|  |  |
| --- | --- |
| **Punto del orden del día: ADM 2** | **Documento C23/57-S** |
| **12 de junio de 2023** |
| **Original: inglés** |
|  |  |
| Informe de la Secretaria General |
| INFORMES Y NOTAS DE LA DCI SOBRE CUESTIONES QUE AFECTAN A TODO EL SISTEMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA 2021-2022 Y RECOMENDACIONES A LOS JEFES EJECUTIVOS Y A LOS ÓRGANOS LEGISLATIVOS |
| **Objetivo**Este documento contiene enlaces a los Informes de la DCI del programa de trabajo de 2021 y una nota del programa de trabajo de 2022 disponible hasta la fecha. También se detallan aquí las recomendaciones dirigidas a los jefes ejecutivos y los órganos rectores, así como las observaciones de la Secretaría de la UIT y de la Junta de Jefes Ejecutivos (disponibles).**Acción solicitada al Consejo**Se invita al Consejo a **tomar nota** del estado global de aceptación e implementación de las recomendaciones para todo el sistema formuladas por la DCI en sus Informes/nota dirigidas a la Jefatura Ejecutiva de la UIT y a **aprobar** la aceptación de dos recomendaciones destinadas a los órganos legislativos (**Recomendación 6** del Informe JIU/REP/2021/6, Gestión de la continuidad de las operaciones en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, y **Recomendación 2** del Informe JIU/REP/2021/5, Review of the ethics function in the United Nations system (Examen de la función de ética en el sistema de las Naciones Unidas)), que se presentan en el cuadro siguiente.**Vínculos pertinentes con el Plan Estratégico**Excelencia en los recursos humanos e innovación organizativa.**Repercusiones financieras:**Las recomendaciones de la DCI formuladas en los Informes sobre el examen de la función de ética o la continuidad de las operaciones no tienen repercusiones financieras ni en términos de recursos humanos.Las recomendaciones formuladas por la DCI en sus Informes sobre medidas y mecanismos para eliminar el racismo y la discriminación racial en el sistema de las Naciones Unidas tendrían ciertas consecuencias de orden financiero y de recursos humanos, que afectarían principalmente a cambios en SAP, el tiempo del personal, la adquisición de módulos de aprendizaje y la ejecución del plan de acción.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**Referencia** |

**INFORMES DE LA DCI PARA TODO EL SISTEMA DE LAS NACIONES UNIDAS DE 2021-2022**

**ESTADO DE ACEPTACIÓN Y APLICACIÓN DE LAS RECOMENDACIONES**

**(Actualizada al 23 de marzo de 2023)**

|  |
| --- |
|  **JIU/NOTE/2022/1** **[Review of measures and mechanisms for addressing racism and racial discrimination in United Nations system organizations: managing for achieving organizational effectiveness](https://www.unjiu.org/sites/www.unjiu.org/files/jiu_note_2022_1_rev.1.pdf)** **– Coordinadora de la UIT: Ulrika Martinius*** [**Elementos destacados**](https://www.unjiu.org/sites/www.unjiu.org/files/jiu-note-2022-1_review_highlights_and_complementary.pdf)
 |
| **Recomendación** | **Recomendación de aceptación** | **Estado de aplicación** | **Observaciones** |
| **a los Jefes Ejecutivos** | **a los órganos legislativos/rectores** | aceptar | no aceptar | no pertinente | requiere consideraciones ulteriores | no iniciada | en curso | aplicada | **Observaciones de la Junta de Jefes Ejecutivos (JJE) – No disponibles****\_\_\_****Observaciones de la UIT sobre pertinencia y repercusiones en materia de recursos humanos y financieros****(véase a continuación)** |
| **Recomendación 1:** Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deben colaborar en el marco de la JJE para establecer un conjunto común de categorías de autoidentificación voluntaria del personal antes de junio de 2024, a fin de supervisar, analizar, evaluar y rendir informe sobre los progresos y éxitos en la consecución de los objetivos de igualdad, equidad, diversidad e inclusión en la lucha contra el racismo y la discriminación racial. | **X**  |  |  |  | **X** |  |  | La UIT colaborará, en el marco de la JJE, para abordar este asunto. Repercusiones financieras en términos de cambios en SAP y tiempo del personal. |
| **Recomendación 2:** Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deben encargar a sus respectivas unidades de formación y aprendizaje la preparación y aplicación de un programa docente integrado y de gran impacto para mejorar la sensibilización, el aprendizaje y el rendimiento en respuesta a las necesidades del personal que ocupa funciones, categorías y niveles diversos a fin de paliar todo tipo de racismo y discriminación racial en el lugar de trabajo. | **X**  |  |  |  | **X** |  |  | la UIT ha puesto en marcha formaciones sobre diversidad e inclusión y sobre la influencia de la discriminación en la innovación, el rendimiento, etc. Sin embargo, la UIT no ha puesto en marcha un programa docente específicamente relacionado con el racismo y la discriminación racial. La UIT estudiará las iniciativas llevadas a cabo con éxito en otras entidades de las Naciones Unidas y examinará su posible adaptación a la UIT. Repercusiones financieras en términos de adquisición de módulos de aprendizaje y de tiempo del personal. |
