



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

Junta Ejecutiva

Primer período de sesiones ordinario
Roma, 26-28 de febrero de 2024

Distribución: general

Tema 8 del programa

Fecha: 2 de febrero de 2024

WFP/EB.1/2024/8-B

Original: inglés

Asuntos administrativos y de gestión

Para examen

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.1/2024/8-B) y refrenda las respuestas a las recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección destinadas a los órganos legislativos, que figuran en los anexos del documento.

* 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 al Director Ejecutivo 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 2023, la DCI publicó tres informes y una nota sobre los que el PMA ha de adoptar medidas¹. Estos 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 IV.
4. En los siguientes informes y la siguiente nota de la DCI figuran recomendaciones nuevas que requieren la adopción de medidas por parte del PMA:
 - i) Examen de las políticas y prácticas de salud mental y bienestar en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas (JIU/REP/2023/4);
 - ii) Examen de los marcos de rendición de cuentas en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas (JIU/REP/2023/3);
 - iii) Review of the internal pre-tribunal-stage appeal mechanisms available to staff of the United Nations system organizations (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) (JIU/REP/2023/2), y
 - iv) 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) (JIU/NOTE/2022/1/Rev.1).
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 cinco recomendaciones que requieren la adopción de medidas por parte del órgano legislativo y se recibieron durante el ciclo de presentación de informes de 2023, junto con las respuestas propuestas por la Secretaría. Los miembros suplentes de la Mesa de la Junta Ejecutiva examinaron dichas respuestas, que la Mesa examinó posteriormente en su reunión del 31 de enero de 2024.

¹ Informes recibidos a fecha de 31 de octubre de 2023.

² "Informes de la Dependencia Común de Inspección de importancia para la labor del PMA" (WFP/EB.1/2023/8-B/Rev.1).

6. En el anexo II se facilita información actualizada sobre el estado de las dos recomendaciones que quedaban pendientes del informe de la DCI sobre el examen de la función de ética en el sistema de las Naciones Unidas, presentado a la Junta anteriormente.
7. En el anexo III se facilita información sobre el estado de seis recomendaciones procedentes de una nota relativa al examen de las medidas y mecanismos para combatir el racismo y la discriminación racial (véase el párrafo 4.iv). Los informes, que se presentan a los jefes ejecutivos, contienen recomendaciones que requieren la adopción de medidas tanto por la dirección como por los órganos legislativos de los organismos interesados, mientras que las notas van dirigidas exclusivamente a la dirección y no requieren la adopción de medidas por los órganos legislativos. Sin embargo, en consonancia con la práctica habitual del PMA de comunicar esta información a la Junta, en el presente informe se incluyen también las respuestas a las notas de la DCI.
8. En el anexo IV 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).
9. La labor de seguimiento realizada ha permitido finalizar 19 recomendaciones (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 2024 DE LA JUNTA EJECUTIVA					
Año del programa de trabajo de la DCI	Tema del informe	Recomendaciones pendientes de aplicar en el primer período de sesiones ordinario de 2023	Recomendaciones nuevas	Recomendaciones cuya aplicación se ha ultimado	Recomendaciones pendientes de aplicar en el primer período de sesiones ordinario de 2024
2020	Función de ética	2	0	1	1
2021	Prevención y lucha contra el racismo y la discriminación racial	0	6	5	1
	Marcos de rendición de cuentas	0	5	2	3
	Mecanismos internos de apelación en la etapa precontenciosa	0	6	2	4
2022	Salud mental y bienestar	0	9	9	0
Total		2	26	19	9

ANEXO I

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
2023/4 Rec. 1	Examen de las políticas y prácticas de salud mental y bienestar en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas	Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que todavía no participen en la Junta de Aplicación de la Estrategia de Salud Mental y Bienestar del Sistema de las Naciones Unidas deberían designar a un representante para participar en la Junta antes de que esta celebre su primera reunión de 2024.	Aceptada	Aplicada	Cerrado	Entidades coordinadoras: Dirección de Bienestar del Personal (WEL) El PMA apoya la aplicación de la Estrategia de salud mental y bienestar en el lugar de trabajo del sistema de las Naciones Unidas y observa que está representado en la Junta de Aplicación por el Jefe del Servicio de Asesoramiento del Personal de la Dirección de Bienestar del Personal (WEL).
2023/4 Rec. 2	Examen de las políticas y prácticas de salud mental y bienestar en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas	Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que todavía no lo hayan hecho deberían definir un enfoque institucional empírico y basado en datos sobre la salud mental y el bienestar de su personal y diseñar, para finales de 2025, un plan de acción en el lugar de trabajo y reflejar sus principios en su proceso de gestión de los riesgos institucionales, su marco de salud y seguridad en el trabajo y sus estrategias de recursos humanos.	Aceptada	Aplicada	Cerrado	Entidades coordinadoras: WEL, Departamento de Cultura Organizacional (WP) La estrategia del PMA en materia de bienestar para 2020-2024 define un plan general sobre cómo el Programa promoverá y mantendrá el bienestar físico, emocional, mental y psicosocial de los empleados, fomentando las sinergias y optimizando los recursos disponibles. La estrategia, que surgió de la política de seguridad y salud en el trabajo del PMA y se apoya en su política de personal , aspira a los más altos estándares institucionales de salud laboral mediante la gestión de los riesgos para la salud, la oferta de servicios de salud en el trabajo basados en datos empíricos y de calidad controlada, y el fomento de la confianza de los usuarios gracias a la profesionalidad en materia de confidencialidad y privacidad. Por otra parte, los riesgos para la salud mental y el bienestar se someten a seguimiento a través del registro central de riesgos y el PMA participa en encuestas mundiales de salud realizadas a nivel de todo el sistema de las Naciones Unidas, que proporcionan un conjunto de datos mundial sobre la salud física y mental en todo el sistema

