitan ultimar la aplicación antes de fines de 2027. Por lo tanto, se dará prioridad a estas actividades durante el primer año del plan de aplicación de la estrategia sobre protección contra la explotación y los abusos sexuales y contra el acoso sexual, y los progresos se comunicarán a la Junta Ejecutiva en el marco de la presentación periódica de información actualizada sobre las medidas en la materia.</p>
2025/2 Rec. 3	Examen de las políticas y prácticas para prevenir la explotación y los abusos sexuales en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y responder a ellos	A comienzos de 2028, los órganos legislativos o rectores de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían solicitar a la jefatura ejecutiva de su organización que les proporcione información actualizada sobre los avances logrados en la revisión de las políticas en materia de explotación y abusos sexuales y acoso sexual, así como sobre	Aceptada	En curso	Abierto	<p>Entidades coordinadoras: OEDP y HRM</p> <p>La dirección del PMA ya presenta tres veces al año a la Junta Ejecutiva información actualizada sobre los avances realizados en el fortalecimiento de sus políticas y prácticas en materia de protección contra la explotación y los abusos sexuales, prestando especial atención a la aplicación de las recomendaciones de la evaluación estratégica de 2024 y la correspondiente respuesta de la dirección a las recomendaciones sobre</p>

ANEXO I: RECOMENDACIONES DE LA DCI 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
	Naciones Unidas y responder a ellos	cualquier procedimiento de gestión del cambio asociado a las revisiones.				el tema. La dirección considera apropiado el calendario propuesto para la recomendación y, de conformidad con la próxima estrategia del PMA sobre protección contra la explotación y los abusos sexuales y contra el acoso sexual, procurará reforzar el marco, los procesos y los procedimientos del PMA en el ámbito de las políticas.
2025/2 Rec. 4	Examen de las políticas y prácticas para prevenir la explotación y los abusos sexuales en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y responder a ellos	Antes de que concluya 2026, las jefaturas ejecutivas de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían actuar de manera individual o colectiva, en consulta con las jefaturas ejecutivas de otras organizaciones miembros de la JJE y preferiblemente en el marco de los mecanismos interinstitucionales existentes, para abordar y coordinar de forma integral la prevención de la explotación y los abusos sexuales y el acoso sexual (las conductas sexuales indebidas) y la adopción de medidas al respecto y crear una nueva estrategia basada en el enfoque establecido en el informe de 2017 del Secretario General (A/71/818 y A/71/818/Corr.1), que haga hincapié en la prevención y la respuesta y en integrar un enfoque centrado en las víctimas.	Aceptada	En curso	Abierto	Entidades coordinadoras: OEDP y HRM La dirección del PMA está de acuerdo con esta recomendación y observa que para aplicarla efectivamente deberán mantenerse en las Naciones Unidas consultas dirigidas por la Oficina del Coordinador Especial para Mejorar la Respuesta de las Naciones Unidas a la Explotación y los Abusos Sexuales. La estrecha coordinación con el Grupo Ejecutivo de las Naciones Unidas también será esencial para garantizar la coherencia y la convergencia entre entidades. La dirección contribuirá a cualquier iniciativa interinstitucional resultante de esta recomendación, en particular a la revisión del boletín del Secretario General de 2003 en materia de protección contra la explotación y el abuso sexuales y a la elaboración de una nueva estrategia sobre protección contra la explotación y los abusos sexuales y contra el acoso sexual para todo el sistema de las Naciones Unidas.
2025/2 Rec. 5	Examen de las políticas y prácticas para prevenir la explotación y los abusos sexuales en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y responder a ellos	Antes de que concluya 2026, las jefaturas ejecutivas de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían actuar de manera individual o colectiva, en consulta con las jefaturas ejecutivas de otras organizaciones miembros de la JJE y preferiblemente en el marco de los mecanismos de coordinación interinstitucional existentes, para establecer un grupo de trabajo que se ocupe de la	Aceptada	En curso	Abierto	Entidad coordinadora: OEDP La dirección del PMA está de acuerdo con esta recomendación y observa que para aplicarla efectivamente deberán mantenerse en las Naciones Unidas consultas dirigidas por la Oficina del Coordinador Especial. Asimismo, observa que se han registrado avances positivos en materia de transparencia desde que en 2015 se introdujo iReport, mecanismo de las Naciones

