



# Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial

Distr. general  
20 de abril de 2011  
Español  
Original: inglés

## Junta de Desarrollo Industrial

39º período de sesiones

Viena, 22 a 24 de junio de 2011

Tema 8 del programa provisional

Actividades de la Dependencia Común de Inspección

## Actividades de la Dependencia Común de Inspección

### Informe del Director General

El presente documento proporciona información sobre las actividades de la Dependencia Común de Inspección (DCI) conforme al plan experimental de seguimiento de las recomendaciones, en consonancia con la decisión IDB.24/Dec.11.

## Índice

	<i>Párrafos</i>	<i>Página</i>
I. Introducción . . . . .	1-2	2
II. Informes y notas presentados por la Dependencia Común de Inspección que conciernen directamente a la ONUDI . . . . .	3-43	3
III. Aplicación por la ONUDI de las recomendaciones formuladas por la DCI . . . . .	44-47	12
IV. Interacción con la Dependencia Común de Inspección . . . . .	48-49	13
V. Programa de trabajo para 2011 . . . . .	50-54	14
VI. Medidas que se solicitan a la Junta . . . . .	55	15
Abreviaturas utilizadas en el presente documento . . . . .		16
 Anexo		
Informes de la Dependencia Común de Inspección que conciernen a la ONUDI . . . . .		17

V.11-82499 (S) 110511 120511



Se ruega reciclar 

## I. Introducción

1. La Dependencia Común de Inspección (DCI) pasó a ser un órgano subsidiario de la Junta de Desarrollo Industrial en virtud de su decisión IDB.1/Dec.22. En el documento IDB.24/18 se trazó un plan experimental de seguimiento de las recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección, que se aprobó posteriormente en la decisión IDB.24/Dec.11. Conforme a lo dispuesto en el plan, los informes de la Dependencia Común de Inspección se examinarán una vez por año en un período ordinario de sesiones de la Junta (salvo en ciertos casos especiales).

2. Desde la publicación del documento más reciente de la Junta al respecto (IDB.37/3, de 17 de febrero de 2010), la Organización ha recibido en total 12 informes de la DCI<sup>1</sup> y una carta administrativa<sup>2</sup>. En el presente documento figuran las observaciones de la ONUDI acerca de los informes que la conciernen directamente. En el anexo se presentan las recomendaciones que atañen directamente a la Organización.

### **Informes y cartas administrativas recientes de la Dependencia Común de Inspección**

JIU/REP/2009/8 - Selección y condiciones de servicio de los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas

JIU/REP/2009/9 - La función de los representantes especiales del Secretario General y de los coordinadores residentes - Un marco de referencia para la coherencia y la integración en el sistema de las Naciones Unidas

JIU/REP/2010/1 - Perfil ambiental de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas: Examen de sus políticas y prácticas de ordenación ambiental interna

JIU/REP/2010/2 - Examen de las disposiciones sobre los viajes en el sistema de las Naciones Unidas

JIU/REP/2010/3 - La ética en el sistema de las Naciones Unidas

JIU/REP/2010/4 - Examen de la gestión del riesgo institucional en el sistema de las Naciones Unidas: Marco de referencia

JIU/REP/2010/5 - La función de auditoría en el sistema de las Naciones Unidas

JIU/REP/2010/6 - Preparación de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas para las Normas Contables Internacionales para el Sector Público (IPSAS)

JIU/REP/2010/7 - Políticas y procedimientos para la administración de fondos fiduciarios en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas

JIU/REP/2010/8 - Movilidad entre organismos y equilibrio entre la vida personal y laboral del personal en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas

---

<sup>1</sup> Todos los informes y notas de la Dependencia Común de Inspección se pueden consultar en su sitio web: [www.injiu.org/](http://www.injiu.org/).

<sup>2</sup> En la fecha de preparación del presente informe.

JIU/REP/2010/9 - Asociaciones con empresas en las Naciones Unidas: Función y funcionamiento del Pacto Mundial

JIU/REP/2010/10 - Examen de la gestión y la administración en la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC)

JIU/ML/2010/1 - UNOG Security and Safety Section, carta administrativa

## **II. Informes y notas presentados por la Dependencia Común de Inspección que conciernen directamente a la ONUDI**

### **A. Selección y condiciones de servicio de los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas - JIU/REP/2009/8**

3. En este examen, que se efectuó sobre la base de una propuesta interna formulada en el seno de la DCI y de una sugerencia paralela de la Junta de Auditores de las Naciones Unidas, se evaluaron el marco jurídico e institucional y las prácticas para la selección y el nombramiento del Secretario General de las Naciones Unidas y otros jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, incluidas sus condiciones de servicio, para contribuir al establecimiento de criterios armonizados que garanticen la máxima calidad en cuanto a liderazgo y gestión.

4. El informe contiene 13 recomendaciones, 1 de las cuales requiere la adopción de medidas por parte de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas (JJE), 2 se dirigen al Secretario General de las Naciones Unidas y 10 a los órganos legislativos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. Las recomendaciones que tratan del proceso de selección se refieren a cuestiones como: la transparencia del proceso de selección; los marcos cronológicos para la selección; la rotación regional y la igualdad entre los géneros en el proceso de selección; los exámenes médicos de los candidatos; el establecimiento de procedimientos para candidatos internos y la buena conducta durante la campaña electoral por parte de los candidatos y de los gobiernos que les dan apoyo. Las recomendaciones relativas a las condiciones de servicio de los jefes ejecutivos se centran en cuestiones como las siguientes: las condiciones de nombramiento de los jefes ejecutivos; los posibles conflictos de intereses relacionados con los jefes ejecutivos y posibles casos de faltas de conducta e irregularidades por su parte; las políticas sobre las declaraciones de la situación financiera aplicables a los jefes ejecutivos; y la aceptación de regalos, distinciones y condecoraciones.

#### **Observaciones de la ONUDI**

5. La ONUDI expresa su conformidad con el informe y apoya las recomendaciones formuladas que le sean aplicables. Cabe señalar que la ONUDI cumple siete de las nueve recomendaciones.

## **B. La función de los representantes especiales del Secretario General y de los coordinadores residentes - JIU/REP/2009/9**

6. En el informe se examinan las funciones de los representantes especiales del Secretario General y de los coordinadores residentes en el contexto del proceso de coherencia e integración en el sistema de las Naciones Unidas.

7. En el informe se examinan las barreras que existen para lograr la coherencia y la integración en el sistema de las Naciones Unidas y se ofrece orientación, mediante una serie de 18 criterios, para superar esas barreras. Se propone un modelo flexible para la coherencia y la integración, que puede adaptarse para satisfacer las necesidades y “deseos” de todos los países en que actúa el sistema de las Naciones Unidas, en particular para los que se encuentran en vías de desarrollo y los que atraviesan situaciones de conflicto o posteriores a un conflicto. Se invita a los Estados Miembros a adoptar el marco de referencia propuesto como criterio para orientar y evaluar las iniciativas encaminadas a que el sistema sea más eficiente y eficaz y sirva mejor a las necesidades de los países.

8. El informe se beneficia de la información obtenida en más de 100 entrevistas que la DCI realizó con oficiales de varias organizaciones participantes en diversos lugares de destino, así como con representantes de gobiernos de países anfitriones, países donantes y organizaciones no gubernamentales que realizan actividades sobre el terreno. También fue enriquecido por una sesión de intercambio de ideas que se celebró en junio de 2008 y contó con la participación activa de funcionarios superiores de los Estados Miembros y de organizaciones del sistema de las Naciones Unidas.

### **Observaciones de la ONUDI**

9. La ONUDI expresa su conformidad con el informe y los criterios que le sean aplicables. Sin embargo, la Organización desea señalar que los criterios 13 y 16 no parecen incluir a los organismos no residentes en el mecanismo de financiación y tampoco parecen abordar adecuadamente las cuestiones ni los intereses concretos de dichos organismos.

## **C. Perfil ambiental de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas: Examen de sus políticas y prácticas de ordenación ambiental interna - JIU/REP/2010/1**

10. En este examen a nivel de todo el sistema se evaluaron las políticas y prácticas ambientales de las secretarías de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas con respecto a la utilización sostenible de los recursos, incluido el consumo de energía. El examen puso de manifiesto que la elaboración de las políticas y prácticas ambientales se había llevado a cabo de manera fragmentaria, debido a la ausencia de un marco formal y sistemático para un sistema integrado de ordenación ambiental interna, basado en mandatos legislativos expresos y en las normas y los principios ambientales aplicables, y a la carencia de dirección administrativa y de gestión al más alto nivel. Muchas secretarías de organizaciones del sistema seguían sin cumplir su obligación de “predicar con el ejemplo”, porque no estaban seguras de si debían o no aplicar los acuerdos multilaterales sobre el

medio ambiente que habían aprobado sus Estados miembros y en qué forma debían hacerlo. Sin embargo, dentro del sistema existían diversos medios e iniciativas viables que podían mejorar el desempeño ambiental gracias a las innovaciones tecnológicas en el uso y la producción de energía y en la protección y sostenibilidad ambientales, que podrían traducirse en economías de energía de entre el 35% y el 50%, así como en economías de gastos en diversas oficinas de las Naciones Unidas, en particular las oficinas en Nairobi, Nueva York, Roma y Viena. El proceso de coordinación con respecto a la iniciativa de un plan de neutralidad climática había producido un marco para la contabilidad de las emisiones de dióxido de carbono en todo el sistema y una masa crítica de redes de encargados de la ordenación ambiental, que constituían una contribución muy importante a la adopción de políticas y sistema internos más amplios de ordenación ambiental.

