
Documento de referencia sobre «Cuestiones relativas a la Dependencia Común de Inspección (DCI): informes de la DCI» (GB.312/PFA/11)

Lista de recomendaciones que la DCI considera que requieren acción por parte de la OIT

Hacia un sistema más coherente de apoyo de las Naciones Unidas a África (JIU/REP/2009/5)¹

Recomendación 1

La Asamblea General y los órganos legislativos de las organizaciones correspondientes del sistema de las Naciones Unidas deberían invitar al Secretario General y a los jefes ejecutivos de las demás organizaciones del sistema de las Naciones Unidas a que emprendieran un examen de sus respectivos mandatos relacionados con el apoyo del sistema de las Naciones Unidas a África a fin de determinar el estado de su aplicación, evaluar las necesidades de recursos, supervisión y presentación de informes, y aclarar mejor la división de trabajo y de responsabilidades dentro del sistema de las Naciones Unidas y entre sus distintos órganos, oficinas y departamentos.

Recomendación 2

El Secretario General y los jefes ejecutivos de las demás organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían fortalecer, dentro de los marcos institucionales existentes, la comunicación y el intercambio de información y prácticas óptimas entre las diferentes organizaciones del sistema de las Naciones Unidas en relación con su apoyo a la UA y su programa de la NEPAD, a fin de evitar y llevar a su mínima expresión la duplicación de trabajo, la superposición y el uso ineficiente de recursos, así como para facilitar las sinergias.

Recomendación 3

El Secretario General y los jefes ejecutivos de las demás organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían procurar que, a más tardar en 2010, se hubiera establecido y se encontrara en pleno funcionamiento el propuesto comité directivo de alto nivel que ha de supervisar las actividades del MCR y proporcionar orientación y seguimiento en cuanto a las decisiones y recomendaciones que guarden relación con el MCR.

¹ http://www.unjiu.org/data/reports/2009/sp2009_05.pdf.

Recomendación 7

El Secretario General y los jefes ejecutivos de las demás organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían asignar a funcionarios superiores labores de enlace para la interacción con la secretaría del MCR y otros participantes, incluida la Comisión de la Unión Africana y las comunidades económicas regionales, a fin de mejorar la comunicación y el intercambio de información dentro del mecanismo.

Recomendación 10

El Secretario General y los jefes ejecutivos de las demás organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían incorporar activamente las comunidades económicas regionales (CER) de África en la labor y las actividades del MCR y su sistema de grupos temáticos a fin de que las necesidades y prioridades de las CER quedaran integradas de manera coherente en el marco del MCR.

Recomendación 11

El Secretario General y los jefes ejecutivos de las demás organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían alentar a todas las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, según proceda y en consulta con el GNUD y los equipos de directores regionales, a que se acreditaran, por conducto de sus oficinas regionales o subregionales, ante las CER de África, con miras a facilitar la interacción, coordinación y cooperación entre el sistema de las Naciones Unidas y las CER.

Recomendación 12

El Secretario General y los jefes ejecutivos de las demás organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían velar por que los gobiernos beneficiarios de África siempre participaran de cerca en la elaboración, ejecución y supervisión de los Marcos de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo a fin de promover un sentido de responsabilidad y liderazgo nacionales y permitir a sus organizaciones encarar las necesidades y prioridades específicas de los países beneficiarios, con inclusión del fortalecimiento de su capacidad institucional nacional.

Recomendación 13

El Secretario General y los jefes ejecutivos de las demás organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían seguir aumentando la capacidad de los recursos de los dos equipos de directores regionales en África mediante, según proceda, la reasignación de recursos, para lograr su funcionamiento efectivo en el contexto de los amplios procesos de reforma en marcha que apuntan a aumentar la coherencia y coordinación a nivel de todo el sistema en el plano de los países.

Recomendación 14

El Secretario General y los jefes ejecutivos de las demás organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían lograr una mayor armonización de los ciclos de planificación, programación y presupuestación de sus programas en los países de África bajo los respectivos MANUD para permitir un mayor grado de programación conjunta y el establecimiento de marcos conjuntos de supervisión y evaluación, así como arreglos de presentación de informes más simples a nivel de los países.

Recomendación 15

El Secretario General y los jefes ejecutivos de las demás organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían lograr la armonización de los ciclos de planificación, programación y presupuestación de los programas de los países en África con los de los programas regionales y subregionales a fin de lograr una mayor coordinación y coherencia.

Recomendación 16

La Asamblea General y los órganos legislativos de las distintas organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían reafirmar su adhesión a la gestión basada en los resultados y solicitar a los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que armonizaran sus prácticas de gestión basadas en los resultados a fin de lograr un criterio común de esta gestión a nivel de los países para la ejecución de los MANUD en África.