ANEXO I: RECOMENDACIONES DE LA DCI 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
	Naciones Unidas y responder a ellos	coherencia y la armonización de los datos sobre explotación y abusos sexuales, lo que incluye determinar qué datos se denuncian y en qué contexto y cuándo deberían registrarse y actualizarse las denuncias, así como añadir campos de datos y funciones para mejorar el análisis, la transparencia y la integridad de los datos sobre explotación y abusos sexuales.				Unidas de seguimiento de la explotación y los abusos sexuales que ofrece datos consolidados sobre denuncias y casos corroborados de explotación y abusos sexuales. Sobre la base de las enseñanzas extraídas y los desafíos encontrados en los últimos años, la dirección prestará apoyo a iniciativas interinstitucionales dirigidas a mejorar los datos sobre explotación y abusos sexuales que figuran en iReport, lo cual mejorará la claridad, la transparencia y la integridad de los datos. Esta iniciativa comportará interacciones a través de mecanismos interinstitucionales como los Representantes de los Servicios de Investigación de las Naciones Unidas.
2025/2 Rec. 8	Examen de las políticas y prácticas para prevenir la explotación y los abusos sexuales en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y responder a ellos	A comienzos de 2026, las jefaturas ejecutivas de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían actuar de manera individual o colectiva, en consulta con las jefaturas ejecutivas de otras organizaciones miembros de la JJE y preferiblemente en el marco de los mecanismos interinstitucionales, para llegar a un acuerdo sobre la coherencia y la armonización a nivel de todo el sistema de los procedimientos relativos a ClearCheck, incluido en lo referente a la inscripción de personas, los procedimientos de eliminación de nombres, el cribado de candidatos para las categorías del personal que no es de plantilla, así como la posibilidad de ampliar el uso de esta herramienta para que incluya otros tipos de conducta indebida.	Aceptada	En curso	Abierto	<p>Entidad coordinadora: HRM</p> <p>La dirección del PMA utiliza actualmente el sistema ClearCheck para todos los procesos de contratación y coincide en que debe procurarse dotarlos de mayor coherencia en todo el sistema. Está en marcha la ampliación de ClearCheck a otros tipos de conducta indebida bajo la dirección de la Secretaría de las Naciones Unidas, y la dirección del PMA está obrando por armonizar el marco del PMA en consecuencia. Esta recomendación se aplicará a través del Comité de Alto Nivel sobre Gestión de la JJE y en el contexto de la labor del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas en relación con la prevención del acoso sexual y la respuesta a este, y el PMA contribuirá a esta labor según proceda, en particular mediante mecanismos interinstitucionales como los Representantes de los Servicios de Investigación de las Naciones Unidas. Aunque la dirección del PMA sigue decidida a respaldar este proceso, las actuales limitaciones de recursos hacen que finales de 2026 sea un plazo de finalización más razonable al garantizar un mayor grado de estructuración y coherencia en la aplicación.</p>

ANEXO I: RECOMENDACIONES DE LA DCI 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
2025/2 Rec. 9	Examen de las políticas y prácticas para prevenir la explotación y los abusos sexuales en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y responder a ellos	Antes de que concluya 2026, las jefaturas ejecutivas de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían realizar una evaluación de los mecanismos que utilizan para el cribado y la verificación de antecedentes del personal en relación con denuncias corroboradas de conductas sexuales indebidas, como parte de la cual deberían establecer los tipos de personal que se van a someter a cribado y determinar las deficiencias, así como los riesgos que conlleva no aplicar los procedimientos más exhaustivos de cribado y verificación de antecedentes.	Aceptada	En curso	Abierto	<p>Entidad coordinadora: HRM</p> <p>La dirección del PMA acepta que se revise la idoneidad y la eficacia de los actuales mecanismos de cribado y verificación de antecedentes para no contratar personas en cuyo expediente figuren incidentes corroborados de conducta sexual indebida. La dirección subraya que protegerse contra la contratación de responsables de actos de conducta sexual indebida es una prioridad institucional básica y reafirma su compromiso con la defensa de las normas más estrictas de integridad, rendición de cuentas y protección en todas las operaciones. La dirección espera que el examen descrito en esta recomendación haya finalizado antes de fines de 2026, y está previsto que todo ajuste necesario se incorpore en 2027, con lo cual quedará garantizado un enfoque estructurado y coherente en materia de fortalecimiento de las salvaguardas en todo el sistema.</p>
2025/2 Rec. 10	Examen de las políticas y prácticas para prevenir la explotación y los abusos sexuales en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y responder a ellos	Antes de que concluya 2026, las jefaturas ejecutivas de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que aún no lo hayan hecho deberían integrar la explotación y los abusos sexuales en sus procesos de gestión de los riesgos institucionales con el fin de detectar y mitigar los riesgos en ese ámbito en todos los niveles operacionales, en particular los riesgos relacionados con los asociados en la ejecución y los proveedores, para fundamentar sus planes de acción en materia de protección contra la explotación y los abusos sexuales.	Aceptada	En curso	Abierto	<p>Entidades coordinadoras: OEDP, Dirección de la Cadena de Suministro y la Ejecución (SCD), con apoyo de la Dirección de Gestión de Riesgos (RMD)</p> <p>La dirección del PMA ha integrado la protección contra la explotación y los abusos sexuales en los procesos de gestión global de riesgos del PMA, con inclusión de la taxonomía de los riesgos, el catálogo de riesgos y otros mecanismos de gestión de riesgos institucionales. Está decidida a seguir fortaleciendo la colaboración con los contratistas en este ámbito, en particular con proveedores de servicios financieros y de otros servicios comerciales, así como con asociados en la ejecución gubernamentales. Reconociendo los aumentos de eficiencia derivados de la unificación de enfoques, la dirección contribuye activamente a las labores interinstitucionales participando en varios grupos de trabajo centrados en las asociaciones y la protección</p>