11. En el informe se formulan 12 recomendaciones, 3 dirigidas a la Asamblea General de las Naciones Unidas, 4 al Secretario General y 5 a los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, cuya puesta en práctica debiera servir para que el sistema de las Naciones Unidas predicara con el ejemplo mejorando la ordenación ambiental interna. El Secretario General, en nombre de la JJE, aceptó o apoyó todas las recomendaciones. La Asamblea General examinó con diligencia el informe en el contexto de las adquisiciones sostenibles de la secretaría y decidió continuar ese examen en la primera parte de la reanudación de su sexagésimo séptimo período de sesiones.

#### **Observaciones de la ONUDI**

12. La ONUDI expresa su conformidad con el informe y apoya las recomendaciones formuladas que le sean aplicables. La Organización también opina que el Grupo de Ordenación del Medio Ambiente, uno de los órganos de las Naciones Unidas para la coordinación de todo el sistema, presidido por el Director Ejecutivo del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA), quizás no constituya el foro más adecuado para las actividades proyectadas mencionadas en las recomendaciones del informe. Se debería considerar la posibilidad de adscribir dichas actividades a la Oficina del Secretario General, lo que daría a la cuestión peso político e impulsaría la aplicación en todas las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas.

#### **D. Examen de las disposiciones sobre los viajes en el sistema de las Naciones Unidas - JIU/REP/2010/2**

13. El examen tuvo por objetivo analizar las disposiciones vigentes sobre los viajes y considerar las mejores prácticas prevalecientes entre las organizaciones de las Naciones Unidas a fin de mejorar los servicios y reducir los gastos de viaje, que, tras los gastos de personal, son una de las partidas más importantes de los presupuestos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. Los gastos de las organizaciones internacionales en pasajes de avión se estimaron en 1.100 millones de dólares de los Estados Unidos en 2008. El informe contenía una recomendación de que la Red interinstitucional de viajes aprobara oficialmente su estatuto, en el cual se enunciarían sus metas, objetivos y procedimientos, recomendación a la que se dio efecto en gran medida en la reunión anual de septiembre de 2010.

14. En el informe se señalaron las diversas modalidades de adquisición de servicios de viajes y las medidas de reducción de gastos adoptadas por las organizaciones a raíz de la crisis financiera, entre ellas una aplicación estricta de la planificación anticipada de los viajes, la revisión de las opciones relativas al pago de una suma fija, la apertura de negociaciones conjuntas con las líneas aéreas, el ofrecimiento de incentivos al personal y la racionalización de la forma en que se tramitaban las solicitudes de reembolso de los gastos de viaje. En el informe se instó a los jefes ejecutivos a que informaran periódicamente a los Estados Miembros sobre los gastos de viaje y las medidas adoptadas para racionalizar esos gastos, al tiempo que se observó que el establecimiento de sistemas de planificación de los recursos institucionales modificaría el flujo de trabajo relacionado con las disposiciones sobre los viajes, así como las políticas y los procedimientos conexos.

15. Los miembros de la JJE elogiaron a la Dependencia Común de Inspección por haber elaborado un informe claro, amplio y constructivo. Los organismos estimaron que muchas de las conclusiones eran de carácter práctico y merecían un examen más a fondo (documento A/65/338/Add.1, véase párr. 2).

#### **Observaciones de la ONUDI**

16. La ONUDI expresa su conformidad con el informe y las recomendaciones formuladas que le sean aplicables. Cabe señalar también que siete de las nueve recomendaciones ya se ponen en práctica en la ONUDI.

### **E. La ética en el sistema de las Naciones Unidas - JIU/REP/2010/3**

17. Este informe, que complementa un informe anterior de la Dependencia Común de Inspección sobre las carencias en la supervisión en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas (JIU/REP/2006/2), tuvo por objeto determinar el progreso alcanzado, las enseñanzas extraídas y las prácticas óptimas con respecto al establecimiento y la aplicación de la función de ética en todo el sistema de las Naciones Unidas. El examen analizó la función de ética en relación con componentes clave que se consideraron esenciales para una función de ética eficaz y que se presentaron como normas sugeridas por la DCI.

18. En el informe se dijo que los jefes ejecutivos tenían que manifestar su adhesión a la función de ética, que debería exhibir una independencia operacional respecto del jefe ejecutivo. El informe contiene 17 recomendaciones relativas, entre otras cosas, al establecimiento de la función de ética, el nombramiento y la cualificación de los jefes de las oficinas de ética, la necesidad de establecer límites a la duración del mandato de dichos jefes, la contratación abierta a candidatos internos y externos en plena consulta con los representantes del personal, la presentación de informes a los Estados Miembros, la capacitación, la necesidad de una política amplia respecto de las declaraciones sobre la situación financiera, incluidos el examen anual y la verificación aleatoria, así como la necesidad de asegurar que se instituyeran mecanismos para investigar o examinar las denuncias contra los jefes ejecutivos.

**Observaciones de la ONUDI**

19. La ONUDI expresa su conformidad con el informe y apoya en general las recomendaciones formuladas, siempre que le sean aplicables y con sujeción a los recursos presupuestarios disponibles.

**F. Examen de la gestión del riesgo institucional en el sistema de las Naciones Unidas: Marco de referencia - JIU/REP/2010/4**

20. El objetivo del examen consistió en examinar las políticas, prácticas y experiencias en materia de gestión del riesgo institucional en el sistema de las Naciones Unidas, y determinar las mejores prácticas y las experiencias adquiridas en relación con los mecanismos de cooperación interinstitucional, coordinación e intercambio de conocimientos.

21. En el examen se comprobó que muchas organizaciones del sistema de las Naciones Unidas habían iniciado únicamente la adopción y aplicación de la gestión de riesgo institucional, habían preparado documentos de políticas y marcos o realizado actividades de primera etapa. Además, aún no se habían analizado a fondo la cooperación y la coordinación interinstitucionales. En el informe se presentaron tres recomendaciones y diez criterios de la DCI que se basaron en el examen de la bibliografía sobre gestión del riesgo institucional, la experiencia y las lecciones aprendidas. Los criterios para una aplicación satisfactoria de la gestión del riesgo institucional en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas sugieren lo siguiente: la adopción de una política y un marco formal de gestión del riesgo institucional; el pleno compromiso y participación de la dirección ejecutiva; la estrategia formal de aplicación; la estructura de gobernanza definida formalmente, con funciones y responsabilidades claramente establecidas; el plan de comunicación y capacitación; la provisión de recursos suficientes; las directrices claras para el proceso de aplicación; la integración de la gestión del riesgo en la gestión basada en los resultados; los mecanismos de supervisión, evaluación y presentación de informes; y la cooperación y coordinación interinstitucionales. Una recomendación está dirigida a los jefes ejecutivos, otra a los órganos rectores y una tercera a la JJE.

**Observaciones de la ONUDI**

22. La ONUDI expresa su conformidad con el informe y apoya la mayoría de los criterios y recomendaciones formulados que le sean aplicables. La gestión del riesgo institucional constituye una parte integrante del Programa de cambio y renovación orgánica que se está aplicando en la Organización.

**G. La función de auditoría en el sistema de las Naciones Unidas - JIU/REP/2010/5**

23. Sobre la base de una propuesta interna de la DCI, en este examen se evaluaron las necesidades actuales y las mejores prácticas de la función de auditoría en el sistema de las Naciones Unidas. El informe tuvo por objetivo contribuir a mejorar la coherencia en todo el sistema entre las entidades competentes en la función de auditoría, tanto interna como externa, de acuerdo con las normas profesionales para el ejercicio de la profesión, en cuanto sean aplicables a las Naciones Unidas.

24. En el examen se comprobó que la función de auditoría carecía todavía de coherencia y coordinación a nivel de todo el sistema. Muchas organizaciones debían mejorar la independencia, capacidades, recursos y procesos de la función de auditoría a fin de superar una serie de deficiencias de desempeño y armonizar mejor el valor producido con las expectativas de las partes interesadas.