| **Recomendación 3:** Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que aún no lo han hecho, deben dedicar recursos suficientes al logro de los resultados definidos para la aplicación de planes de acción contra el racismo y la discriminación racial. | **X**  |  |  |  | **X** |  |  | Las repercusiones financieras y en términos de recursos humanos se evaluarán una vez diseñado el plan. |
| **Recomendación 4:** Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, en tanto que miembros de la JJE, deben definir conjuntamente un mecanismo permanente interorganismos de alto nivel y dotarlo de los recursos necesarios para unir a las organizaciones, aprovechar sus capacidades existentes y valor añadido comparativo para colaborar y trabajar de consuno a fin de responder a las necesidades inmediatas y a largo plazo de lucha contra el racismo y la discriminación racial en el sistema de las Naciones Unidas; y proceder a las transformaciones necesarias para aumentar la relevancia y el valor que ya tienen las diversas iniciativas que se llevan a cabo en cada organización y en todo el sistema. | **X**  |  |  |  | **X** |  |  | Dado que esto depende del Comité de Alto nivel sobre Gestión de las Naciones Unidas (HLCM), no habrá repercusiones financieras, aparte de los costes de personal. |
| **Recomendación 5:** Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deben crear, antes de 2024, un marco de responsabilidad en el que se definan los resultados previstos, los productos e indicadores fundamentales de rendimiento sobre la lucha contra el racismo y la discriminación racial, y rendirán periódicamente informe a sus órganos legislativos y/u órganos rectores sobre los progresos realizados en la consecución de los resultados predefinidos. | **X**  |  |  |  | **X** |  |  | Es responsabilidad del HLCM. La UIT evaluará los costes en función del marco de responsabilidad. |
| **Recomendación 6:** Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deben reforzar la distribución equitativa de oportunidades de gestión de recursos humanos para todo el personal. |  **X** |  |  |  |  | **X** |  | Repercusiones en materia de recursos humanos y financieros por evaluar. Las políticas de la UIT ya garantizan la igualdad de oportunidades. |
| **JIU/REP/2021/6** [**Gestión de la continuidad de las operaciones en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas**](https://www.unjiu.org/sites/www.unjiu.org/files/jiu_rep_2021_6_spanish.pdf) **– Coordinador de la UIT: Mathieu Baunin*** [**Elementos destacados**](https://www.unjiu.org/sites/www.unjiu.org/files/jiu_rep_2021_6_review_highlights_0.pdf)
 |
| **Recomendación** | **Recomendación de aceptación** | **Estado de aplicación** | **Observaciones** |
| **a los Jefes Ejecutivos** | **a los órganos legislativos/rectores** | aceptar | no aceptar | no pertinente | requiere consideraciones ulteriores | no iniciada | en curso | aplicada | **Observaciones de la Junta de Jefes Ejecutivos (JJE) – disponibles aquí:** [**Observaciones de la JJE**](https://www.unjiu.org/sites/www.unjiu.org/files/a_77_256_add1_e.pdf)**\_\_\_****Observaciones de la UIT sobre pertinencia y repercusiones en materia de recursos humanos y financieros****(véase a continuación)** |
| **Recomendación 1:** Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, deberían, antes de que finalice 2023, revisar su marco de gestión de la continuidad de las operaciones y asegurarse de que las partes interesadas pertinentes determinen y asuman como propios los elementos básicos que se señalan en el presente informe, a fin de facilitar una coordinación eficaz de los procesos y prácticas de continuidad de las operaciones, promover la coherencia en su aplicación y fomentar la rendición de cuentas a todos los niveles. | **X** |  |  |  |  | **X** |  | Tras la aprobación por el Consejo en 2017 del proyecto SGRI (Sistema de Gestión de la Resiliencia Institucional de la UIT), se definieron y documentaron los elementos principales de la BCM (gestión de la continuidad de las actividades). En cuanto a la implementación, la UIT está finalizando todos los BCP (Planes de continuidad de las actividades) de la Sede y las Oficinas Regionales, Zonales y de Coordinación, que deberían estar terminados a finales de septiembre de 2023. Tanto los elementos del marco como los BCP están a disposición de la alta dirección.Ninguna repercusión financiera o de recursos humanos adicional. |
| **Recomendación 2:** los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían, antes de que finalice 2023, velar por que los componentes de mantenimiento, ensayo y revisión de sus planes de continuidad de las operaciones se apliquen mediante un enfoque coherente y disciplinado para confirmar que los planes siguen siendo pertinentes y eficaces. | **X** |  |  |  |  |  | **X** | El régimen de mantenimiento, práctica y examen de la UIT se basa en lo siguiente:* Un calendario para las pruebas y la revisión anuales de los BCP;
* Ejercicios prácticos sistemáticos antes de los grandes eventos (grandes reuniones);
* Ejercicio práctico anual con los miembros del Equipo de Gestión de Crisis (EGC);
* Estrategia de recuento global y simulacro de comunicaciones de emergencia.