ANEXO I: RECOMENDACIONES DE LA DCI 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
						contra la explotación y los abusos sexuales, en concreto en el grupo de trabajo sobre asociados comerciales y protección contra la explotación y los abusos sexuales y en el grupo de trabajo sobre protocolos para los asociados en la ejecución, en el marco de los cuales se ha conseguido colaborar efectivamente con ONG asociadas a escala mundial.
2025/2 Rec. 11	Examen de las políticas y prácticas para prevenir la explotación y los abusos sexuales en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y responder a ellos	Antes de que concluya 2026, las jefaturas ejecutivas de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían evaluar: a) la utilización de la licencia administrativa sin sueldo; b) los criterios para imponer medidas disciplinarias en los casos de conductas sexuales indebidas; c) el plazo desde que finaliza una investigación hasta que se imponen medidas disciplinarias; y d) los procedimientos en vigor para informar a las víctimas de las medidas adoptadas.	Aceptada	En curso	Abierto	Entidad coordinadora: HRM La dirección del PMA integrará la aplicación de esta recomendación en su plan de trabajo para 2026.
2025/2 Rec. 12	Examen de las políticas y prácticas para prevenir la explotación y los abusos sexuales en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y responder a ellos	Antes de que concluya 2028, las jefaturas ejecutivas de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían actuar de manera colectiva, en consulta con las jefaturas ejecutivas de otros miembros de la JJE y preferiblemente en el marco de los mecanismos interinstitucionales, a fin de estudiar la posibilidad de establecer un mecanismo interinstitucional de financiación mancomunada para prestar asistencia a las víctimas de explotación y abusos sexuales.	Aceptada	En curso	Abierto	Entidad coordinadora: OEDP La dirección del PMA está de acuerdo con esta recomendación, a la vez que observa que para aplicarla efectivamente será precisa una colaboración estrecha en todo el sistema de las Naciones Unidas. El Grupo Ejecutivo de las Naciones Unidas contribuirá decisivamente a garantizar la coherencia y la convergencia entre entidades en cuanto al apoyo prestado a las víctimas de acoso sexual. La dirección del PMA contribuirá a los debates interinstitucionales dirigidos a fortalecer las iniciativas colectivas y promover enfoques coherentes y centrados en las víctimas.

ANEXO I: RECOMENDACIONES DE LA DCI 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
2025/2 Rec. 13	Examen de las políticas y prácticas para prevenir la explotación y los abusos sexuales en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y responder a ellos	Antes de que concluya 2026, los órganos legislativos o los órganos rectores deberían solicitar a las jefaturas ejecutivas de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que准备 un informe anual sobre todas las medidas disciplinarias impuestas al personal de su organización por conductas sexuales indebidas, en el que figure el tipo de conducta indebida, si se inscribió a las personas en la base de datos ClearCheck de registros de conductas sexuales indebidas, cualquier asistencia prestada a las víctimas y el número total de casos penales pertinentes que se han remitido a las autoridades nacionales competentes.	Aceptada	En curso	Abierto	<p>Entidad coordinadora: HRM</p> <p>La dirección del PMA ya informa anualmente a la Junta Ejecutiva de todas las medidas disciplinarias impuestas a miembros del personal, entre ellas las relacionadas con conductas sexuales indebidas. En los informes presentados se indica la naturaleza de la conducta indebida, cualquier registro consignado en la base de datos ClearCheck y toda remisión a las autoridades nacionales. La HRM del PMA procura ampliar el alcance de la presentación de informes para que tenga cabida información sobre las medidas de protección, mejora que previsiblemente se habrá incorporado a fines del segundo trimestre de 2026.</p>
2024/4 Rec. 2	Examen de la aplicación del principio de reconocimiento mutuo en el sistema de las Naciones Unidas	Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, a través de la JJE para la Coordinación, deberían encargar para finales de 2025 a la Comunidad de Práctica sobre Reconocimiento Mutuo y a la red de defensores del reconocimiento mutuo la coordinación de las iniciativas de aplicación del principio de reconocimiento mutuo en todo el sistema y la elaboración de unas directrices operacionales completas que orienten a las organizaciones signatarias en esa misma tarea. Esas directrices deberían estar dirigidas a conseguir una aplicación más amplia del principio de reconocimiento mutuo en relación con las actividades de referencia actuales de las organizaciones.	Aceptada		Cerrado	<p>Entidades coordinadoras: Dirección del Jefe de Finanzas (CFO), HRM, Dirección de Servicios de Gestión (MSD), SCD, Dirección de Tecnología (TEC)</p> <p>La dirección del PMA está de acuerdo con esta recomendación y reconoce la importancia de coordinar las iniciativas emprendidas en todo el sistema para fortalecer la aplicación efectiva del principio de reconocimiento mutuo. La dirección del PMA contribuirá a cualquier iniciativa interinstitucional resultante de esta recomendación, como el Equipo de Tareas para la Aplicación del Reconocimiento Mutuo del Grupo de Innovaciones Institucionales.</p>