25. El informe contiene 18 recomendaciones, de las cuales 1 está destinada a los jefes ejecutivos para la adopción de medidas, 4 a los jefes de auditoría y supervisión internas, 2 a los comités de auditoría y supervisión y 11 a los órganos legislativos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. En cuanto a la función de auditoría y supervisión internas, las recomendaciones incluyen la mejora de la independencia de la función, la autoridad y responsabilidad de los auditores internos, su proceso de contratación, la rendición de cuentas y la amplitud de sus informes, la suficiencia de los recursos, la mejora de los sistemas de seguimiento de la aplicación de las recomendaciones y la evaluación del desempeño de la auditoría interna. Las recomendaciones relativas a la auditoría externa ponen el acento en el mandato o el alcance, la competitividad, la necesidad de rotación y la mejora del proceso de selección, la transparencia y la rendición de cuentas de la presentación de informes y la aplicación del principio de auditoría única. Las recomendaciones relativas a los comités de auditoría o supervisión incluyen la necesidad de ampliar su mandato o alcance y de mejorar su composición, así como la rendición de cuentas y la transparencia.

26. Cabe señalar que la Junta de Auditores de las Naciones Unidas nunca respondió al cuestionario de la DCI, si bien formuló extensas observaciones sobre el proyecto de informe, observaciones que se tuvieron en cuenta en su totalidad. Las conclusiones y recomendaciones se presentaron y examinaron en la 41ª reunión plenaria de los representantes de los servicios de auditoría interna de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, las instituciones financieras multilaterales y las organizaciones internacionales asociadas (RIAS), celebrada en septiembre de 2010. El Instituto de Auditores Internos confirmó que las recomendaciones de la DCI estaban en consonancia con sus propias Normas Internacionales para la Práctica Profesional de la Auditoría Interna.

#### **Observaciones de la ONUDI**

27. La ONUDI expresa su conformidad con el informe y apoya la mayoría de las recomendaciones formuladas que le sean aplicables. Cabe señalar sin embargo que gran parte de las recomendaciones van dirigidas a un comité de auditoría o supervisión, o guardan relación con él. Dado que en la ONUDI no existe tal comité, se procura aplicarlas sin la intervención de dicho órgano. Conviene señalar que la ONUDI también participó en el debate de RIAS sobre el informe y la respuesta dada a este.

### **H. Preparación de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas para las Normas Contables Internacionales para el Sector Público (IPSAS) - JIU/REP/2010/6**

28. En el informe se examinó la transición a las IPSAS en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y la situación en que se encontraba su aplicación,

con la mira de sensibilizar a los delegados y funcionarios de las diferentes secretarías respecto de las IPSAS, pues, en su mayoría, carecen de formación profesional en contabilidad. En el informe se explicó por qué las organizaciones habían decidido hacer una transición hacia las IPSAS y se destacaron las disposiciones de las IPSAS que implicarían cambios importantes en las prácticas contables y de gestión en todo el sistema de las Naciones Unidas. Se expusieron igualmente cuestiones fundamentales de las IPSAS, con miras a ayudar a las organizaciones a evaluar el estado de aplicación de su proyecto de las IPSAS y, de ser necesario, a repensar su estrategia de adopción.

29. El informe confirmó que la adopción de las IPSAS estaba comenzando a tener importantes repercusiones en las organizaciones y debiera hacer posible una mejor gestión de los recursos, de los procesos institucionales y de la gestión basada en los resultados en todo el sistema de las Naciones Unidas. Además, en el informe se examinaron varios riesgos que los jefes ejecutivos y los órganos legislativos deberían tener en cuenta a fin de garantizar la debida transición a las IPSAS. También se demostró que la transición a las IPSAS había planteado un reto significativo para la mayoría de las organizaciones y que muchas no habían llevado a cabo preparaciones iniciales ni evaluaciones de los riesgos, pues habían subestimado los esfuerzos coordinados y los recursos que se necesitarían para sus respectivos proyectos. En un anexo del informe se detalló la experiencia del Programa Mundial de Alimentos (PMA), la primera organización del sistema de las Naciones Unidas que logró en 2008 y 2009 el pleno cumplimiento de los requisitos de las IPSAS. Con el fundamento de dicha experiencia, en el informe se presentó un conjunto de 16 prácticas óptimas y se formularon 3 recomendaciones que las organizaciones debieran aplicar para asegurar una transición exitosa a las IPSAS.

#### **Observaciones de la ONUDI**

30. La ONUDI expresa su conformidad con el informe y apoya las recomendaciones formuladas que le sean aplicables. La ONUDI se ajustó al plazo de aplicación, fijado para 2010, y los auditores externos dispondrán de los estados financieros de dicho año de modo que se cumplan los requisitos. Asimismo, ya se siguen algunas de las mejores prácticas enumeradas. Cabe señalar que la ONUDI también participó en el debate de RIAS sobre el informe y la respuesta dada a este.

### **I. Políticas y procedimientos para la administración de fondos fiduciarios en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas - JIU/REP/2010/7**

31. Los objetivos del examen fueron el análisis de las políticas, reglamentos y normas vigentes en relación con la gestión y administración de fondos fiduciarios, así como las principales tendencias en el volumen total y el uso de los fondos fiduciarios en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, a fin de determinar los problemas concretos y las mejores prácticas en la gestión de los fondos fiduciarios, con el fin de mejorar la eficacia y la eficiencia y promover la coherencia de la administración de los fondos fiduciarios en todo el sistema.

32. En el examen se comprobó que era preciso fortalecer los esfuerzos para mejorar la gestión integrada de los recursos del presupuesto ordinario y los recursos extrapresupuestarios, incluidos los fondos fiduciarios, para superar la fragmentación de la arquitectura de financiación de las organizaciones y velar por una mejor armonización de las actividades financiadas con las prioridades institucionales. En ese sentido, las organizaciones debieran alentar a los donantes a aumentar la parte de los recursos suministrados con destino a los fondos fiduciarios temáticos, lo que plasmaría en aumentos de la eficiencia en la administración de los fondos fiduciarios. Se debieran proseguir las iniciativas encaminadas a encarar y gestionar mejor los riesgos relacionados con los fondos fiduciarios, así como para mejorar la supervisión, incluso mediante la mejora de la cobertura de auditoría y la incorporación de las enseñanzas derivadas de las evaluaciones de los fondos fiduciarios. También se precisa una mayor armonización de las políticas de recuperación de costos relacionadas con los fondos fiduciarios entre las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas con objeto de evitar así la competencia por la captación de recursos, realzar la transparencia y prevenir que las actividades financiadas con recursos de los fondos fiduciarios puedan beneficiarse de una subvención por la vía del presupuesto ordinario. Con respecto a los fondos fiduciarios de donantes múltiples, se debería afianzar el diálogo periódico entre las principales partes interesadas y se debería revisar el marco actual de auditoría de esos fondos fiduciarios a fin de mejorar la cobertura de auditoría y lograr unas auditorías más integradas.

33. El informe contiene 13 recomendaciones, de las cuales 4 están dirigidas a los órganos legislativos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, 5 a sus jefes ejecutivos, 3 a la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación y 1 a los jefes de auditoría interna de las organizaciones.

#### **Observaciones de la ONUDI**

34. La ONUDI expresa su conformidad con el informe y apoya las recomendaciones formuladas que le sean aplicables. Debe señalarse que la ONUDI participó en el debate de RIAS sobre el informe y la respuesta dada a este.

### **J. Movilidad entre organismos y equilibrio entre la vida personal y laboral del personal en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas - JIU/REP/2010/8**

35. El examen tuvo por objetivo evaluar las políticas y los mecanismos que rigen la movilidad del personal y el equilibrio entre la vida personal y laboral desde una perspectiva de todo el sistema, a fin de brindar a las organizaciones participantes y a sus respectivos órganos rectores una evaluación independiente y externa de las cuestiones pertinentes.

36. En el examen se comprobó que la movilidad entre organismos era impulsada por la iniciativa individual de los funcionarios y no por las organizaciones, que deberían adoptar un enfoque proactivo y elaborar nuevos planes de movilidad en consulta con el personal. En ese sentido, el principal obstáculo que había que superar era la necesidad de armonizar las prácticas y modalidades en todo el

sistema, mediante la aplicación de normas reglamentarias y estatutarias comunes a todas las organizaciones. El examen permitió confirmar que ha habido progresos y que las organizaciones están avanzando hacia la necesaria armonización de las prácticas en diferentes ámbitos, y sirvió de estímulo a las organizaciones para perseverar en dicho esfuerzo a un ritmo más acelerado, habida cuenta de la importancia estratégica del concepto “unidos en la acción”.

37. En el examen se concluyó que, si bien en general se admitía que un plan estructurado de movilidad podía mejorar las competencias de los funcionarios y dotarles de una experiencia más amplia, las organizaciones deberían ir más allá de esa consigna de aceptación general. La movilidad no debería ser un fin en sí misma. Si bien la movilidad del personal era la clave para lograr las metas institucionales y reaccionar ante situaciones de emergencia o problemas mundiales, únicamente una armonización adecuada de las necesidades de las organizaciones y de los funcionarios podía garantizar un sólido fundamento para la formulación y aplicación satisfactorias de las iniciativas de movilidad y equilibrio de la vida personal y laboral del personal.