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 ayudar a fortalecer las políticas y medidas relativas al bienestar de los empleados.</p> <p>La Junta Ejecutiva del PMA aprobó la política de personal en su período de sesiones anual de junio de 2021 y tomó nota de que en el plan de aplicación y de inversiones que figuraba en el anexo V se facilitaban estimaciones indicativas de las inversiones necesarias para lograr la plena aplicación de la política, incluida la estrategia de bienestar, sobre la que se informó detalladamente a la Junta el 10 de mayo de 2021.</p>
2023/4 Rec. 3	Examen de las políticas y prácticas de salud mental y bienestar 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 solicitar que los jefes ejecutivos proporcionaran, para finales de 2026, información actualizada sobre la elaboración y aplicación de su plan de acción sobre la salud mental y el bienestar en el lugar de trabajo, aplicando un enfoque con un fundamento empírico y basado en datos sobre la cuestión.	Aceptada	Aplicada	Cerrado	<p>Entidades coordinadoras: WEL, WP</p> <p>Tras la sesión informativa ofrecida a la Junta Ejecutiva en mayo de 2021 sobre la estrategia de bienestar, el WP presentó a la Junta en abril de 2022 un informe de actualización sobre la aplicación de la política de personal, en el que se incluyó información actualizada facilitada por la WEL sobre la estrategia de bienestar para 2020-2024. El PMA seguirá poniendo al día anualmente a la Junta Ejecutiva acerca de la estrategia de bienestar incluyendo información actualizada sobre la aplicación del plan de acción sobre la salud mental y el bienestar en el lugar de trabajo al presentar información actualizada acerca de la aplicación de la política de personal en el Informe Anual de las Realizaciones.</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
2023/4 Rec. 4	Examen de las políticas y prácticas de salud mental y bienestar en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas	Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían examinar, para finales de 2024, las normas que rigen la reincorporación al trabajo del personal, incluidas las disposiciones para aplicar ajustes que faciliten el proceso de reincorporación, a fin de asegurar la inclusión de consideraciones relacionadas con la salud mental, y elaborar procedimientos operativos estándar que identifiquen claramente las funciones y responsabilidades, incluida la adopción de decisiones.	Aceptada	Aplicada	Cerrado	<p>Entidades coordinadoras: WEL, WP, Dirección de Recursos Humanos (HRM)</p> <p>En febrero de 2022, el PMA publicó la circular del Director Ejecutivo OED2022/006 sobre la política del PMA en materia de ajustes razonables para las personas con discapacidad con el propósito de reafirmar su compromiso de instaurar una cultura organizacional inclusiva, la cual se ha implementado plenamente. La política es aplicable a la discapacidad tanto visible como no visible, incluidos los aspectos de salud mental, y a las personas tanto con discapacidad temporal como a largo plazo o permanente. Se sustenta en la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad de las Naciones Unidas, en cuyo artículo 1 se define la discapacidad de la siguiente manera: <i>"Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás."</i></p> <p>Para poner en práctica la política, en junio de 2023 se publicó una guía para atender las solicitudes de ajustes razonables en el PMA, en la que se especifican los mecanismos y procedimientos para garantizar una práctica coherente con respecto a las solicitudes de ajustes razonables, lo cual incluye las funciones y responsabilidades al respecto. Tal como se describe en la política y se precisa en la guía, se pueden solicitar ajustes razonables en cualquier etapa de la vida laboral de un empleado, en particular, cuando alguien se reincorpora al trabajo después de haber adquirido una discapacidad estando empleado .</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
2023/4 Rec. 5	Examen de las políticas y prácticas de salud mental y bienestar en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas	Para finales de 2024, los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían evaluar y definir posibles deficiencias, así como los aspectos para mejorar su función de asesoramiento en su contexto institucional, recurriendo a las directrices sobre los estándares profesionales de los consejeros preparadas por el Grupo de Interés Especial de Consejeros del Personal y Asesores sobre Estrés de las Naciones Unidas y refrendadas por la Red de Recursos Humanos de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación, así como a los elementos clave destacados por la Dependencia Común de Inspección en el presente informe	Aceptada	Aplicada	Cerrado	Entidades coordinadoras: WEL El PMA aplica los estándares profesionales promulgados por el Grupo de Interés Especial de Consejeros del Personal y Asesores sobre Estrés de las Naciones Unidas y verifica continuamente, mediante el sistema de puntuación pertinente, si su apoyo en forma de asesoramiento es adecuado tanto para atender las necesidades comunicadas como para cumplir los requisitos establecidos en la Estrategia de salud mental y bienestar en el lugar de trabajo del sistema de las Naciones Unidas, y aborda las deficiencias observadas en consecuencia.
2023/4 Rec. 8	Examen de las políticas y prácticas de salud mental y bienestar en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas	Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían velar por que su organización colaborase en el análisis cartográfico de la capacidad de apoyo psicosocial disponible en todos los lugares y tener en cuenta la capacidad a nivel de todo el sistema al diseñar sus planes de acción en el lugar de trabajo, aprovechando los servicios compartidos, la participación en la financiación de los gastos y otros modelos para la prestación económica y eficiente de los servicios.	Aceptada		Cerrado	Entidades coordinadoras: WEL El PMA acoge favorablemente esta recomendación y seguirá contribuyendo a todas las iniciativas interinstitucionales que se deriven de ella. También observa que es frecuente que las entidades de las Naciones Unidas aúnen recursos para satisfacer nuevas necesidades de capacidades cuando sea preciso. El Programa sigue compartiendo recursos humanos y digitales, por ejemplo a través de la Plataforma sobre bienestar creada por él mismo y cuyos costos comparten actualmente ocho entidades de las Naciones Unidas ³ . La Plataforma, disponible para todos los empleados y sus familias, facilita consejos prácticos y autoevaluaciones que ayudan a abordar el trauma y el

³ Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), Banco Mundial, FAO, Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios de las Naciones Unidas (OCHA), Organización Internacional para las Migraciones (OIM), Organización Mundial de la Salud (OMS), PMA y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

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
						estrés, además de proporcionar información sobre los sistemas de apoyo a la salud y el bienestar en diversos países, algo esencial, sobre todo, para los empleados que son reasignados, asumen funciones temporales o cambian de oficina en un mismo país.
2023/4 Rec. 9	Examen de las políticas y prácticas de salud mental y bienestar en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas	Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían velar por que en los planes de acción en el lugar de trabajo sobre la salud mental y el bienestar de su personal, que deberían haberse diseñado para finales de 2025, se identifiquen las barreras al acceso a los servicios de apoyo psicosocial, lo cual incluye asignar prioridad a la reducción de la estigmatización mediante iniciativas de conocimientos básicos sobre la salud mental, concienciación y medidas de promoción de la salud.	Aceptada	Aplicada	Cerrado	<p>Entidades coordinadoras: WEL</p> <p>La estrategia de bienestar del PMA se propone aplicar el componente de cuidado y apoyo de la política de personal por varios medios, entre los cuales: i) incitar a los directivos y a sus subordinados a promover cambios de comportamiento que favorezcan la salud individual y de los equipos; ii) aplicar la política de seguridad y salud en el trabajo en múltiples niveles y funciones para apoyar al organismo en su conjunto, y iii) aumentar el acceso a los servicios médicos y psicosociales mediante seminarios y sesiones de asesoramiento en grupo o individuales.</p> <p>En lo referente a la salud psicosocial, el PMA se centra en la prevención, orientando las actividades de fomento del bienestar a acrecentar la resiliencia psicológica del personal y sus familiares inmediatos, dada la naturaleza difícil de algunos de los entornos en los que opera y los factores de estrés que dichos entornos conllevan para las familias. El enfoque tiene tres niveles: individual, de equipo y el conjunto del personal. En agosto de 2020 la iniciativa FLOCK de servicios comunitarios de comunicación y contacto con las familias (con o sin niños), establecida en agosto de 2020, se ha añadido como cuarta línea de apoyo para abordar las necesidades de ayuda de las familias de los empleados. En 2022, por ejemplo, hubo 4.960 sesiones de asesoramiento con empleados y sus familiares, 117 eventos o reuniones de FLOCK y 477 actividades y sesiones de capacitación impartidas por consejeros del personal.</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
2023/4 Rec. 10	Examen de las políticas y prácticas de salud mental y bienestar en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas	A fin de obtener el máximo rendimiento de las inversiones, los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían asegurar, para 2026, que los programas y actividades de bienestar estén integrados en un enfoque de la salud mental y el bienestar aplicado con un fundamento empírico y basado en datos y complementen dicho enfoque, y que los programas y actividades sean objeto de seguimiento y evaluación de manera rutinaria.	Aceptada	Aplicada	Cerrado	Entidades coordinadoras: WEL, WP El PMA informa detenidamente sobre las actividades de salud mental y bienestar y la financiación conexas en una sección específica de su Plan de Gestión y los correspondientes presupuestos para 2023, atendiendo a su compromiso de ejercer el deber de cuidado (véanse los párrafos 191 a 193 del Plan de Gestión del PMA para 2024-2026).
2023/4 Rec. 11	Examen de las políticas y prácticas de salud mental y bienestar en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas	Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían explorar la posibilidad de integrar, para finales de 2024, las consideraciones sobre la salud mental y el bienestar en los programas de capacitación, en particular para el personal directivo, como medio de ofrecer oportunidades de debate con la participación de un facilitador, de un mejor aprendizaje y de apoyo a los empleados con problemas de salud mental.	Aceptada	Aplicada	Cerrado	Entidades coordinadoras: WEL, HRM El PMA celebra esta recomendación, pues reconoce la importancia de integrar la salud mental y el bienestar en los programas de capacitación. Esta consideración forma parte integrante de dos programas destinados a la dirección, en concreto, el programa de orientación inicial para directores y directores adjuntos en los países, que se imparte anualmente a todos aquellos que entran a ocupar estos puestos, y el programa para jefes de oficinas sobre el terreno, que se imparte anualmente a unos 150 titulares de ese cargo en todas las regiones y que incluye un módulo interactivo sobre el deber de cuidado impartido por expertos en la materia de la WEL, en inglés, español y francés. Estos programas preparan al personal directivo para poder brindar apoyo a los empleados en lo que se refiere a la salud mental y el bienestar.