ANEXO I: RECOMENDACIONES DE LA DCI 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
2024/4 Rec. 3	Examen de la aplicación del principio de reconocimiento mutuo en el sistema de las Naciones Unidas	Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían, para finales de 2029, aprovechar todas las posibilidades de revisar las políticas y reglamentos vigentes para incorporar explícitamente el principio de reconocimiento mutuo en sus marcos reglamentarios a fin de reforzar su importancia para subsanar las disparidades entre organismos y facilitar su aplicación más amplia en todo el sistema de las Naciones Unidas.	Aceptada	En curso	Abierto	<p>Entidades coordinadoras: CFO, HRM, MSD, SCD, TEC</p> <p>La dirección del PMA ha adoptado un enfoque descentralizado en la aplicación del principio de reconocimiento mutuo en las distintas esferas funcionales pertinentes del PMA, entre ellas las finanzas, los recursos humanos, los servicios de gestión, la cadena de suministro y la tecnología. Las funciones evalúan y aplican el principio de reconocimiento mutuo en función de sus respectivos mandatos y contextos operacionales. Hasta la fecha, el principio de reconocimiento mutuo se ha integrado en las orientaciones sobre adquisiciones impartidas a las oficinas en los países, cuya aplicación efectiva se rige por el Manual de gestión de los recursos financieros con fines de selección y captación de los asociados bancarios del PMA, y se ha aplicado mediante servicios compartidos globales e iniciativas de colaboración interinstitucional como el Centro de Reservas de las Naciones Unidas, el Parque Automotor de las Naciones Unidas, Movilidad en las Naciones Unidas, Alojamiento en las Naciones Unidas, Instalaciones en las Naciones Unidas y Subastas en Línea de las Naciones Unidas. En el ámbito de los recursos humanos, el principio se aplica caso por caso, y las políticas pertinentes se revisarán y actualizarán cuando resulte viable antes de que se cumpla el plazo fijado para la recomendación; por su parte, con respecto a la tecnología, la consideración del principio está incorporada en los procesos ordinarios de revisión de políticas.</p>

ANEXO I: RECOMENDACIONES DE LA DCI 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
2024/4 Rec. 5	Examen de la aplicación del principio de reconocimiento mutuo en el sistema de las Naciones Unidas	Antes de que finalice 2026, los órganos legislativos y rectores de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían solicitar a las jefaturas ejecutivas de las organizaciones signatarias de la Declaración de Reconocimiento Mutuo que aún no lo hayan hecho que reflejen en sus informes periódicos las ganancias en eficiencia obtenidas al aplicar el principio de reconocimiento mutuo, con el fin de garantizar un seguimiento y una supervisión adecuados.	Aceptada		Cerrado	<p>Entidades coordinadoras: CFO, HRM, MSD, SCD, TEC</p> <p>La dirección del PMA acepta el principio de fortalecimiento de la supervisión y la transparencia en lo que respecta a las mejoras de la eficiencia derivadas de la aplicación del principio de reconocimiento mutuo. La dirección ya informa periódicamente sobre las ganancias de eficiencia y los resultados de carácter operacional obtenidos mediante los marcos existentes, en particular mediante el Informe Anual de las Realizaciones dirigido a la Junta Ejecutiva y los informes sobre su estrategia de operaciones institucionales, que facilitan en conjunto la supervisión de las medidas de fomento de la eficiencia en las esferas funcionales pertinentes.</p> <p>La dirección del PMA también se suma a las observaciones interinstitucionales presentadas por conducto de la JJE en la nota del Secretario General sobre el examen de la aplicación del principio de reconocimiento mutuo en el sistema de las Naciones Unidas (A/80/263/Add.1). Los aumentos de eficiencia derivados del reconocimiento mutuo son difíciles de aislar, ya que el principio suele funcionar como factor catalizador dentro de iniciativas operacionales o de reforma más amplias, con lo cual la atribución directa resulta compleja metodológicamente y exige un gran volumen de recursos.</p> <p>La dirección del PMA seguirá supervisando las medidas de fomento de la eficiencia e informando de ellas por medio de los mecanismos establecidos del PMA y se adaptará a todo enfoque interinstitucional normalizado que se elabore en el marco del Comité de Alto Nivel sobre Gestión o en el contexto de reformas emprendidas conforme a la Iniciativa ONU80.</p>