38. El informe contiene 10 recomendaciones y un conjunto de propuestas dirigidas a los órganos rectores, la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación y los jefes ejecutivos a fin de armonizar y mejorar la movilidad y el equilibrio de la vida personal y laboral del personal en todo el sistema de las Naciones Unidas.

#### **Observaciones de la ONUDI**

39. La ONUDI expresa su conformidad con el informe y apoya las recomendaciones formuladas que le sean aplicables.

### **K. Asociaciones con empresas en las Naciones Unidas: Función y funcionamiento del Pacto Mundial - JIU/REP/2010/9**

40. El antiguo Secretario General de las Naciones Unidas, Kofi Annan, puso en marcha la Iniciativa del Pacto Mundial en 1999 en el Foro Económico Mundial, reunido en Davos, para promover entre las empresas participantes 10 principios acordados de civismo empresarial responsable que hacían suyos los valores universales de las Naciones Unidas en cuatro esferas de acción: derechos humanos, trabajo, medio ambiente y corrupción. El objetivo del examen fue examinar la función del Pacto Mundial, el grado de éxito y los riesgos vinculados con el uso por las empresas del nombre de las Naciones Unidas sin tener que demostrar su conformidad con los valores y principios básicos de las Naciones Unidas. En el informe se determinaron las mejores prácticas, las lecciones aprendidas y los problemas y se formularon recomendaciones con la mira de una gestión eficaz, transparente y responsable de estos tipos de alianzas con empresas.

41. En el examen se comprobó que, aunque en un principio se había establecido en la Oficina del Secretario General de las Naciones Unidas, la Iniciativa del Pacto Mundial había pasado a ser rápidamente, bajo los auspicios del Secretario General, una dependencia completa con una plantilla cada vez mayor, locales, financiación, funciones y objetivos ambiciosos, que llevaba a cabo su cometido en el contexto de un régimen especial reconocido por la Asamblea General de

las Naciones Unidas en su resolución 62/211, pero que carecía de una reglamentación gubernamental e institucional apropiada. En ese contexto, el Pacto Mundial logró ampliar significativamente el número de partes interesadas y multiplicar sus actividades de colaboración con el sector privado. Sin embargo, la ausencia de un mandato claro y bien definido obraba en detrimento de su orientación y de sus repercusiones; la ausencia de criterios adecuados de admisibilidad y de un sistema eficaz de control para cuantificar la aplicación efectiva de los principios por los participantes había suscitado algunas críticas y entrañaba un riesgo creciente para la reputación de la Organización; y el régimen especial de la dependencia eludía la aplicación de las normas y los procedimientos en vigor. En el informe se hizo un llamamiento a favor de la participación de los Estados Miembros con miras a conferir un mandato preciso a la Oficina para que repensara y reorientara su acción.

42. El informe contiene 16 recomendaciones de las cuales 4 están dirigidas a la Asamblea General de las Naciones Unidas, 5 al Secretario General y 7 a la Oficina del Pacto Mundial. La DCI se complació en señalar que la Dependencia de Planificación Estratégica de la Oficina Ejecutiva del Secretario General había hecho saber que muchas de las recomendaciones armonizaban con la orientación y la iniciativa que la dirección ejecutiva del Pacto Mundial y el Secretario General deseaban adoptar.

#### **Observaciones de la ONUDI**

43. No hubo recomendaciones dirigidas a la ONUDI.

### **III. Aplicación por la ONUDI de las recomendaciones formuladas por la DCI**

44. La Asamblea General de las Naciones Unidas, en su resolución 60/258, pidió a la DCI que reforzara el seguimiento de la aplicación de sus recomendaciones y que incluyera en sus futuros informes anuales más información sobre las repercusiones de la plena aplicación de sus recomendaciones. De conformidad con ello, la Dependencia mejoró su sistema de seguimiento. El último trimestre de cada año pide a la ONUDI, así como a otras organizaciones, información pertinente sobre las recomendaciones formuladas en los últimos tres años, a saber, el estado de aceptación (aceptada por los jefes ejecutivos o aprobada por los órganos legislativos, rechazada, en examen), el estado de aplicación (no iniciada, en marcha, aplicada) y sus efectos. La DCI luego presenta el resultado global a la Asamblea General en su informe anual sobre sus actividades (A/65/34).

45. El último informe sobre el estado de las recomendaciones presentado por la DCI incluyó las correspondientes al período 2007-2009. El estado de aceptación y aplicación por la ONUDI figura en el cuadro siguiente (como porcentaje de las recomendaciones formuladas).

Cuadro<sup>3</sup>

	<i>Aceptación</i>				<i>Aplicación de las recomendaciones aceptadas</i>				
	<i>No pertinentes</i>	<i>Aceptadas/ aprobadas</i>	<i>Rechazadas</i>	<i>En examen</i>	<i>No se proporcionó información</i>	<i>No ha comenzado</i>	<i>En curso</i>	<i>Recomendaciones aplicadas</i>	<i>No se proporcionó información</i>
ONUDI	11,9	75,7	4	8,5	–	15,7	47	32,1	5,2

46. En comparación con el período anterior examinado por la DCI (2006-2008)<sup>4</sup>, el número de recomendaciones aceptadas permaneció estable mientras que el de las rechazadas disminuyó. Asimismo, el número de recomendaciones en curso o ya aplicadas aumentó ligeramente al tiempo que el de aquellas no iniciadas disminuyó.

47. Cabe igualmente destacar que según la DCI, la ONUDI siguió siendo una de las organizaciones que tienen las mejores prácticas en relación con el estado del examen de los informes por sus órganos rectores.

#### IV. Interacción con la Dependencia Común de Inspección

48. La DCI celebró también su primera reunión de inspectores coordinadores, que tuvo lugar en Ginebra los días 13 y 14 de septiembre de 2010, con la asistencia de 23 coordinadores de 20 organizaciones participantes y un representante de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación. Dicha reunión tuvo los siguientes objetivos: a) comunicar a las partes interesadas de la DCI la forma en que esta planificaba y realizaba su labor; b) recibir sugerencias de los coordinadores para mejorar los procesos y las relaciones de trabajo; y c) propiciar la interacción personal y el intercambio directos de experiencias. Los participantes hicieron una evaluación positiva de la reunión, y su éxito indicó que ese tipo de comunicación directa era muy bien acogido por las organizaciones participantes y podía contribuir a unas relaciones de trabajo más eficaces. Se manifestó un fuerte apoyo a la celebración periódica de la reunión para que fuera posible examinar más a fondo algunas cuestiones estratégicas. Se consideró que el proyecto de sistema de seguimiento basado en la web estaba bien encaminado.

49. Las reuniones sirvieron también para afianzar la interacción con la Dependencia, con miras a propiciar una mejor comprensión de la labor de esta y los desafíos que tenía ante sí. Al propio tiempo, se ha puesto de manifiesto que son limitados el conocimiento y la comprensión de su mandato y sus métodos de trabajo. A ese fin, la DCI está elaborando una estrategia de comunicación para divulgar mejor los resultados de sus trabajos en foros apropiados y diversos.

<sup>3</sup> Como figura en el documento A/65/34, párr. 69.

<sup>4</sup> Véase el documento IDB.37/3.

## V. Programa de trabajo para 2011

50. De conformidad con la resolución 61/260 de la Asamblea General de las Naciones Unidas, en virtud de la cual la Asamblea decidió examinar conjuntamente el informe anual y el programa de trabajo de la Dependencia Común de Inspección en la primera parte de la continuación de su período de sesiones, la Dependencia empezó a preparar su programa de trabajo para 2011 en julio de 2010.

51. La Dependencia invitó a las organizaciones participantes a presentar propuestas hasta el fin de septiembre de 2010. Este proceso se tradujo en un total de 17 nuevas sugerencias, junto a otras propuestas internas y temas incluidos en la lista proveniente de años anteriores. Todas las propuestas internas y externas se sometieron a un proceso exhaustivo de examen, en el que se tuvieron en cuenta, entre otras cosas, la labor realizada y la labor prevista por otros órganos de supervisión interna y externa, las consecuencias del examen propuesto en materia de recursos y su pertinencia para los órganos rectores y otros destinatarios, las orientaciones estratégicas señaladas en el marco estratégico de la Dependencia para el período 2010-2019<sup>5</sup>, así como las posibilidades de que el examen contribuyera al aumento de la eficacia, la eficiencia, la coordinación y la cooperación. Las propuestas referentes a todo el sistema se presentaron por conducto de la secretaria de la JJE, que les asignó un orden de prioridad. Las observaciones reunidas de la JJE y las organizaciones participantes se tuvieron en cuenta al aprobar el programa de trabajo para 2011.

52. El resultado fue que el programa de trabajo de la DCI para 2011 incluiría 9 de los 33 proyectos examinados referentes a todo el sistema, además de 1 relativo a varias organizaciones. Por otra parte, en concordancia con su marco estratégico para el período 2010-2019 que persigue en su mira un examen periódico y sistemático de todas sus organizaciones participantes, la Dependencia seleccionó también una sola organización para un examen de la gestión y la administración.