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
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		Abierto	<p>Entidades coordinadoras: Dirección de Gestión de Riesgos (RMD)</p> <p>El PMA secunda la recomendación y reforzará su enfoque integral de rendición de cuentas mediante un marco independiente de rendición de cuentas y supervisión que se habrá introducido a finales de 2025, el cual incorporará todos los elementos que figuran en otros documentos de gobernanza, como el Estatuto y el Reglamento General del PMA. Asimismo, tendrá en cuenta los resultados de diversos exámenes de supervisión, como son el examen de los marcos de rendición de cuentas por 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 marco de rendición de cuentas y supervisión independiente se someterá a la aprobación de la Junta Ejecutiva en su primer período ordinario de sesiones de 2026, que se celebrará en febrero de ese año.</p> <p>No obstante, el PMA desea señalar que el marco de rendición de cuentas y los valores de referencia propuestos en el informe son excesivamente detallados y tal vez no faciliten una aplicación coherente en entidades con operaciones muy descentralizadas, como es el caso del PMA.</p> <p>El PMA está de acuerdo con la observación interinstitucional de la JJE recogida en la nota del Secretario General en respuesta al informe de la DCI sobre el examen de los marcos de rendición de cuentas en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas (A/78/595/Add.1), en la que se propone un plazo más largo (por ejemplo, finales de 2026) que dé a las organizaciones participantes el tiempo suficiente para evaluar su marco vigente, realizar consultas internas con las funciones competentes y consultas externas con</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
						diversos órganos rectores y consultivos, actualizar el marco y obtener las aprobaciones necesarias para su aplicación. Algunas entidades destacan las posibles consecuencias financieras de las recomendaciones en un momento de restricciones de recursos. Si bien un marco independiente puede ofrecer ciertos beneficios, su ausencia no implica que la rendición de cuentas no esté presente en el organismo. Existen formas alternativas de garantizarla sin disponer de un marco separado específico. En lugar de un marco independiente, una entidad y su órgano rector pueden optar por incorporar unos principios y prácticas de rendición de cuentas a sus políticas, procedimientos y mecanismos de gobernanza existentes, tal como hizo el PMA después de realizar un examen exhaustivo en el marco del proyecto sobre el sistema de gobierno . Esa integración puede ser igualmente eficaz para promover la transparencia, definir las funciones y responsabilidades, establecer las expectativas con respecto al desempeño y garantizar el cumplimiento de los requisitos jurídicos y reglamentarios.
2023/3 Rec. 2	Examen de los marcos de rendición de cuentas en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas	A partir de 2025, los órganos legislativos y/o rectores de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían velar por que los planes de supervisión de las oficinas de supervisión interna cubran todos los elementos de sus respectivos marcos de rendición de cuentas dentro de un plazo razonable y por que, si la cobertura es incompleta, se expliquen las razones pertinentes.	Aceptada parcialmente		Cerrado	Entidades coordinadoras: Oficina del Inspector General (OIG), Oficina de Evaluación (OEV) El PMA reconoce que un plan de supervisión amplio es esencial para mantener la transparencia y la rendición de cuentas dentro del organismo. Aun apoyando en principio la recomendación, opina que la cobertura de los diferentes elementos del marco de rendición de cuentas debería seguir un enfoque basado en el riesgo que tenga en cuenta los resultados de la actividad de evaluación mencionada en la recomendación 1, centrando la atención en los elementos de mayor riesgo. El PMA observa que todos los elementos del marco de rendición de cuentas forman parte del universo de

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>auditoría del PMA bajo la supervisión de la OIG, que se evalúan en función de diversos factores de riesgo y se examinan a la luz del ciclo de gestión del riesgo establecido por la Junta Ejecutiva. Además, en el plan de supervisión de la OEV también se pueden tener en cuenta elementos del marco de rendición de cuentas del PMA que entren en el ámbito de competencia de su política de evaluación.</p> <p>Las funciones de supervisión interna del PMA velarán por que sus planes de trabajo se complementen entre sí y por que se cubran los elementos principales del marco de rendición de cuentas, valorados en función de los riesgos y las prioridades.</p>
2023/3 Rec. 3	Examen de los marcos de rendición de cuentas en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas	A partir de 2025, los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían presentar a sus órganos legislativos y/o rectores un informe periódico sobre la implementación del marco de rendición de cuentas y sobre el costo de sus componentes fundamentales.	No aceptada		Cerrado	<p>Entidades coordinadoras: RMD</p> <p>El PMA reconoce la utilidad de medir la eficiencia operacional empleando datos fiables sobre los costos pero observa que en diversos informes que se presentan a la Junta Ejecutiva ya se comunica ese tipo de información y se analizan los costos conexos (por ejemplo, los planes de gestión, los informes anuales de las realizaciones, las cuentas anuales comprobadas, los informes anuales de evaluación, del Comité Consultivo de Supervisión Independiente (IOAC), del Inspector General, de la Oficina de Deontología (ETO) y de la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación (OBD) y los compendios de las políticas relacionadas con el Plan Estratégico). Según el PMA, añadir otro informe del órgano rector sería inútil y podría resultar excesivamente laborioso sin apenas aportar valor añadido; en definitiva, “la cantidad no siempre es sinónimo de calidad”.</p> <p>Además, el PMA observa que el informe no contiene unas directrices claras sobre cómo la indicación por separado de los costos de los distintos elementos del marco de rendición de cuentas, información que iría a</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
						añadirse a la que ya se presenta a la Junta Ejecutiva en otros informes, aportaría un valor adicional.
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	Entidades coordinadoras: RMD El PMA participará y contribuirá activamente a elaborar un modelo para evaluar el grado de madurez del marco de rendición de cuentas de los organismos del sistema de las Naciones Unidas mediante la colaboración interinstitucional, y lo adaptará 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	Entidades coordinadoras: 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 definiciones del nivel 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 con arreglo a su eficacia para apoyar el avance del organismo en el logro de sus fines y objetivos podría aportar resultados más tangibles y con un valor añadido. 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. Además, determinará el método de evaluación adecuado (por ejemplo, evaluación propia frente a evaluación independiente) y de ser preciso recabará el asesoramiento de la Junta Ejecutiva, 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 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
2023/2 Rec. 1	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 jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que aún no lo hayan hecho deberían, antes de que finalice 2025, armonizar los límites temporales establecidos para que sus administraciones respondan a las solicitudes de evaluación por parte de la dirección o de examen administrativo, fijándolos en 45 días naturales como mínimo y 60 días naturales como máximo con independencia de que la solicitud proceda de un miembro del personal que trabaje en la Sede o sobre el terreno, o bien proponer esta armonización para que sus órganos legislativos u órganos rectores adopten una decisión al respecto.	Aceptada		Cerrado	Entidades coordinadoras: HRM, Oficina de Servicios Jurídicos (LEG) El PMA aplica el Estatuto y el Reglamento de Personal de la FAO, por lo que observa que, en el marco de la reforma del proceso de apelación de la FAO, ya se ha armonizado el límite temporal para responder a las solicitudes, fijándolo en 60 días naturales con independencia de que procedan de miembros del personal de la Sede o de oficinas sobre el terreno.
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	Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que aún no lo hayan hecho deberían, antes de que finalice 2025, introducir en sus marcos reglamentarios una disposición que permita suspender la ejecución de las decisiones impugnadas en la fase precontenciosa, de oficio o a petición del apelante, en casos de ilegalidad <i>prima facie</i> de la decisión, error de hecho, especial urgencia o cuando la ejecución de la decisión pueda causar daños irreparables, o bien proponer la introducción de esta disposición a sus órganos legislativos u órganos rectores para que adopten una decisión al respecto.	Aceptada		Abierto	Entidades coordinadoras: HRM, LEG El PMA observa que, en el marco de la reforma del proceso de apelación de la FAO, se ha introducido la suspensión de la ejecución de la decisión impugnada en la etapa de examen administrativo, limitada a las decisiones sobre separación del servicio. Dado que el PMA aplica el Estatuto y el Reglamento del Personal de la FAO, se pondrá en contacto y colaborará con esta última, en consonancia con el plazo establecido en la recomendación, para estudiar la posibilidad de extender la disposición actual sobre suspensión de la ejecución de las decisiones de separación del servicio a otros tipos de decisiones administrativas impugnables.