Deslocalización en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas – Centros de servicios deslocalizados (JIU/REP/2009/6)²

Recomendación 1

Los órganos rectores de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían pedir a los jefes ejecutivos que, antes de deslocalizar servicios, elaboraran una política de deslocalización basada en el análisis de la relación costo-beneficio de todas las opciones posibles para la prestación de servicios y acorde con la estrategia de mediano y largo plazo de la organización. La política debería someterse luego al examen y aprobación de los órganos rectores. Se deberían estudiar exhaustivamente todas las posibilidades de colaboración entre organismos, incluida la elaboración de una política y proyectos comunes o conjuntos, antes de elaborar políticas y proyectos de deslocalización para una organización en particular (véanse las recomendaciones 16 y 18).

Recomendación 2

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían elaborar un análisis de viabilidad detallado para fundamentar la deslocalización. Éste debería incluir un análisis de la relación costo-beneficio y una determinación de los riesgos principales y las medidas para contrarrestarlos y debería demostrar un grado significativo de eficacia en función de los costos unido a una mejora o al mantenimiento de la calidad de los servicios.

Recomendación 3

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que consideren la posibilidad de establecer un centro de servicios deslocalizado deberían realizar un análisis detallado de posibles ubicaciones sobre la base de criterios objetivos como parte del estudio general de viabilidad y documentar la justificación de su decisión final. El análisis debería presentarse a los órganos rectores para su examen.

² http://www.unjiu.org/data/reports/2009/sp2009_06.pdf.

Recomendación 4

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían negociar con los gobiernos de los posibles países anfitriones con miras a obtener un acuerdo para el centro de servicios que, como mínimo, fuera tan favorable como los acuerdos similares concertados con otros países. A estos efectos, deberían dar a conocer y coordinar los acuerdos concertados con los países anfitriones de sus centros de servicios deslocalizados.

Recomendación 5

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían tomar todas las medidas necesarias para mitigar los efectos de la deslocalización en el personal y cerciorarse de que en el análisis del costo general de la deslocalización se tengan en cuenta los costos totales de esas medidas.

Recomendación 6

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían solicitar a los órganos rectores fondos suficientes expresamente asignados a financiar las compensaciones por separación voluntaria del servicio relacionada con la deslocalización.

Recomendación 7

Los órganos rectores de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían pedir a los jefes ejecutivos que mantuvieran el carácter internacional de las organizaciones al establecer la dotación de personal de los centros de servicios deslocalizados.

Recomendación 8

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían formular estrategias de gestión del cambio y comunicación institucional para que los proyectos de deslocalización culminen con éxito.

Recomendación 9

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían establecer equipos de gestión del proyecto con un sólido liderazgo al más alto nivel y preparar planes detallados para el proyecto de establecimiento de centros de servicios deslocalizados.

Recomendación 10

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían cerciorarse de que el sistema de planificación de los recursos institucionales y el centro de servicios deslocalizados estén listos antes de que entren en funcionamiento. A estos efectos deberían realizarse las pruebas necesarias y proporcionar una dotación de personal adecuado, capacidad de infraestructura y una mejor capacitación.

Recomendación 11

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían cerciorarse de evaluar y establecer cuidadosamente la estructura de responsabilidad para los centros de servicios deslocalizados, con inclusión de la preparación de acuerdos de servicios y de una delegación de autoridad claramente definida y de que todos estos elementos quedaran incorporados en los instrumentos de política administrativa.

Recomendación 12

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían establecer planes efectivos de capacitación y transferencia de conocimientos para facilitar la transición a los centros de servicios deslocalizados. Los planes de capacitación deberían tener como base la evaluación y la determinación de las necesidades en la materia.

Recomendación 13

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían cerciorarse de que la seguridad del personal y las instalaciones fuese adecuada, de que se salvaguarde la seguridad de la información y de que se prepare para los centros de servicio deslocalizados, antes de que entren en funcionamiento, planes de continuidad de las operaciones y recuperación en caso de desastre que incluyan una estrategia de salida.

Recomendación 14

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían establecer mecanismos de supervisión y presentación de informes periódicos respecto de los centros de servicios deslocalizados a fin de demostrar los avances hacia la consecución de los objetivos, entre ellos la reducción de costos y una mayor calidad de los servicios. Deberían también presentarse informes periódicos al respecto, internamente a la administración superior y externamente a los órganos rectores.

Recomendación 15

Los órganos rectores de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían ejercer la función de supervisión que les cabe en las actividades de deslocalización, con inclusión de la aplicación de las políticas, la evaluación de los resultados y la evaluación de los avances hacia la consecución de los objetivos.

Recomendación 16

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían coordinar sus iniciativas de deslocalización con otras organizaciones en aras de una mayor eficiencia. Antes de proceder a la deslocalización, deberían estudiar todas las posibilidades, entre ellas la de recurrir a centros de servicios ya existentes y la de establecer centros de servicios compartidos. A estos efectos, deberían presentar en las reuniones de los grupos de trabajo correspondientes del Comité de Alto Nivel sobre Gestión sus planes y sus ideas en la materia para someterlas a un debate y suscitar nuevas ideas.