53. De los 11 temas incluidos en el programa de trabajo para 2011, 10 serían de interés para la ONUDI:

- a) Un informe con un análisis comparado de los distintos marcos de rendición de cuentas en el sistema de las Naciones Unidas (de conformidad con el mandato conferido en la resolución 64/259 de la Asamblea General de las Naciones Unidas);
- b) Examen de la función de investigación en todo el sistema;
- c) Gestión de las licencias de enfermedad en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas;
- d) Examen de las políticas y prácticas sobre consultores particulares en las organizaciones de las Naciones Unidas;
- e) Gestión en materia de TIC: mejores prácticas y parámetros en las organizaciones de las Naciones Unidas en relación a otras organizaciones internacionales;

---

<sup>5</sup> Como se reconoce en la resolución 63/272 de la Asamblea General de las Naciones Unidas.

- f) Seguimiento de la aplicación del marco de referencia para la selección y contratación de personal en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas;
- g) Examen de los mecanismos de planificación estratégica en todo el sistema;
- h) Continuidad de las operaciones en el sistema de las Naciones Unidas;
- i) Relaciones entre el personal y la administración en los organismos especializados y el régimen común de las Naciones Unidas;
- j) Examen de la seguridad en todo el sistema.

54. Además, la ONUDI observa con reconocimiento la constante y estrecha cooperación entre la DCI y la Junta de los jefes ejecutivos, algo que la Organización había estado promoviendo enérgicamente.

## **VI. Medidas que se solicitan a la Junta**

55. En cumplimiento de lo dispuesto en el apartado 4) del artículo 11 del Estatuto de la DCI, en la resolución 48/221 de la Asamblea General de las Naciones Unidas y en el párrafo 9 del plan experimental de la ONUDI de seguimiento de las recomendaciones de la DCI, la Junta tal vez desee tomar nota de la información que figura en el presente documento e impartir orientación para la adopción de medidas ulteriores concretas.

**Abreviaturas utilizadas en el presente documento**

CAPI	Comisión de Administración Pública Internacional
DAES	Departamento de Asuntos Económicos y Sociales
DCI	Dependencia Común de Inspección
FAO	Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación
GNUD	Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo
IPSAS	Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público
JJE	Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación
OIEA	Organismo Internacional de Energía Atómica
ONG	organización no gubernamental
ONUDI	Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial
ONUG	Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra
PNUMA	Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente
RIAS	Reunión de representantes de servicios de auditoría interna de las organizaciones de las Naciones Unidas y las instituciones financieras multilaterales y de las organizaciones internacionales asociadas
TIC	tecnología de la información y las comunicaciones
UNODC	Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito
UNOPS	Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos

## Anexo

## Informes de la Dependencia Común de Inspección que conciernen a la ONUDI

JIU/REP/2009/8 Selección y condiciones de servicio de los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas		
	Recomendación	Encargado de la aplicación
1	Los órganos legislativos de las Naciones Unidas, los organismos especializados y el OIEA, en caso de que aún no lo hayan hecho, deberían celebrar audiencias/reuniones con los candidatos para el puesto de jefe ejecutivo para aumentar la transparencia y la credibilidad del proceso de selección e incrementar la participación de todos los Estados Miembros en el proceso.	Órgano legislativo
4	Los órganos legislativos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que aún no lo hayan hecho deberían fijar plazos para el proceso de selección de sus jefes ejecutivos que finalicen al menos tres meses antes de la fecha en que termine el mandato del titular, a fin de garantizar una transición sin problemas entre el jefe ejecutivo titular y el jefe ejecutivo entrante.	Órgano legislativo
5	Los órganos legislativos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían exigir a todos los candidatos para el puesto de jefe ejecutivo que presenten, junto con su currículum vitae, un certificado de buena salud firmado por un centro médico reconocido.	Órgano legislativo
6	Los órganos legislativos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que aún no lo hayan hecho deberían adoptar disposiciones para limitar los mandatos de sus jefes ejecutivos a un máximo de dos mandatos consecutivos, de una duración máxima de cinco años cada uno.	Órgano legislativo
7	Los órganos rectores/legislativos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían condenar y prohibir las prácticas poco éticas (como las promesas, los favores, las invitaciones o los regalos) de los candidatos al puesto de jefe ejecutivo o de los gobiernos que apoyen sus candidaturas, durante el proceso de selección/la campaña electoral, destinadas a obtener votos favorables para sus candidaturas.	Órgano legislativo
9	Los órganos legislativos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que aún no lo hayan hecho deberían adoptar disposiciones que aborden ampliamente el conflicto de intereses en relación con los jefes ejecutivos y/o las irregularidades/faltas de conducta presuntamente cometidas por éstos.	Órgano legislativo
10	Los órganos legislativos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían ordenar al órgano de supervisión interna de la organización o a la oficina/función sobre ética, según proceda, o a la Dependencia Común de Inspección que investigue los presuntos casos de irregularidades/faltas de conducta, incluidas las represalias y las irregularidades en la declaración de la situación financiera, presuntamente cometidas por los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema. La autoridad investigadora debería comunicar los resultados de la investigación directamente al órgano legislativo de la organización correspondiente para que adopte las medidas oportunas. No obstante, la Dependencia Común de Inspección puede realizar por propia iniciativa esas investigaciones, si así lo decide.	Órgano legislativo
12	Los órganos legislativos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que aún no lo hayan hecho deberían establecer políticas estrictas sobre la aceptación por sus jefes ejecutivos de obsequios, honores o condecoraciones.	Órgano legislativo

<b>JIU/REP/2009/8 Selección y condiciones de servicio de los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas</b>		
	<b>Recomendación</b>	<b>Encargado de la aplicación</b>
<b>13</b>	Los órganos legislativos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que aún no lo hayan hecho deberían incluir en las condiciones de nombramiento de sus jefes ejecutivos una disposición sobre la posible indemnización por rescisión del nombramiento basada en las normas de la CAPI.	Órgano legislativo

<b>JIU/REP/2009/9 La función de los representantes especiales del Secretario General y de los coordinadores residentes - Un marco de referencia para la coherencia y la integración en el sistema de las Naciones Unidas</b>		
	<b>Recomendación</b>	<b>Encargado de la aplicación</b>
<b>1</b>	Se invita a los órganos legislativos a que adopten el presente marco de referencia como criterio para orientar y evaluar las iniciativas encaminadas a que la Organización sea más eficiente y eficaz y sirva mejor a las necesidades de los países.	Órgano legislativo
	<b>Criterio 1</b> El proceso de coherencia e integración está guiado efectivamente por los Estados Miembros.	
	<b>Criterio 2</b> Los mandatos del Consejo de Seguridad son específicos, cuantificables, asequibles, pertinentes y de duración determinada y están dotados de recursos suficientes para llevarlos a cabo.	
	<b>Criterio 3</b> Existe un marco institucional vinculante para el sistema de las Naciones Unidas que define la doctrina operacional, la división del trabajo, las normas de intervención, las directrices y los procedimientos acordados por la Junta de los jefes ejecutivos y aprobados por los órganos legislativos competentes.	
	<b>Criterio 4</b> Establecimiento de mecanismos de coordinación y realización de esfuerzos concertados efectivos entre el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz y el Departamento de Asuntos Políticos.	
	<b>Criterio 5</b> Los mecanismos de coordinación interinstitucionales existentes promueven eficazmente la integración y la coherencia en todo el sistema.	
	<b>Criterio 6</b> Las Naciones Unidas interactúan de una forma coherente con sus asociados externos de la sociedad civil, las instituciones de Bretton Woods, las organizaciones regionales y el sector privado.	
	<b>Criterio 7</b> Los mecanismos regionales de coordinación y los equipos de los directores regionales fomentan de forma efectiva la coherencia y la integración en los planos regional, subregional y nacional.	