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
2023/2 Rec. 4	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 los órganos rectores de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían pedir a sus respectivos jefes ejecutivos que aún no lo hayan hecho que realicen un examen exhaustivo de sus marcos reglamentarios y prácticas relativos a los mecanismos internos de recurso especializados, con miras a evaluar si siguen siendo útiles y funcionan adecuadamente dentro del marco más amplio de los mecanismos de apelación internos, lo cual incluye eliminar las vías de proceso redundantes o ambiguas en aras de la eficiencia procedimental, y que les informen al respecto, a más tardar en 2025.	Aceptada		Abierto	Entidades coordinadoras: HRM, LEG El PMA reitera que aplica el marco interno de recurso especializado de la FAO y participa en ese sistema. Seguirá coordinándose con la FAO, en consonancia con el plazo establecido en la recomendación, para llevar a cabo un examen exhaustivo de los marcos reglamentarios y prácticas relativos a los mecanismos internos de recurso especializados.
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 los órganos rectores de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían pedir a sus respectivos jefes ejecutivos que aún no lo hayan hecho que les informen anualmente, a partir de 2025, sobre el funcionamiento de sus mecanismos internos de apelación oficiales, incluidos los mecanismos de recurso especializados. Los informes deberían contener información sobre el número, el asunto y el resultado de las apelaciones, incluidas las consideradas inadmisibles, y sobre aspectos demográficos de los solicitantes, así como mencionar si las decisiones impugnadas fueron confirmadas o revisadas, desglosándolas	Aceptada		Abierto	Entidades coordinadoras: HRM, LEG El PMA toma nota de la recomendación y garantizará la presentación de informes anuales a la Junta Ejecutiva sobre cuestiones relativas a los mecanismos internos de apelación oficiales, en consonancia con el plazo establecido en la recomendación. Aún está por determinar cuál es el informe más apropiado para exponer estas cuestiones y, además, para ello será necesario coordinarse con la FAO, dado que el PMA se inscribe en el mecanismo de apelación interno de esta última y participa en su sistema.

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
		por tipo de procedimiento, según proceda.				
2023/2 Rec. 6	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 jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que aún no lo hayan hecho deberían, antes de que finalice 2025, examinar las normas procedimentales que rigen los mecanismos internos de apelación oficiales en relación con los plazos aplicables a las respuestas de las administraciones en las diferentes etapas de los procesos de apelación internos, y especificar las condiciones para ampliar los plazos, con miras a reducir las demoras y favorecer la seguridad jurídica y la rendición de cuentas.	Aceptada	Aplicada	Cerrado	Entidades coordinadoras: HRM, LEG El PMA observa que en el Estatuto y Reglamento del Personal de la FAO se especifican ciertos plazos, que él también aplica puesto que se adhiere al marco reglamentario de la FAO, con miras a reducir las demoras y reforzar la seguridad jurídica y la rendición de cuentas; como ejemplo pueden citarse la presentación del informe del Comité de Apelaciones dentro de los 60 días siguientes a la conclusión del examen del asunto y la transmisión de la decisión del Director General dentro de los 60 días siguientes a la recepción del informe del Comité de Apelaciones. En ambos casos, existen disposiciones claras para pasar a la siguiente etapa en ausencia de una respuesta.
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	Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que aún no lo hayan hecho deberían, antes de que finalice 2025, ajustar los marcos reglamentarios de sus organizaciones y eliminar todas las restricciones relativas a la representación letrada de su personal en los procesos de justicia internos, con el objetivo de que el personal pueda elegir libremente y sin restricciones a su asesor jurídico.	Aceptada		Abierto	Entidades coordinadoras: HRM, LEG El PMA reitera que aplica el marco interno de recurso especializado de la FAO y observa que, en el marco de la reforma de su proceso de apelación, ya se han introducido algunos cambios para permitir la representación por un letrado externo, así como por un miembro o antiguo miembro del personal de una organización del sistema de las Naciones Unidas. El PMA se pondrá en contacto y colaborará con la FAO en esta cuestión en consonancia con el plazo establecido en la recomendación.