ANEXO I: RECOMENDACIONES DE LA DCI 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
2024/3 Rec. 1	La presupuestación en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas	Las jefaturas ejecutivas de las organizaciones participantes en la DCI, en su calidad de miembros de la JJE, deberían actualizar y publicar el Glosario de términos financieros y presupuestarios para el final de 2027, con el objetivo de que, además de para otros fines, se utilice como documento de referencia en la presupuestación.	Aceptada	En curso	Abierto	<p>Entidad coordinadora: CFO</p> <p>Para el final de 2027, la dirección del PMA revisará y actualizará el Glosario de términos financieros y presupuestarios del PMA, según proceda, a la luz de las particularidades del organismo.</p> <p>La dirección del PMA respaldará toda iniciativa interinstitucional resultante de esta recomendación, y señala que puede que no sea viable la armonización plena entre las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas en vista de la diversidad de normas y reglamentaciones financieras vigentes en cada una de ellas.</p>
2024/3 Rec. 2	La presupuestación en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas	Los órganos legislativos y los órganos rectores de las organizaciones participantes en la DCI deberían solicitar a las jefaturas ejecutivas de las organizaciones respectivas que, en su calidad de miembros de la JJE, actualicen para el final de 2027 la clasificación estándar de los objetos de gasto y la publiquen para que se utilice como documento de referencia en la presupuestación, entre otros fines.	Aceptada		Abierto	<p>Entidad coordinadora: CFO</p> <p>La dirección del PMA está de acuerdo con la recomendación y actualizará la clasificación estándar de los objetos de gasto para el final de 2027. Sin embargo, seguirá adaptando el plan de cuentas de los gastos del PMA a las particularidades del organismo para facilitar la presupuestación basada en los resultados.</p> <p>La dirección del PMA prestará apoyo a las iniciativas interinstitucionales que se deriven de esta recomendación.</p>
2024/3 Rec. 3	La presupuestación en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas	Los órganos legislativos y los órganos rectores de las organizaciones participantes en la DCI deberían solicitar a las jefaturas ejecutivas de las organizaciones respectivas que se abstuvieran de reducir el grado de detalle presentado actualmente en su examen presupuestario a partir del próximo ciclo presupuestario, a fin de asegurar que el proceso decisivo sea significativo.	Aceptada parcialmente		Cerrado	<p>Entidad coordinadora: CFO</p> <p>La dirección del PMA reconoce la importancia de presentar información presupuestaria exhaustiva. Sin embargo, observa que esta recomendación podría estar en contradicción con las recomendaciones derivadas del examen de la gobernanza de la Junta Ejecutiva, en el que se pedía racionalizar y simplificar los documentos de la Junta, incluido el Plan de Gestión del PMA, que es uno de los documentos clave para la planificación financiera presentados a la Junta Ejecutiva</p>

ANEXO I: RECOMENDACIONES DE LA DCI 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>para que los apruebe en su segundo período de sesiones ordinario de cada año.</p> <p>La dirección del PMA da por cerrada esta recomendación tras el ejercicio de racionalización y simplificación de los documentos de la Junta llevado a cabo y observa que con la solicitud de simplificación se pretende facilitar las decisiones y los debates estratégicos en relación con los formatos, los límites del número de palabras y la información proporcionada para presentar informes inteligentes, es decir, "insumos estratégicos para conseguir productos estratégicos"; que una reducción del grado de detalle no rebajaría obligatoriamente la transparencia, la rendición de cuentas ni la evaluación de la dimensión económica y la eficiencia, y que la flexibilidad con respecto a lo que se incluye en los planes de gestión del PMA es importante para que la Junta Ejecutiva reciba la información más pertinente.</p>

* Categorías relativas al estado de aceptación (columna 4): "Aceptada", "Aceptada parcialmente" y "No aceptada".