<b>JIU/REP/2009/9 La función de los representantes especiales del Secretario General y de los coordinadores residentes - Un marco de referencia para la coherencia y la integración en el sistema de las Naciones Unidas</b>		
	<b>Recomendación</b>	<b>Encargado de la aplicación</b>
	<p><b>Criterio 8</b></p> <p>El proceso para alcanzar la coherencia dentro del sistema de las Naciones Unidas respeta la soberanía de cada país a la hora de definir sus “necesidades y deseos” y establecer sus prioridades.</p>	
	<p><b>Criterio 9</b></p> <p>Las organizaciones de las Naciones Unidas representadas en el país comparten el estado mental, la conceptualización, el entendimiento, la visión, el enfoque y la sensación de identificación.</p>	
	<p><b>Criterio 10</b></p> <p>Existencia de un modelo de integración flexible para responder a las necesidades concretas y cambiantes de cada país, elaborado a partir de una evaluación de las necesidades realizada por el equipo de las Naciones Unidas y el país anfitrión o en plena consulta con ellos.</p>	
	<p><b>Criterio 11</b></p> <p>Establecimiento de un proceso de selección de los jefes de las misiones a través de la JJE para asegurar el nombramiento de administradores altamente cualificados con plena autoridad sobre los representantes de todas las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas presentes en el país.</p>	
	<p><b>Criterio 12</b></p> <p>Los dirigentes reciben la orientación y la formación necesarias para desempeñar sus funciones con eficacia.</p>	
	<p><b>Criterio 13</b></p> <p>El “líder único” a nivel nacional está investido de la autoridad necesaria y responde de la aplicación satisfactoria del “plan único” ante el mecanismo de la JJE.</p>	
	<p><b>Criterio 14</b></p> <p>Se proporcionan a los representantes del sistema de las Naciones Unidas los recursos necesarios para desempeñar eficazmente las funciones de coordinación que les encomiendan.</p>	
	<p><b>Criterio 15</b></p> <p>Aplicación de un enfoque basado en los resultados para velar por la coherencia e integración de los procesos de planificación, programación, presupuestación, ejecución, supervisión, evaluación y presentación de informes desde el inicio mismo de la preparación del “plan único”.</p>	

<b>JIU/REP/2009/9 La función de los representantes especiales del Secretario General y de los coordinadores residentes - Un marco de referencia para la coherencia y la integración en el sistema de las Naciones Unidas</b>		
	<b>Recomendación</b>	<b>Encargado de la aplicación</b>
	<p>Criterio 16</p> <p>Existencia de un mecanismo de financiación que incluya a todos los organismos del sistema de las Naciones Unidas presentes sobre el terreno, el país anfitrión, las instituciones de Bretton Woods, los donantes bilaterales y multilaterales, las ONG del ámbito nacional e internacional y otros miembros de la sociedad civil con el fin de velar por la coherencia, la integración y la correlación entre las evaluaciones de las necesidades y los recursos disponibles.</p>	
	<p>Criterio 17</p> <p>Se establece una “casa única” de las Naciones Unidas donde las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas presentes en el país comparten locales y servicios comunes, y los ahorros conseguidos se reinvierten en actividades de desarrollo dentro del país.</p>	
	<p>Criterio 18</p> <p>Representantes de la sociedad civil, las instituciones de Bretton Woods, grupos de donantes y el sector privado participan en el proceso “Una ONU” a nivel de los países.</p>	

<b>JIU/REP/2010/1 Perfil ambiental de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas: Examen de sus políticas y prácticas de ordenación ambiental interna</b>		
	<b>Recomendación</b>	<b>Encargado de la aplicación</b>
<b>4</b>	<p>Los jefes ejecutivos de las organizaciones, en consulta con la Junta de los jefes ejecutivos, deberían:</p> <p>a) Impartir directrices financieras y administrativas comunes para consignar y contabilizar íntegramente en las partidas presupuestarias correspondientes los gastos que entrañe la reducción de emisiones de dióxido de carbono y la compra de derechos de emisión de carbono a los efectos de la aplicación de la estrategia para la neutralidad climática en las Naciones Unidas; y</p> <p>b) Mejorar la forma en que se miden y consignan las prácticas y los gastos ambientales de sus organizaciones mediante la utilización del documento de contabilidad de la ordenación ambiental preparado por el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas a fin de dejar mejor constancia de las decisiones financieras y ambientales.</p>	Jefe ejecutivo
<b>6</b>	<p>El(los) jefe(s) ejecutivo(s) de la(s) organización(es) debería(n) negociar, cuando procediera, acuerdos con el(los) país(es) anfitrión(es) en que tengan sedes sus respectivas organizaciones, que en última instancia constituirán un anexo del acuerdo relativo a la sede, en que se disponga que el país prestará apoyo para la aplicación de los planes y las políticas de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas tendientes a hacer más ecológicos sus locales y oficinas.</p>	Jefe ejecutivo
<b>7</b>	<p>El Secretario General, actuando en su calidad de Presidente de la Junta de los jefes ejecutivos, debería:</p> <p>a) Ejercer su papel de liderazgo, con la asistencia del Director Ejecutivo del PNUMA, en la promoción de políticas generales internas de ordenación ambiental en todo el sistema;</p> <p>b) Hacer una declaración, por conducto de la Junta de los jefes ejecutivos, respecto de su iniciativa para definir un marco común con plazos prefijados para la aprobación de estrategias ambientales internas destinadas a promover el cumplimiento por las organizaciones que la integran de todos los acuerdos multilaterales sobre el medio ambiente;</p> <p>c) Asegurarse de que cada uno de los jefes ejecutivos de las organizaciones que integran la Junta establezca, aplique y mejore un sistema de ordenación ambiental adaptado a su situación y basado en una política de ordenación ambiental.</p>	Jefe ejecutivo
<b>8</b>	<p>Los jefes ejecutivos de las organizaciones participantes en los servicios comunes de apoyo a centros de las Naciones Unidas en los lugares en que estén establecidos sus recintos y oficinas deberían convenir en consideraciones ambientales sobre la base de las prácticas óptimas en el lugar y adoptar un sistema de ordenación ambiental que quede incorporado en la administración de sus edificios y locales comunes y de sus servicios de adquisiciones.</p>	Jefe ejecutivo
<b>9</b>	<p>Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían definir, en consulta con sus órganos rectores cuando proceda, el fundamento legislativo y las normas y los estándares comunes aplicables a sus sistemas internos de ordenación ambiental sobre la base de las mejores prácticas que se encuentren en el sistema. Deberían asegurarse asimismo, mediante la promulgación de instrucciones internas e impartiendo información que esté al alcance de todos, de que sus respectivos funcionarios sean plenamente conscientes de esta política y se hagan responsables de ella.</p>	Jefe ejecutivo

<b>JIU/REP/2010/1 Perfil ambiental de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas: Examen de sus políticas y prácticas de ordenación ambiental interna</b>		
	<b>Recomendación</b>	<b>Encargado de la aplicación</b>
<b>10</b>	Los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas que tienen actividades sobre el terreno deberían establecer políticas y directrices internas sobre adquisiciones sostenibles, teniendo en cuenta las condiciones locales del país anfitrión y las necesidades de las oficinas sobre el terreno.	Jefe ejecutivo

<b>JIU/REP/2010/2 Examen de las disposiciones sobre los viajes en el sistema de las Naciones Unidas</b>		
	<b>Recomendación</b>	<b>Encargado de la aplicación</b>
<b>1</b>	Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían apoyar las actividades de la Red interinstitucional de viajes enviando a sus respectivos funcionarios responsables de viajes a participar activamente en sus reuniones anuales y promoviendo la aprobación de un estatuto de la Red en que se enuncien sus metas, objetivos y procedimientos.	Jefe ejecutivo
<b>4</b>	Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían asegurar que la información sobre las políticas relativas a los viajes (incluso las prestaciones y los procedimientos) se mantenga actualizada y que el personal tenga fácil acceso a esa información.	Jefe ejecutivo
<b>5</b>	Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían asegurar que se incluya en el flujo de trabajo relativo a las disposiciones de viaje, si aún no se ha hecho, la disposición de que el funcionario indique, asumiendo al hacerlo su responsabilidad, que ha recibido la capacitación necesaria en materia de seguridad y ha tramitado las autorizaciones correspondientes, ha obtenido la autorización médica para viajar (si procede), ha solicitado los visados necesarios y posee un <i>laissez-passer</i> de las Naciones Unidas vigente.	Jefe ejecutivo
<b>7</b>	Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían incorporar procedimientos que permitieran la autocertificación en el caso de los viajes efectuados en las condiciones autorizadas, cuando el viajero no haya solicitado recursos adicionales.	Jefe ejecutivo
<b>8</b>	Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían, si aún no lo han hecho, reforzar los procedimientos, imponiendo graves sanciones a los funcionarios que presenten solicitudes de reembolso de gastos de viaje fraudulentas.	Jefe ejecutivo
<b>9</b>	Los órganos rectores de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían solicitar a los jefes ejecutivos que presenten periódicos sobre los gastos de viaje e indiquen en ellos las medidas que hayan adoptado para racionalizar los gastos de viaje.	Órgano legislativo