* 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 DCI COMUNICADAS A LA JUNTA EJECUTIVA EN INFORMES ANTERIORES						
Núm. de recomendación	Informe	Recomendación	Estado de aceptación*	Estado de aplicación**	Estado del expediente***	Observaciones
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 parcialmente	En curso	Abierto	<p>Entidades coordinadoras: Secretaría de la Junta Ejecutiva</p> <p>El IOAC tiene un amplio historial de asesoramiento 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, el mandato incluyó por primera vez 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 Ejecutiva 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 interés y faltas de conducta. En noviembre de 2017, la Junta Ejecutiva aprobó una nueva revisión del mandato del IOAC por la que se permite a la ETO y al Jefe de Deontología acceder sin restricciones y de forma confidencial al IOAC. Además, en el mandato revisado del IOAC, aprobado por la Junta Ejecutiva en su segundo período de sesiones ordinario de noviembre de 2021, se establecen responsabilidades adicionales del Comité, entre ellas las de prestar asesoramiento sobre la idoneidad de la respuesta de la dirección a las recomendaciones formuladas en las esferas de la auditoría, la deontología y la evaluación y a las recomendaciones formuladas por el Ombudsman, y sobre la idoneidad de las medidas de seguimiento adoptadas al respecto. Sin embargo, el IOAC ha observado que hubiese preferido que la frase final de</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>la recomendación se redactara de manera que la ética se considerara “como una esfera de especialización posible”, reconociendo que la mayoría de los candidatos tiene un título profesional, como contador colegiado, contador público certificado u otra acreditación, y que sus institutos profesionales exigen a los miembros que adquieran una formación ética y velen por que su conducta se ajuste a los estándares profesionales. El IOAC es de la opinión de que, según se señala en la respuesta interinstitucional de la JJE a esta recomendación recogida en la nota del Secretario General —de la que se ocupó la Quinta Comisión de la Asamblea General durante la primera parte de la continuación de su período de sesiones (marzo de 2023 (A/77/258/Add.1))—, es necesario aclarar qué tipo de “competencias especializadas” se deben prever para los nuevos miembros del IOAC a fin de determinar si el nivel de competencia es el apropiado. El PMA volverá a valorar la necesidad de revisar de nuevo el mandato antes del final de 2024 sobre la base de la recomendación de la DCI, en consulta tanto con el IOAC como con la Junta Ejecutiva del PMA.</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
2021/5 Rec. 3	Examen de la función de ética en el 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 por que cada tres años, a partir de 2023, se impartan cursos de refresco obligatorios sobre ética para todos los empleados de sus respectivas organizaciones, funcionarios y no funcionarios, independientemente de su antigüedad, categoría y nivel.	Aceptada	Aplicada	Cerrado	Entidades coordinadoras: ETO El PMA exige que todos los empleados, con independencia del tipo de contrato, completen los cursos obligatorios en línea sobre ética y normas de conducta. Los cursos de ética obligatorios en línea están integrados en las evaluaciones individuales de la actuación profesional y mejora de las competencias de todos los empleados y en el período de prueba por el que deben pasar los nuevos empleados. El PMA comprueba de forma centralizada, desde la Sede, que se hayan completado los cursos de capacitación obligatorios. Además, la ETO contrató a un proveedor de servicios externo para actualizar los tres módulos existentes del curso obligatorio de aprendizaje en línea sobre ética y normas de conducta. El curso obligatorio actualizado se puso en marcha el 8 de noviembre de 2023 y todos los empleados del PMA deben volver a realizar el curso cada tres años. Asimismo, la ETO ha elaborado cursos de repaso centrados en temas específicos relacionados con la ética que se impartirán periódicamente. El primer curso de repaso se puso en marcha en diciembre de 2022, dentro de la campaña anual de sensibilización en todo el PMA acerca de sus políticas y prácticas en materia de obsequios; antes de finales de 2023 se pondrá en marcha un curso de repaso adicional y hay otros previstos para 2024.