Ninguna repercusión financiera o de recursos humanos adicional. |
| **Recomendación 3:** los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían, antes de que finalice 2023, reforzar sus mecanismo de aprendizaje para contribuir a la resiliencia institucional, solicitando que se realicen revisiones después de cada incidente perturbador y exámenes periódicos internos de sus marcos de gestión de la continuidad de las operaciones. | **X** |  |  |  |  | **X** |  | Después de cada incidente grave se realizan exámenes para determinar las causas. Además, se está planificando una herramienta de planificación global en línea para automatizar en línea la gestión global de la resiliencia de la Unión, centrada principalmente en el régimen de mantenimiento, práctica y examen y sus resultados. La migración a la nube o el desarrollo de la aplicación para el tablón en línea podrían tener repercusiones financieras. |
| **Recomendación 4:** los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían, antes de que finalice 2024, informar a sus órganos rectores y legislativos sobre los progresos realizados en la aplicación de la política sobre el sistema de gestión de la resiliencia institucional y sus indicadores del rendimiento revisados, y poner de relieve las buenas prácticas y las experiencias adquiridas, especialmente en el ámbito de la gestión de la continuidad de las operaciones. | **X** |  |  |  |  | **X** |  | El Informe debe estar listo para la reunión de 2024 del Consejo. Ninguna repercusión financiera o de recursos humanos adicional. |
| **Recomendación 5:** en 2023, los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían llevar a cabo una evaluación interna de la gestión de la continuidad de las operaciones durante la pandemia de COVID-19 a fin de identificar las lagunas, los elementos facilitadores, las buenas prácticas y las experiencias adquiridas y ajustar en consecuencia las políticas, los procesos y los procedimientos, en particular en ámbitos como los recursos humanos, la gestión de las tecnologías de la información y las comunicaciones y la salud y la seguridad ocupacionales, e indicar las medidas necesarias para prepararse y responder mejor ante futuros incidentes perturbadores. | **X** |  |  |  |  | **X** |  | Los órganos rectores de la UIT se han mantenido informados de las repercusiones del COVID-19, como se reconoce en el *recordando además* b) de la Resolución 217 (Bucarest, 2022)*:* *"el Informe del Secretario General durante la reunión de 2021 del Consejo, a la Consulta Virtual de los Consejeros (CVC), relativo a las repercusiones de la pandemia de la enfermedad del coronavirus (COVID-19) sobre el funcionamiento y las actividades de la UIT, en el que se destaca la adopción de una serie de medidas tempranas y amplias para garantizar la continuidad de los servicios durante la pandemia, entre ellas el teletrabajo a distancia, el uso de plataformas virtuales para muchas reuniones fundamentales y medidas para garantizar la seguridad y la protección del personal;"* Ninguna repercusión financiera o de recursos humanos adicional. |
| **Recomendación 6:** los órganos rectores y legislativos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían examinar, lo antes posible, las conclusiones de la evaluación interna de la gestión de la continuidad de las operaciones durante la pandemia de COVID‑19 preparada por los jefes ejecutivos de las respectivas organizaciones y, sobre esa base, adoptar las decisiones apropiadas para abordar las deficiencias y los riesgos detectados y garantizar la continuidad de las operaciones. | **X** |  |  |  |  | **X** |  | La UIT afrontó la crisis del COVID-19 proactivamente empleando el mecanismo SGRI y, en particular, los resultados del régimen de mantenimiento, práctica y examen realizado en 2019 (preparación).En el Informe del Secretario General (C21/74-S) a la Consulta Virtual de los Consejeros de junio de 2021 "se resume un análisis preliminar de la repercusión de la pandemia de coronavirus (COVID-19) sobre ciertos ámbitos de actividad y el funcionamiento de la UIT, se presentan los hechos constatados, y se subrayan las experiencias adquiridas destacando algunos aspectos que podrían examinarse en el futuro."Ninguna repercusión financiera o de recursos humanos adicional. |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **JIU/REP/2021/5** **[Examen de la función de ética en el sistema de las Naciones Unidas](https://www.unjiu.org/sites/www.unjiu.org/files/jiu_rep_2021_5_english.pdf)** **– Coordinadora de la UIT: Cecile Divino*** [**Elementos destacados**](https://www.unjiu.org/sites/www.unjiu.org/files/jiu_rep_2021_5_review_highlights_0.pdf)