<b>JIU/REP/2010/3 La ética en el sistema de las Naciones Unidas</b>		
	<b>Recomendación</b>	<b>Encargado de la aplicación</b>
<b>1</b>	Los órganos legislativos de las organizaciones más pequeñas deberían dar instrucciones a sus respectivos jefes ejecutivos de que presenten propuestas para instituir la función ética, ya sea mediante el establecimiento de una oficina de ética común para un grupo de organizaciones con arreglo a un sistema de participación en los gastos, o la subcontratación interna con otra organización de los servicios de la oficina de ética con arreglo a un sistema de participación en los gastos/recuperación de los gastos.	Órgano legislativo
<b>2</b>	Los jefes ejecutivos deberían asegurarse de que para el puesto de jefe de la oficina de ética en sus respectivas organizaciones se exija competencia y experiencia en ética, y que este requisito se incluya en la descripción de las funciones del puesto y en el anuncio de la vacante.	Jefe ejecutivo
<b>3</b>	Los jefes ejecutivos deberían asegurarse de que la vacante para el nombramiento del jefe de la oficina de ética en sus respectivas organizaciones se abra a candidatos internos y externos en igualdad de condiciones, y que se dé amplia difusión al anuncio de la vacante.	Jefe ejecutivo
<b>4</b>	Los jefes ejecutivos deberían asegurarse de que el anuncio de vacante para el nombramiento del jefe de la oficina de ética en sus respectivas organizaciones se prepare en plena consulta con los representantes del personal.	Jefe ejecutivo
<b>5</b>	Los jefes ejecutivos deberían asegurarse de que un representante del personal forme parte de la junta de nombramiento que seleccione al jefe de la oficina de ética.	Jefe ejecutivo
<b>6</b>	Los órganos legislativos deberían dar instrucciones a sus respectivos jefes ejecutivos de que establezcan límites a la duración del mandato del jefe de la oficina de ética, que debe ser nombrado por un período no renovable de siete años o no más de dos períodos consecutivos de cuatro o cinco años, sin posibilidad de reemplazo en la misma organización.	Órgano legislativo
<b>7</b>	Los órganos legislativos deberían dar instrucciones a sus respectivos jefes ejecutivos de que se aseguren de que el jefe de la oficina de ética presente un informe anual, o un resumen del mismo, sin cambios introducidos por el jefe ejecutivo, directamente al órgano legislativo, junto con las observaciones formuladas a dicho informe por el jefe ejecutivo.	Órgano legislativo
<b>8</b>	Los órganos legislativos deberían dar instrucciones a sus respectivos jefes ejecutivos de que velen por que el jefe de la oficina de ética tenga acceso oficioso a los órganos legislativos y que ello conste por escrito.	Órgano legislativo
<b>9</b>	Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que aún no lo hayan hecho deberían acelerar el proceso encaminado a que sus respectivas organizaciones sean admitidas como miembros del Comité de Ética de las Naciones Unidas.	Jefe ejecutivo
<b>10</b>	Los jefes ejecutivos deberían velar por que la formación ética sea obligatoria para todo el personal de sus respectivas organizaciones, y deberían marcar la pauta participando en esta capacitación, incluidos los cursos de repaso obligatorios que deberían tener lugar cada tres años.	Jefe ejecutivo
<b>11</b>	Los jefes ejecutivos deberían realizar encuestas bienales entre el personal sobre la sensibilidad en materia de integridad y divulgar los resultados en las intranet de sus respectivas organizaciones.	Jefe ejecutivo

<b>JIU/REP/2010/3 La ética en el sistema de las Naciones Unidas</b>		
	<b>Recomendación</b>	<b>Encargado de la aplicación</b>
<b>12</b>	En los casos en que la oficina de ética de una organización encuentre suficientes indicios razonables de represalias o amenaza de represalias y la oficina de supervisión interna se niegue a realizar la investigación, el jefe ejecutivo o el jefe de la oficina de ética debe remitir el asunto a la Dependencia Común de Inspección para que lo investigue.	Jefe ejecutivo
<b>13</b>	Los jefes ejecutivos de las organizaciones que no lo hayan hecho deberían adoptar con urgencia una política general de declaración de la situación financiera, que incluya el examen y verificación aleatoria de las declaraciones de la situación financiera de todos los funcionarios en cuestión por las respectivas oficinas de ética.	Jefe ejecutivo
<b>14</b>	Los jefes ejecutivos deberían velar por incorporar al jefe de la oficina de ética como miembro del grupo superior de gestión de sus respectivas organizaciones y participe en todas sus reuniones, y deberían promulgar una disposición administrativa a esos efectos.	Jefe ejecutivo
<b>15</b>	Los jefes ejecutivos deberían celebrar una reunión abierta de debate anual con el personal cuyo temario incluya específicamente la ética.	Jefe ejecutivo
<b>16</b>	Los órganos legislativos deberían dar instrucciones a sus respectivos jefes ejecutivos de que presenten una declaración de su situación financiera, que debería ser examinada de la misma manera que la de los demás funcionarios que estén obligados a presentar dichas declaraciones.	Órgano legislativo
<b>17</b>	Los órganos legislativos deberían dar instrucciones a sus respectivos jefes ejecutivos de que presenten propuestas para el establecimiento de un mecanismo interno que determine las modalidades por las cuales la oficina de ética y/o el servicio de supervisión interna ha de investigar o examinar las denuncias presentadas contra el jefe ejecutivo de la organización y presentar el resultado de la investigación o el examen directamente al órgano legislativo.	Órgano legislativo

<b>JIU/REP/2010/4 Examen de la gestión del riesgo institucional en el sistema de las Naciones Unidas: Marco de referencia</b>		
	<b>Recomendación</b>	<b>Encargado de la aplicación</b>
<b>1</b>	Los jefes ejecutivos deberían adoptar los primeros nueve criterios indicados en el presente informe con el objeto de asegurar que el enfoque de la gestión del riesgo institucional sea aceptado y aplicado en consonancia con las mejores prácticas.	Jefe ejecutivo
<b>2</b>	Los órganos rectores deberían ejercer su función de supervisión con respecto a la adopción de los criterios sobre la gestión del riesgo institucional indicados en el presente informe, la eficacia de la aplicación y la gestión de los riesgos críticos en sus respectivas organizaciones.	Órgano legislativo

<b>JIU/REP/2010/5 La función de auditoría en el sistema de las Naciones Unidas</b>		
	<b>Recomendación</b>	<b>Encargado de la aplicación</b>
<b>1</b>	El jefe de auditoría o supervisión interna debería examinar, al menos cada tres años, el contenido de la carta de auditoría interna, del reglamento financiero y de la reglamentación financiera detallada en lo referente a la auditoría interna para cerciorarse de que se cumplen las Normas Internacionales para la Práctica Profesional de la Auditoría Interna y presentar los resultados de ese examen al jefe ejecutivo y al comité de auditoría o supervisión, y cualquier cambio propuesto debería someterse al órgano legislativo o rector para su aprobación, a fin de potenciar la independencia, papel, rango y eficacia funcional de la auditoría.	Jefe de auditoría/ supervisión interna
<b>2</b>	Los jefes de auditoría o supervisión interna de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían confirmar anualmente la independencia de la función de auditoría interna al comité de auditoría o supervisión, que debería informar al órgano legislativo o rector de cualquier amenaza a la independencia de las actividades de la auditoría interna o de cualquier injerencia en ella, y proponer medidas correctivas para aumentar su eficacia.	Jefe de auditoría/ supervisión interna
<b>3</b>	Los órganos legislativos o rectores deberían dar instrucciones a los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas en cuyo caso así corresponda para que faciliten la presentación de la planificación de la auditoría interna y de los resultados de la auditoría a los comités de auditoría o supervisión, cuando proceda, para su examen por estos.	Órgano legislativo
<b>4</b>	Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían velar por que el personal de auditoría sea seleccionado de conformidad con el Estatuto y el Reglamento del Personal, basándose en las cualificaciones y experiencia en materia de auditoría como principal criterio de selección. Ese personal debería seleccionarse con independencia de toda influencia de la dirección y de la administración, a fin de garantizar la imparcialidad y la transparencia y dar mayor eficacia e independencia a la función de auditoría interna.	Jefe ejecutivo
<b>5</b>	Los jefes de auditoría o supervisión interna deberían velar por que el personal contratado posea experiencia en auditoría u otra experiencia pertinente, así como titulación profesional en auditoría o contabilidad, al nivel de ingreso o de ascenso en el servicio, de conformidad con las mejores prácticas.	Jefe de auditoría/ supervisión interna
<b>7</b>	Para aumentar la eficiencia, los órganos legislativos o rectores de las organizaciones en cuyo caso así corresponda deberían dar instrucciones a los jefes ejecutivos para que revisen la dotación de personal de auditoría y el presupuesto elaborado por el jefe de auditoría o supervisión interna, teniendo en cuenta la opinión de los comités de auditoría o supervisión, cuando proceda, y deberían sugerir a los jefes ejecutivos una línea de acción apropiada, a fin de que la función de auditoría disponga de recursos suficientes para aplicar el plan de auditoría.	Órgano legislativo
<b>8</b>	Para mejorar la rendición de cuentas y la transparencia, los órganos legislativos o rectores en cuyo caso así proceda deberían exigir que el jefe de auditoría o supervisión interna les presente, anualmente y por escrito, un informe sobre los resultados de la actividad de auditoría y publique tales informes anuales en los sitios web de las organizaciones. Los informes anuales deberían tratar de la aplicación del plan de auditoría, los principales riesgos, la clasificación en función de la auditoría de las entidades auditadas, los problemas de gobernanza y control, los principales hechos constatados, recomendaciones y aplicación de recomendaciones anteriores pendientes, así como de cualquier cuestión relativa a la independencia, los recursos u otros problemas que incidan negativamente en la eficacia de los trabajos de auditoría. (El informe anual sobre la actividad de auditoría interna puede formar parte de un informe más extenso, según las actividades de supervisión que incumban al jefe de auditoría o supervisión interna).	Órgano legislativo