* 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

ANEXO III: RECOMENDACIONES FORMULADAS EN LAS NOTAS DE LA DEPENDENCIA COMÚN DE INSPECCIÓN

Núm. de recomendación	Informe	Recomendación	Estado de aceptación*	Estado de aplicación**	Estado del expediente***	Observaciones
2022/1/ Rev.1 Rec. 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	Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían colaborar, en el marco de la JJE, a fin de establecer un conjunto común de categorías para la autoidentificación voluntaria por parte del personal a más tardar en junio de 2024, con el fin de hacer el seguimiento, analizar, evaluar e informar sobre los avances y los éxitos en el logro de los objetivos de igualdad, equidad, diversidad e inclusión en la lucha contra el racismo y la discriminación racial.	Aceptada		Cerrado	<p>Entidades coordinadoras: WP</p> <p>El PMA acoge con satisfacción el establecimiento de un conjunto común de categorías para la autoidentificación voluntaria en el sistema de las Naciones Unidas y contribuirá a todas las iniciativas interinstitucionales derivadas de esta recomendación.</p> <p>Entretanto, la Subdirección de Diversidad, Equidad e Inclusión del WP del PMA presentó al equipo del proyecto de gestión del capital humano⁵ una propuesta para introducir un proceso y unos usos de autoidentificación voluntaria de los empleados, de cara a su aprobación e implementación (véase la recomendación 6).</p>
2022/1/ Rev.1 Rec. 2	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 dar instrucciones a sus respectivas dependencias encargadas de la capacitación y el aprendizaje para que elaboren y apliquen un plan de capacitación integrado de alto impacto con el que mejorar la sensibilización, el aprendizaje y el desempeño y que responda a las necesidades del personal de diversas funciones, categorías y niveles a fin de hacer frente a todas las formas y manifestaciones del racismo y la discriminación racial en el lugar de trabajo.	Aceptada		Cerrado	<p>Entidades coordinadoras: WP</p> <p>El PMA se compromete a desarrollar políticas y prácticas para eliminar el racismo y otras formas de discriminación, y así crear un lugar de trabajo más igualitario, tal como se declara en la política de personal del PMA. Además de la circular del Director Ejecutivo sobre prevención y respuesta frente a la conducta abusiva (hostigamiento, acoso sexual, abuso de autoridad y discriminación) (OED2022/004), que reafirma la postura del PMA sobre una cultura inclusiva y respetuosa en el lugar de trabajo, el PMA ha puesto en marcha varias campañas didácticas, como Speak Up!, para promover una cultura organizacional sana, y Respect+, que se basa en los pilares de la sensibilización, la inclusión, la justicia y la humanidad, ambas con el objetivo de aumentar la sensibilización sobre cuestiones y problemas como la discriminación y el racismo y hallar</p>

⁵ El sistema Workday de gestión del capital humano es una solución tecnológica integral que engloba todos los procesos y datos de gestión del personal que ayudarán al PMA a gestionar la totalidad de las etapas de la vida laboral de los empleados. La plataforma debería estar en pleno funcionamiento en abril de 2024.

ANEXO III: RECOMENDACIONES FORMULADAS EN LAS NOTAS DE LA DEPENDENCIA COMÚN DE INSPECCIÓN

Núm. de recomendación	Informe	Recomendación	Estado de aceptación*	Estado de aplicación**	Estado del expediente***	Observaciones
						<p>soluciones para fomentar un entorno de trabajo colaborativo y saludable.</p> <p>Además, el PMA puso en marcha el Programa mundial de capacitación en liderazgo inclusivo para el personal directivo superior (directores de nivel 2 y superior y todos los directores en los países), con el objetivo de garantizar que los valores del PMA (integridad, colaboración, compromiso, humanidad e inclusión) queden grabados en el ADN del personal directivo, de modo que puedan servir como modelos a seguir. El programa se extiende a lo largo de 18 semanas y consiste en aprendizaje virtual y presencial y en una evaluación individual de 360 grados con arreglo al índice de liderazgo inclusivo, pensada para inducir la reflexión en la que basar un cambio de comportamiento sostenible. El programa tiene por objeto investigar las dificultades con que se enfrentan las diversas personas que trabajan en el PMA, conocer mejor los obstáculos sistémicos que puedan existir en el organismo, aumentar la sensibilización del personal directivo sobre las ventajas identitarias que algunos grupos sociales tienen en comparación con otros y reflexionar sobre las medidas que los directivos pueden adoptar para crear un entorno más inclusivo para todos. El programa profundiza en la lucha contra el racismo, la discriminación por motivos de raza y origen étnico, y la inclusión en general.</p> <p>A fin de intensificar la labor de combatir todas las formas y manifestaciones del racismo y la discriminación racial, el PMA incluyó módulos obligatorios de sensibilización y aprendizaje para todos los empleados sobre la lucha contra el racismo, el legado del racismo y la forma en que se manifiesta en el lugar de trabajo. La capacitación incluye además orientación sobre qué puede hacer cada empleado del PMA para actuar como aliado activo en la incorporación de la equidad racial para todos. Además, acelerar la inclusión racial y étnica en el plan de acción contra el racismo propuesto por el PMA es fundamental</p>

ANEXO III: RECOMENDACIONES FORMULADAS EN LAS NOTAS DE LA DEPENDENCIA COMÚN DE INSPECCIÓN

Núm. de recomendación	Informe	Recomendación	Estado de aceptación*	Estado de aplicación**	Estado del expediente***	Observaciones
						para garantizar que se refuerce el comportamiento antirracista y no se toleren el racismo ni la discriminación (véase la recomendación 3 <i>infra</i>).
2022/1/ Rev.1 Rec. 3	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 que aún no lo hayan hecho deberían proporcionar recursos suficientes para apoyar el logro de los resultados definidos en la aplicación de los planes de acción para combatir al racismo y la discriminación racial.	Aceptada	Aplicada	Cerrado	<p>Entidades coordinadoras: WP</p> <p>El PMA observa que la aplicación de la política de personal y el plan de acción propuesto contra el racismo, entre otros, siguen siendo una prioridad institucional. Ha asignado unos 27 millones de dólares EE.UU. para las actividades de gestión del personal, de los cuales 7,7 millones de dólares se dedican a la creación de lugares de trabajo respetuosos e inclusivos a través de la iniciativa institucional de importancia fundamental relativa a la inversión en el personal del PMA, aprobada por la Junta Ejecutiva en el Plan de Gestión del PMA para 2024-2026 (párrafos 191 a 193).</p> <p>Además, el PMA ha creado el puesto de Director de Diversidad, Equidad e Inclusión, para el que actualmente está en marcha el proceso de contratación, a fin de que dirija la estrategia del organismo en la materia, que incluye la lucha contra el racismo, la igualdad de género, la inclusión de la discapacidad y otras actividades conexas encaminadas a cumplir el compromiso del PMA de garantizar un lugar de trabajo y una cultura inclusivos y respetuosos.</p>
2022/1/ Rev.1 Rec. 4	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	Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, en su calidad de miembros de la JJE, deberían elaborar conjuntamente y proporcionar recursos para un mecanismo interinstitucional permanente de alto nivel destinado a unir a las entidades, aprovechar sus capacidades existentes y su valor añadido comparativo para colaborar y trabajar juntas a fin de responder a las	Aceptada		Cerrado	<p>Entidades coordinadoras: WP</p> <p>El PMA celebra esta recomendación y contribuirá a las iniciativas interinstitucionales por conducto del Grupo de trabajo sobre diversidad, equidad e inclusión del Comité de Alto Nivel sobre Gestión y de otros foros encaminados a mejorar la colaboración en todo el sistema para lograr un impacto efectivo y colectivo en la lucha contra el racismo y la discriminación racial.</p> <p>Además, el PMA seguirá colaborando con la Asesora Especial del Secretario General de las Naciones Unidas para la Erradicación del Racismo en el Lugar de Trabajo en la</p>