** Categorías relativas al estado de aplicación (columna 5): "En curso" y "Aplicada". Este recuadro queda vacío en el caso de que la aplicación dependa de la actuación de una entidad distinta del PMA o de que no se prevea ninguna otra medida.

*** Categorías relativas al estado del expediente (columna 6): "Abierto", "Cerrado".

ANEXO II: ESTADO ACTUAL DE LAS RECOMENDACIONES DE LA DCI COMUNICADAS A LA JUNTA EJECUTIVA EN INFORMES ANTERIORES						
Núm. de recomendación	Informe	Recomendación	Estado de aceptación*	Estado de aplicación**	Estado del expediente***	Observaciones
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	Aplicada	Cerrado	<p>Entidades coordinadoras: Dirección de Bienestar y Cultura Institucional (WEL) y HRM</p> <p>El PMA no ofrece cobertura de seguro a los miembros del hogar de un empleado que no tengan parentesco con este. A partir del 1 de enero de 2026, los familiares secundarios a cargo dejarán de reunir los requisitos necesarios para inscribirse en planes de seguro de salud en grupo del PMA, lo cual supone que desde entonces no podrán inscribirse nuevos familiares de ese tipo. Los que se hayan inscrito antes del 1 de enero de 2026 podrán acogerse a una cláusula de anterioridad en virtud de la cual mantendrán la cobertura conforme al actual marco de requisitos exigidos.</p> <p>A partir del 1 de enero de 2027, el PMA dejará de subvencionar las primas de todos los familiares secundarios a cargo que sigan inscritos. Desde entonces, el personal asumirá por completo la responsabilidad del pago correspondiente a la cobertura de sus familiares secundarios a cargo asegurados.</p>
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 indique de forma inequívoca en las políticas pertinentes.	Aceptada	Aplicada	Cerrado	<p>Entidades coordinadoras: WEL, con apoyo de la Oficina Global de Privacidad</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, las pruebas y la información clínica semejante necesaria para tramitar las solicitudes de reembolso y la prestación de los servicios son presentados directamente al administrador externo por el participante asegurado o por 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 incluye cláusulas de protección de datos personales que se rigen por los principios de las</p>

ANEXO II: ESTADO ACTUAL DE LAS RECOMENDACIONES DE LA DCI COMUNICADAS A LA JUNTA EJECUTIVA EN INFORMES ANTERIORES						
Núm. de recomendación	Informe	Recomendación	Estado de aceptación*	Estado de aplicación**	Estado del expediente***	Observaciones
						<p>Naciones Unidas sobre protección de datos personales y privacidad adoptados por el Comité de Alto Nivel sobre Gestión el 11 de octubre de 2018, las resoluciones aplicables de la Asamblea General de las Naciones Unidas y los artículos aplicables del Estatuto y el Reglamento General del PMA, así como por cualquier otro reglamento aplicable al administrador externo.</p> <p>El PMA seguirá velando por que se aplique el máximo nivel de protección de datos a todos los datos en materia de salud procesados mediante la aplicación en curso del Marco de protección de datos personales y privacidad, aprobado en marzo de 2024.</p>
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	Aplicada	Cerrado	<p>Entidad coordinadora: HRM</p> <p>Se ha añadido una definición genérica de modalidades de trabajo flexibles en el Manual de recursos humanos del PMA, como se anunció en un memorando informativo de fecha 18 de noviembre de 2025. Además, las disposiciones del Manual relativas al empleo a tiempo parcial, el trabajo compartido y la jubilación en fases se han trasladado de la sección sobre modalidades de trabajo flexibles a una sección aparte en consonancia con esta recomendación.</p>
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		Cerrado	<p>Entidades coordinadoras: Secretaría del Departamento del Entorno Laboral y la Gestión (WMO), con apoyo de HRM</p> <p>La dirección del PMA ha prorrogado hasta fines de junio de 2026 las actuales modalidades de trabajo en los lugares que han adoptado el modelo de trabajo híbrido. Asimismo, ha decidido que, a partir del 1 de julio de 2026, los empleados vuelvan a trabajar en la oficina durante la semana laboral completa de cinco días. Con ello se pretende garantizar la equidad entre todas las oficinas y promover la solidaridad con los equipos</p>