<b>JIU/REP/2010/5 La función de auditoría en el sistema de las Naciones Unidas</b>		
	<b>Recomendación</b>	<b>Encargado de la aplicación</b>
<b>9</b>	La alta administración y los jefes de auditoría o supervisión interna deberían, según proceda, mejorar sus mecanismos de seguimiento de la aplicación de las recomendaciones de auditoría en conformidad con las mejores prácticas, en particular de rastreo electrónico, supervisión, presentación de informes a los jefes ejecutivos o a un comité de administración por lo menos semestralmente y a los órganos legislativos o rectores anualmente, y la manifestación de casos de recomendaciones no aplicadas que puedan entrañar riesgos importantes. Por la misma razón, la alta administración debería velar por que se facilitara oportunamente a los jefes de auditoría o supervisión interna información sobre el estado de aplicación de las recomendaciones. Convendría asignar los recursos necesarios para establecer o fortalecer el sistema o solicitar autorización de los órganos legislativos o rectores con ese fin.	Jefe de auditoría/ supervisión interna
<b>10</b>	Para garantizar la transparencia y la rendición de cuentas, los órganos legislativos o rectores de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas en que así proceda deberían velar por que la auditoría interna sea sometida, cada cinco años, a una evaluación independiente externa de la calidad o a una autoevaluación con validación independiente externa, en conformidad con las normas del Instituto de Auditores Internos, y deberían cerciorarse de que se toman medidas correctoras para que los trabajos de auditoría interna sean, en general, conformes a las normas del Instituto.	Órgano legislativo
<b>12</b>	Los órganos legislativos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían, tras consultar con el comité de auditoría o supervisión independiente, seleccionar un auditor externo entre las entidades fiscalizadoras superiores competitivas e interesadas para un período de funciones de cuatro a seis años, no renovable inmediatamente. Un comité subsidiario del órgano legislativo o rector debería estudiar las candidaturas con arreglo a los criterios y requisitos establecidos, entre ellos la rotación y la representación geográfica.	Órgano legislativo
<b>13</b>	Para mejorar la rendición de cuentas y la transparencia, los órganos legislativos o rectores deberían exigir que los estados financieros se finalicen como máximo tres meses después del cierre del ejercicio económico, para que el auditor externo pueda presentar su informe, primero al comité de auditoría o supervisión y luego, como máximo seis meses después del cierre del ejercicio económico, al órgano legislativo o rector, y que el informe se publique en el sitio web de la organización.	Órgano legislativo
<b>14</b>	Los órganos legislativos o rectores de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían dar instrucciones a los jefes ejecutivos de cada organización para que los informen de toda solicitud de auditoría o verificación presentada por terceros, previa consulta con los comités de auditoría o supervisión y los auditores externos.	Órgano legislativo

<b>JIU/REP/2010/6 Preparación de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas para las Normas Contables Internacionales para el Sector Público (IPSAS)</b>		
	<b>Recomendación</b>	<b>Encargado de la aplicación</b>
<b>1</b>	Los órganos legislativos deberían pedir a sus respectivos jefes ejecutivos que publiquen periódicamente informes sobre el estado de aplicación de las IPSAS.	Órgano legislativo
<b>2</b>	Los órganos legislativos deberían proporcionar el apoyo, el personal y los fondos necesarios para garantizar una transición adecuada y efectiva a las IPSAS.	Órgano legislativo
<b>3</b>	Los jefes ejecutivos deberían velar por que el conjunto de las 16 prácticas óptimas señaladas en el presente informe de la Dependencia Común de Inspección se aplique cuando se ejecute el proyecto de las IPSAS.	Jefe ejecutivo

<b>JIU/REP/2010/7 Políticas y procedimientos para la administración de fondos fiduciarios en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas</b>		
	<b>Recomendación</b>	<b>Encargado de la aplicación</b>
<b>1</b>	Los órganos legislativos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían impulsar la gestión integrada de los recursos del presupuesto ordinario y extrapresupuestarios para que los recursos extrapresupuestarios, incluidos los fondos fiduciarios, se ajusten a las prioridades programáticas y estratégicas de las organizaciones.	Órgano legislativo
<b>2</b>	Los órganos legislativos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían invitar a todos los donantes a responder favorablemente a las iniciativas de las organizaciones para aumentar la proporción y el volumen de los fondos fiduciarios temáticos y otros tipos de fondos mancomunados, con el fin de facilitar una gestión más eficiente de los fondos fiduciarios.	Órgano legislativo
<b>3</b>	Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían velar por que se evalúen los riesgos relacionados con los fondos fiduciarios y por que se adopten medidas para encararlos.	Jefe ejecutivo
<b>4</b>	Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían examinar, consolidar y actualizar los instrumentos jurídicos vigentes relativos a la administración y la gestión de los fondos fiduciarios en sus organizaciones y cuidar de que estén al alcance de todos los funcionarios interesados y sean accesibles a éstos, en un formato de fácil uso.	Jefe ejecutivo
<b>7</b>	Los órganos legislativos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían examinar los principios y políticas armonizados de recuperación de gastos, en los casos de los fondos fiduciarios y actividades financiadas con cargo a otros recursos extrapresupuestarios, una vez acordados con la Junta de los jefes ejecutivos, con miras a actualizar las políticas de recuperación de gastos de sus respectivas organizaciones.	Órgano legislativo

<b>JIU/REP/2010/7 Políticas y procedimientos para la administración de fondos fiduciarios en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas</b>		
	<b>Recomendación</b>	<b>Encargado de la aplicación</b>
<b>8</b>	Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían cuidar de que sus sistemas actuales y futuros de planificación de los recursos institucionales sean capaces de generar los datos financieros necesarios para la gestión, supervisión y presentación de informes en relación con los fondos fiduciarios y las actividades financiadas con fondos fiduciarios.	Jefe ejecutivo
<b>9</b>	Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían examinar y actualizar las disposiciones sobre delegación de facultades en relación con la gestión de los fondos fiduciarios, con la mira de adaptarse a la cambiante y creciente función de las oficinas regionales y oficinas de los países.	Jefe ejecutivo
<b>10</b>	Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían cuidar de que los programas de capacitación del personal extrasede incluyan una formación adecuada sobre la gestión y la administración de fondos fiduciarios.	Jefe ejecutivo
<b>11</b>	Al preparar su plan de auditoría interna, los jefes de auditoría interna de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían asegurarse de que se preste apropiada atención a los riesgos relacionados directamente con el funcionamiento y gestión de los fondos fiduciarios, en particular, aunque sin limitarse a ellos, los fondos fiduciarios de gran cuantía.	Jefe ejecutivo
<b>13</b>	El Secretario General, en su calidad de Presidente de la JJE, debería solicitar al Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo que examine el marco actual de auditoría de los fondos fiduciarios de donantes múltiples, en estrecha colaboración con los jefes de auditoría interna de las organizaciones que participan en dichos fondos, con la mira de incorporar los conceptos de la planificación basada en riesgos, mejorar la cobertura de auditoría de esos fondos y lograr unas auditorías más integradas.	Jefe ejecutivo

<b>JIU/REP/2010/8 Movilidad entre organismos y equilibrio entre la vida personal y laboral del personal en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas</b>		
	<b>Recomendación</b>	<b>Encargado de la aplicación</b>
<b>4</b>	Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema común de las Naciones Unidas deberían examinar sus planes de movilidad interna y/o rotación del personal desde una perspectiva extensiva a todo el sistema con el fin de hacerlos más favorables, coherentes y compatibles con las iniciativas de movilidad entre organismos.	Jefe ejecutivo
<b>5</b>	En el marco de la JJE, los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema común de las Naciones Unidas deberían examinar sus normas internas pertinentes, con miras a asegurarse de que todas las vacantes en las respectivas organizaciones estén abiertas a todos los funcionarios de las Naciones Unidas, incluidos los que trabajen en otras organizaciones del sistema, en iguales condiciones que las fijadas para su propio personal.	Jefe ejecutivo
<b>9</b>	Los órganos legislativos de las organizaciones del sistema común de las Naciones Unidas deberían señalar a la atención de las autoridades de los países anfitriones la necesidad de facilitar el acceso a los mercados laborales locales de los cónyuges de los funcionarios de las organizaciones internacionales mediante, entre otras posibilidades, la concesión de permisos de trabajo o disposiciones similares.	Órgano legislativo
<b>10</b>	Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema común de las Naciones Unidas deberían evaluar sistemática y periódicamente los resultados de los programas de equilibrio entre la vida personal y laboral e incluir, en particular, un análisis del costo-beneficio de dichos programas en los informes periódicos sobre su actuación.	Jefe ejecutivo