ANEXO III: RECOMENDACIONES FORMULADAS EN LAS NOTAS DE LA DEPENDENCIA COMÚN DE INSPECCIÓN

Núm. de recomendación	Informe	Recomendación	Estado de aceptación*	Estado de aplicación**	Estado del expediente***	Observaciones
	lograr la eficacia institucional	necesidades inmediatas y a más largo plazo de lucha contra el racismo y la discriminación racial en todo el sistema de las Naciones Unidas, así como acometer los cambios transformadores necesarios para potenciar la continua pertinencia y utilidad de las diversas actividades, tanto a nivel de cada organismo como de todo el sistema.				aplicación del plan de acción estratégico adoptado por las Naciones Unidas en 2022 para la erradicación del racismo en el lugar de trabajo.
2022/1/Rev.1 Rec. 5	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 establecer, para 2024, un marco de rendición de cuentas en el que se establezcan los resultados y efectos previstos y unos indicadores clave de las realizaciones para hacer frente al racismo y la discriminación racial, e informar periódicamente a sus órganos legislativos u órganos rectores sobre los progresos realizados en el logro de los resultados predefinidos.	Aceptada		Cerrado	<p>Entidades coordinadoras: WP</p> <p>El plan de acción del PMA contra el racismo establece un marco de rendición de cuentas claro y realista, en el que se prevén efectos en las esferas del análisis de datos empíricos; el examen de políticas, procedimientos y prácticas —esto es, el marco reglamentario—; el compromiso, la sensibilización y la educación; la comunicación, y la rendición de cuentas (véanse las recomendaciones 3 y 6). Además, el PMA está considerando la posibilidad de establecer un comité ejecutivo sobre diversidad, equidad e inclusión dirigido por la Directora Ejecutiva e integrado por miembros de diversas funciones y niveles del organismo para que proporcione orientación estratégica, liderazgo y supervisión e impulse la aplicación del plan de acción contra el racismo y las iniciativas generales sobre cultura organizacional, lo cual incluye instaurar un mecanismo de información global con el que hacer el seguimiento y medir los avances logrados en dichas iniciativas.</p> <p>El PMA seguirá comunicando los progresos realizados en el plan de acción contra el racismo a través de los informes anuales de las realizaciones y hará el seguimiento de la aplicación del plan con arreglo a lo indicado en la recomendación 6.</p>

ANEXO III: RECOMENDACIONES FORMULADAS EN LAS NOTAS DE LA DEPENDENCIA COMÚN DE INSPECCIÓN

Núm. de recomendación	Informe	Recomendación	Estado de aceptación*	Estado de aplicación**	Estado del expediente***	Observaciones
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	<p>Entidades coordinadoras: WP</p> <p>El PMA se compromete a garantizar la igualdad de oportunidades en la gestión de sus recursos humanos según se establece en su política de personal, incluidas las oportunidades relacionadas con la gestión de la actuación profesional, la promoción profesional; la gestión de las perspectivas de carrera y el perfeccionamiento del personal; la gestión de los riesgos asociados a la gestión de los recursos humanos, y los ajustes razonables para las personas con discapacidad. El plan de acción contra el racismo del PMA, que está previsto poner en marcha para finales de 2024 y del que se hará un seguimiento a lo largo de tres años, permitirá mejorar las iniciativas existentes y recomendar medidas que refuercen y aceleren la distribución equitativa de oportunidades y el acceso a estas para todos los empleados en las distintas etapas de su vida laboral, lo cual significa:</p> <p>i) garantizar prácticas de contratación imparciales, un acceso equitativo a las oportunidades de desarrollo profesional, como capacitación, asesoramiento personalizado, patrocinio, ascensos, y a los proyectos de alta visibilidad; ii) dar acceso a programas habituales de capacitación y sensibilización en materia de diversidad, equidad e inclusión que ayuden a combatir los prejuicios, fomenten un trato equitativo y mejoren la experiencia de los empleados y la cultura organizacional; iii) reforzar la aplicación del principio de tolerancia cero frente a las microagresiones raciales y fortalecer los mecanismos de denuncia; iv) hacer un seguimiento continuo y evaluar la eficacia del plan de acción y las iniciativas del PMA contra el racismo, y v) elaborar y poner en práctica una sólida política de diversidad, equidad e inclusión que demuestre el compromiso con la igualdad de oportunidades y la oposición al racismo.</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 IV**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/2023/4	Examen de las políticas y prácticas de salud mental y bienestar en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas	A/78/695/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 de que dispone el personal de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas	No disponible
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
ETO	Oficina de Deontología
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
OEV	Oficina de Evaluación
OIG	Oficina del Inspector General y de Servicios de Supervisión
RMD	Dirección de Gestión de Riesgos
WEL	Dirección de Bienestar del Personal
WP	Departamento de Cultura Organizacional