 |
| **Recomendación** | **Recomendación de aceptación** | **Estado de aplicación** | **Observaciones** |
| **a los jefes ejecutivos** | **a los órganos legislativos/rectores** | aceptar | no aceptar | no pertinente | requiere consideraciones ulteriores | no iniciada | en curso | aplicada | **Observaciones de la Junta de Jefes Ejecutivos (JJE) – disponibles aquí:** [**Observaciones de la JJE**](https://www.unjiu.org/sites/www.unjiu.org/files/a-77-258-add.1_e.pdf)**\_\_\_****Observaciones de la UIT sobre pertinencia y repercusiones en materia de recursos humanos y financieros****(véase a continuación)** |
| **Recomendación 1:** los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que aún no lo hayan hecho, deberían hacerlo con efecto inmediato para garantizar que los contratos de los jefes de las Oficinas de Ética recién nombrados se expidan por un periodo completo. |  |  | **X** |  |  |  |  | No pertinente, pues la Oficial de Ética fue nombrada en 2019 por un periodo de 2 años (renovable) y no acaba de ser nombrada.Ninguna repercusión financiera o de recursos humanos adicional. |
| **Recomendación 2:** los órganos legislativos y los órganos rectores de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que aún no lo hayan hecho deberían pedir a las organizaciones que actualicen los mandatos de sus respectivos comités de auditoría y supervisión para finales de 2023 a fin de incluir, cuando sea necesario, disposiciones relativas a la ética, y la ética como esfera de especialización deseable para los nuevos miembros de los comités. | **X** |  |  |  |  |  | **X** | Aplicada por la PP-22 mediante la aprobación de la Resolución 162 y su Anexo revisado (Mandato del CAIG).Ninguna repercusión financiera o de recursos humanos adicional. |
| **Recomendación 3:** los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que aún no lo hayan hecho deberían velar por que se introduzcan cursos periódicos de actualización en ética con carácter obligatorio para todos los funcionarios y no funcionarios de sus respectivas organizaciones, independientemente de su antigüedad, categoría y nivel, cada tres años, a partir de 2023. | **X** |  |  |  |  | **X** |  | Se está preparando una formación obligatoria en ética, cuya introducción está prevista para 2023. Se está considerando realizar un cursillo de periódico obligatorio, aunque puede que no se ponga en marcha hasta que se haya introducido la formación en ética inicial. Se prepararán otras formaciones en ética obligatorias en el marco de la nueva política de ética por promulgar.Las formaciones que se están preparando no tienen repercusiones financieras o de recursos humanos adicionales. |
| **Recomendación 4:** los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que aún no lo hayan hecho, con el apoyo de las funciones de ética de sus respectivas organizaciones, deberían, a más tardar en 2025, evaluar la eficacia y eficiencia, incluida la "relación calidad-precio", de sus programas de divulgación de información financiera y declaración de intereses y, sobre la base de las conclusiones, proponer cambios en las políticas pertinentes cuando proceda. | **X** |  |  |  |  |  | **X** | La recomendación no es clara en cuanto al alcance de una eventual evaluación o de las métricas utilizadas. Sin embargo, la última revisión de la política de declaración de intereses data de enero de 2022, tras la introducción de una nueva política en 2020. En el marco del examen de la política se llevó a cabo una evaluación de la eficacia y la eficiencia.Ninguna repercusión financiera o de recursos humanos adicional. |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_