ANEXO II: ESTADO ACTUAL DE LAS RECOMENDACIONES DE LA DCI COMUNICADAS A LA JUNTA EJECUTIVA EN INFORMES ANTERIORES						
Núm. de recomendación	Informe	Recomendación	Estado de aceptación*	Estado de aplicación**	Estado del expediente***	Observaciones
						sobre el terreno. Los estudios han demostrado sistemáticamente que la presencia de todos los empleados en el lugar de trabajo fomenta la colaboración en equipo, estrecha las conexiones y estimula la creatividad en la búsqueda de soluciones innovadoras. Este enfoque coincide con el de otros organismos de las Naciones Unidas con sede en Roma que han recuperado la presencia en la oficina cinco días por semana. En vista de estos cambios, se entiende que la recomendación ha dejado de ser pertinente y, en consecuencia, se da por cerrada.
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	Aplicada	Cerrado	Entidad coordinadora: HRM La dirección del PMA ha elaborado una definición estandarizada y cuantificable de "distancia razonable al lugar de trabajo" y la ha incorporado en el Manual de recursos humanos del PMA, como se anunció en un memorando informativo de fecha 18 de noviembre de 2025. Esta definición es aplicable a todas las operaciones del PMA y coincide con los parámetros establecidos por la FAO, es decir, 100 kilómetros o 1,5 horas de desplazamiento.

ANEXO II: ESTADO ACTUAL DE LAS RECOMENDACIONES DE LA DCI 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	Aplicada	Cerrado	Entidad coordinadora: RMD La dirección del PMA ha elaborado un marco de rendición de cuentas y supervisión (WFP/EB.2/2025/6-A) consonante con el marco de referencia para la rendición de cuentas de la DCI; la Junta Ejecutiva aprobó el marco del PMA en su segundo período de sesiones ordinario de 2025.
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 La dirección del 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 las circunstancias particulares del Programa para finales del primer trimestre de 2027 ³ .
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 La dirección del PMA reconoce la utilidad de evaluar la madurez del marco de rendición de cuentas del PMA y observa que para ello debe ejercerse un grado de flexibilidad suficiente para que el Programa pueda 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. Sin embargo, cree 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.

³ El plazo estimado puede variar en función de los resultados de las iniciativas interinstitucionales conexas.

ANEXO II: ESTADO ACTUAL DE LAS RECOMENDACIONES DE LA DCI COMUNICADAS A LA JUNTA EJECUTIVA EN INFORMES ANTERIORES						
Núm. de recomendación	Informe	Recomendación	Estado de aceptación*	Estado de aplicación**	Estado del expediente***	Observaciones
						No obstante, para el primer trimestre de 2028 la dirección llevará a cabo una evaluación de la madurez del marco de rendición de cuentas del PMA 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, solicitará la opinión de la Junta.
2023/2 Rec. 2	Examen de los mecanismos internos de apelación en la fase precontenciosa de que dispone el 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 reglamentarios antes de que finalice 2025, una disposición que permita suspender la ejecución de las decisiones impugnadas en la fase precontenciosa, de oficio o a solicitud del apelante, en 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 u órganos rectores adopten una decisión.	Aceptada		Cerrado	Entidades coordinadoras: HRM y Oficina de Servicios Jurídicos (LEG) La dirección del PMA señala que, en el marco de la reforma del proceso de apelación de la FAO, 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 con órganos representativos del personal conversaciones sobre las apelaciones, en particular con respecto a la posible ampliación de estas disposiciones a otros tipos de decisiones administrativas impugnables. En este contexto, la dirección ha dialogado con la FAO para examinar la idoneidad de ampliar el alcance de las disposiciones, pero la FAO ha informado de que en la fase actual no se propone introducir nuevas modificaciones.
2023/2 Rec. 4	Examen de los mecanismos internos de apelación en la fase precontenciosa de que dispone el personal de las organizaciones del	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	Aceptada	En curso	Abierto	Entidades coordinadoras: HRM, LEG La dirección del PMA ha llevado a cabo un examen de los mecanismos internos de recurso especializados del PMA. El examen confirmó que estos mecanismos seguían siendo útiles y cumplían funciones específicas que no se solapaban, con excepción de uno señalado como candidato a una posible eliminación o revisión. En vista de las prioridades institucionales, está previsto que toda modificación de este mecanismo tenga lugar antes de