Selección y condiciones de servicio de los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas (JIU/REP/2009/8) ³

Recomendación 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 y aumentar la participación de todos los Estados Miembros en el proceso.

Recomendación 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.

Recomendación 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.

Recomendación 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.

Recomendación 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.

Recomendación 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.

³ http://www.unjiu.org/data/reports/2009/sp2009_08.pdf.

Recomendación 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 DCI que investigue 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 DCI puede realizar por propia iniciativa esas investigaciones, si así lo decide.

Recomendación 11

Los órganos legislativos de la FAO, el OIEA, la OIT, la OMI, la UNESCO, la UPU, la OMS y la OMPI deberían establecer una política de declaración de la situación financiera aplicable a sus jefes ejecutivos.

Recomendación 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.

Recomendación 13

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.

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/2009/9)⁴

Recomendación

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.

Criterio 1

El proceso de coherencia e integración está guiado efectivamente por los Estados Miembros.

⁴ http://www.unjiu.org/data/reports/2009/2009_09SP.pdf.

Criterio 2

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.

Criterio 3

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 CEB y aprobados por los órganos legislativos competentes.

Criterio 4

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.

Criterio 5

Los mecanismos de coordinación interinstitucionales existentes promueven eficazmente la integración y la coherencia en todo el sistema.

Criterio 6

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.

Criterio 7

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.

Criterio 8

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.

Criterio 9

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.

Criterio 10

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.

Criterio 11

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 presente en el país.

Criterio 12

Los dirigentes reciben la orientación y la formación necesarias para desempeñar sus funciones con eficacia.

Criterio 13

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.

Criterio 14

Se proporcionan a los representantes del sistema de las Naciones Unidas los recursos necesarios para desempeñar eficazmente las funciones de coordinación que les encomiendan.

Criterio 15

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».

Criterio 16

Existencia de un mecanismo de financiación que incluye 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 de 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.

Criterio 17

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.

Criterio 18

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.

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)⁵

Recomendación 4

Los jefes ejecutivos de las organizaciones, en consulta con la Junta de los jefes ejecutivos, deberían:

- 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
- 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.

Recomendación 6

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.

Recomendación 7

El Secretario General, actuando en su calidad de Presidente de la Junta de los jefes ejecutivos, debería:

- 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;
- 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;
- 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.

⁵ http://www.unjiu.org/data/reports/2010/2010_01SP.pdf.

Recomendación 8

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.

Recomendación 9

Los jefes ejecutivos 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.

Recomendación 10

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.

Examen de las disposiciones sobre los viajes en el sistema de las Naciones Unidas (JIU/REP/2010/2)⁶

Recomendación 1

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.

Recomendación 2

Los jefes ejecutivos de las OISG deberían considerar la posibilidad de establecer dos puestos para los grupos de trabajo sobre negociaciones conjuntas con las líneas aéreas y sobre servicios de agencia de viajes y tramitación de visados y financiarlos con las economías obtenidas mediante la estimación de la evitación de costos para mejorar la calidad y aumentar la eficiencia de los servicios.

⁶ http://www.unjiu.org/data/reports/2010/2010_02SP.pdf.

Recomendación 3

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían, si no lo han hecho ya, aprovechar todas las posibilidades de revisar y modernizar los módulos de viajes de sus sistemas de planificación de los recursos institucionales.

Recomendación 4

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían asegurar que la información sobre las políticas relativas a los viajes (incluida las prestaciones y los procedimientos) se mantenga actualizada y que el personal tenga fácil acceso a esa información.

Recomendación 5

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 laissez-passer de las Naciones Unidas vigente.

Recomendación 7

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían incorporar procedimientos que permitieran la auto certificación en el caso de los viajes efectuados en las condiciones autorizadas, cuando el viajero no haya solicitado recursos adicionales.

Recomendación 8

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.

Recomendación 9

Los órganos rectores de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían solicitar a los jefes ejecutivos que presenten informes periódicos sobre los gastos de viaje e indiquen en ellos las medidas que hayan adoptado para racionalizarlos gastos de viaje.

La ética en el sistema de las Naciones Unidas (JIU/REP/2010/3)⁷

Recomendación 2

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.

Recomendación 3

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.

Recomendación 4

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.

Recomendación 5

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.

Recomendación 6

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.

Recomendación 7

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.

Recomendación 8

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.

⁷ http://www.unjiu.org/data/reports/2010/2010_03SP.pdf.

Recomendación 9

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.

Recomendación 10

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.

Recomendación 11

Los jefes ejecutivos deberían realizar encuestas bienales entre el personal sobre la conciencia en virtud de la integridad y divulgar los resultados en las intranet de sus respectivas organizaciones.

Recomendación 12

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.

Recomendación 13

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.

Recomendación 14

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.

Recomendación 15

Los jefes ejecutivos deberían celebrar una reunión abierta de debate anual con el personal cuyo temario incluya específicamente la ética.

Recomendación 16

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 están obligados a presentar dichas declaraciones.

Recomendación 17

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.