ANEXO II: ESTADO ACTUAL DE LAS RECOMENDACIONES DE LA DCI COMUNICADAS A LA JUNTA EJECUTIVA EN INFORMES ANTERIORES						
Núm. de recomendación	Informe	Recomendación	Estado de aceptación*	Estado de aplicación**	Estado del expediente***	Observaciones
	sistema de las Naciones Unidas	general de los 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.				junio de 2026, al término de las consultas internas necesarias.
2023/2 Rec. 5	Examen de los mecanismos internos de apelación en la fase precontenciosa de que dispone el 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 La dirección del PMA está ultimando la recopilación y el análisis de datos sobre asuntos relativos a los mecanismos internos de apelación formales con fines de presentación de informes, y se propone informar al respecto a la Junta Ejecutiva en el primer trimestre de 2026. En lo sucesivo, la dirección informará anualmente a la Junta sobre el particular.
2023/2 Rec. 7	Examen de los mecanismos internos de apelación en la fase precontenciosa de que dispone el 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		Cerrado	Entidades coordinadoras: HRM, LEG La dirección del PMA aplica el marco interno de recurso especializado de la FAO y observa que ya se han introducido algunos cambios en la reforma del proceso de apelaciones de la FAO. En cuanto a la representación letrada, la dirección ha mantenido conversaciones con la FAO, en vista de que este asunto se rige por el Reglamento del Personal. La FAO ha informado de que no se siente inclinada a revisar en este momento el artículo relativo a la representación letrada.

ANEXO II: ESTADO ACTUAL DE LAS RECOMENDACIONES DE LA DCI COMUNICADAS A LA JUNTA EJECUTIVA EN INFORMES ANTERIORES						
Núm. de recomendación	Informe	Recomendación	Estado de aceptación*	Estado de aplicación**	Estado del expediente***	Observaciones
2022/1/ Rev.1 Rec. 6	Review of measures and mechanisms for addressing racism and racial discrimination in United Nations system organizations: managing for achieving organizational effectiveness (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	Aplicada	Cerrado	<p>Entidad coordinadora: WMO</p> <p>El PMA ha ultimado y aprobado su estrategia y marco de inclusión para 2026-2028, actualmente en fase de aplicación. La estrategia y el marco promueven oportunidades equitativas y fortalecen la representación durante toda la vida laboral del empleado, desde la contratación y la retención hasta el desarrollo de la carrera profesional y las capacidades de liderazgo, e incorporan los compromisos del PMA contra el racismo en una agenda más amplia de inclusión en el lugar de trabajo. La estrategia y el marco consolidan iniciativas como programas mundiales de desarrollo de la carrera profesional, la puesta en marcha del sistema Workday de gestión del capital humano, procesos de promoción transparentes y formación en entrevistas basadas en competencias con módulos dedicados a los sesgos inconscientes. En conjunto, estos esfuerzos garantizan la equidad de acceso a oportunidades de crecimiento profesional, refuerzan la igualdad y la objetividad en la contratación y la promoción profesional y contribuyen a crear un lugar de trabajo en el que se respete, valore y empodere a todos los empleados para que prosperen.</p>

* Categorías relativas al estado de aceptación (columna 4): "Aceptada", "Aceptada parcialmente" y "No aceptada".

** Categorías relativas al estado de aplicación (columna 5): "En curso" y "Aplicada". El recuadro queda vacío en el caso de que la aplicación dependa de la actuación de una entidad distinta del PMA o de que no se prevea ninguna otra medida.

*** Categorías relativas al estado del expediente (columna 6): "Abierto", "Cerrado".

ANEXO III

Hiperenlaces a los informes de la Dependencia Común de Inspección y las observaciones del Secretario General y la Junta de los Jefes Ejecutivos

Signatura	Nombre del informe e hiperenlace	Observaciones del Secretario General y de la JJE
JIU/REP/2025/2	Examen de las políticas y prácticas para prevenir la explotación y los abusos sexuales en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y responder a ellos	No disponible
JIU/REP/2024/4	Examen de la aplicación del principio de reconocimiento mutuo en el sistema de las Naciones Unidas	A/80/263/Add.1
JIU/REP/2024/3	La presupuestación en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas (Parte I y Parte II)	A/80/264/Add.1
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/2023/6	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/NONE/2022/1/R ev.1	Review of measures and mechanisms for addressing racism and racial discrimination in United Nations system organizations: managing for achieving organizational effectiveness (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 applicable

Lista de siglas

CFO	Dirección del Jefe de Finanzas
DCI	Dependencia Común de Inspección
FAO	Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura
HRM	Dirección de Recursos Humanos
JJE	Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación
LEG	Oficina de Servicios Jurídicos
MSD	Dirección de Servicios de Gestión
OEDP	Dependencia de Protección contra la Explotación y los Abusos Sexuales de la Oficina de la Directora Ejecutiva
RMD	Dirección de Gestión de Riesgos
SCD	Dirección de la Cadena de Suministro y la Ejecución
TEC	Dirección de Tecnología
WEL	Dirección de Bienestar y Cultura Institucional
WMO	Secretaría del Departamento del Entorno Laboral y la Gestión