Naciones Unidas UNW/2022/3/Add.1

Junta Ejecutiva de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres

Distr. general
18 de abril de 2022

Español
Original: inglés

Período de sesiones anual de 2022
21 y 22 de junio de 2022
Tema 4 del programa provisional
Cuestiones de auditoría e investigación

Informe del Comité Asesor de Supervisión correspondiente al período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2021

Resumen

En el presente informe del Comité Asesor de Supervisión se describen las actividades del Comité en 2021, las cuestiones examinadas y las observaciones y recomendaciones formuladas a ONU-Mujeres sobre sus sistemas generales de gobernanza, rendición de cuentas y control. El Comité reconoce y aplaude el continuo rol de liderazgo asumido por ONU-Mujeres en respuesta a los desafíos de la pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19) y en el desarrollo de programas con perspectiva de género. El Comité también ha observado la excepcional energía dedicada durante el año a promover las evaluaciones de las obligaciones dimanantes de Beijing+25 a través de las actividades relacionadas con la Generación Igualdad. Al mismo tiempo, el Comité ha continuado prestando asesoramiento a la dirección de ONU-Mujeres sobre la necesidad de contar con sistemas más sólidos de gobernanza institucional, coherencia de los recursos y mecanismos para el control y la rendición de cuentas en toda la organización. La dirección de ONU-Mujeres tiene la oportunidad, durante la eliminación de las restricciones relacionadas con la pandemia, de construir estructuras de gobernanza sólidas que reduzcan el riesgo de no alcanzar los objetivos.

22-05649X (S)

Se ruega reciclar

I. Introducción

1. Con arreglo al artículo 32 del mandato del Comité Asesor de Supervisión, en el décimo informe del Comité a la Secretaria General Adjunta y Directora Ejecutiva de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres) se presenta un resumen de las actividades llevadas a cabo y de las evaluaciones y el asesoramientos ofrecidos por el Comité en 2021. El presente informe se pone a disposición de la Junta Ejecutiva y, cuando esta lo solicite, la Presidenta lo presentará a la Junta.

2. El mandato actual del Comité, aprobado en 2019, está disponible en https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/About Us/Accountability/UN-Women-Advisory-Committee-on-Oversight-Terms-of-reference-en.pdf. En él se describe el objetivo del Comité, que consiste en ayudar a la máxima responsable de la Entidad en el cumplimiento de sus responsabilidades de supervisión de acuerdo con las mejores prácticas pertinentes en materia de gobernanza, control interno y gestión de riesgos. El Comité cumple una función consultiva y no es un órgano de gobernanza.

3. La composición del Comité se detalla en el anexo A. El Comité está conformado por expertos en presentación de información financiera y asuntos programáticos, contabilidad, gobernanza, auditoría interna e investigación, evaluación, sistemas de seguimiento y medición, auditoría externa, control interno y prácticas y principios en materia de gestión de riesgos, así como por especialistas en la labor y los procesos intergubernamentales y normativos de las Naciones Unidas. Los miembros son independientes de ONU-Mujeres y externos a la Entidad. Además, los miembros del Comité presentan una declaración anual sobre su independencia a la Secretaria General Adjunta en la que se comprometen a desempeñar sus funciones con transparencia y sin conflictos de intereses.

II. Actividades del Comité Asesor de Supervisión al 31 de diciembre de 2021

4. Dado que la pandemia mundial de COVID-19 se prolongó durante el año civil 2021, lo que impidió la celebración de reuniones presenciales, el Comité llevó a cabo todas sus reuniones en formato virtual. El Comité desea dar las gracias a la administración y al personal de ONU-Mujeres por haber facilitado esas reuniones y por haber gestionado una participación y un debate de gran calidad en este difícil contexto.

5. Para compensar los efectos de las reuniones virtuales, de carácter más reducido, y abordar completamente los temas de su mandato, el Comité celebró cinco reuniones virtuales en el año civil 2021. En diciembre, dos miembros del Comité se reunieron con el personal de ONU-Mujeres para celebrar una sesión especial donde se examinó la respuesta de la Entidad a las recomendaciones de la auditoría de los asociados de la Junta de Auditores. Además, el Comité celebró una sesión a puerta cerrada con la Directora Ejecutiva saliente antes de que terminara su mandato. En el Anexo B figura el calendario de reuniones completo de 2021.

6. Entre los miembros de ONU-Mujeres que asistieron a las reuniones presenciales del Comité figuran la Secretaria General Adjunta y Directora Ejecutiva, las Directoras Ejecutivas Adjuntas y diferentes representantes del personal directivo superior de programas y operaciones, que se sumaron a los representantes de la Junta de Auditores. Cuando resultó necesario, las reuniones con la Secretaria General Adjunta y la Junta de Auditores se celebraron a puerta cerrada. El Comité también se reunió a

22-05649

puerta cerrada con la Directora de los Servicios de Evaluación Independiente y Auditoría sin la presencia de la administración, cuando fue necesario.

7. El Comité se reunió además con el Director saliente de la División de Investigaciones de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OSSI) de las Naciones Unidas, que presta servicios de investigación en virtud de un memorando de entendimiento firmado con ONU-Mujeres desde 2018, y con la Directora de la Oficina de Ética de las Naciones Unidas, que realiza actividades relacionadas con cuestiones éticas para ONU-Mujeres.

8. La Presidenta del Comité participó en el período de sesiones anual de la Junta Ejecutiva, que tuvo lugar en junio de 2021, para presentar el informe anual. También participó en la sexta reunión de los representantes de los comités de supervisión del sistema de las Naciones Unidas, celebrada los días 7 y 8 de diciembre de 2021. La reunión se celebró de manera virtual.

9. El Comité elaboró un resumen de las recomendaciones para la Directora Ejecutiva y las dos Directoras Ejecutivas Adjuntas después de cada una de sus reuniones oficiales. Las medidas de seguimiento resultantes de las deliberaciones de las reuniones se distribuyeron entre el personal directivo pertinente a través de la secretaría del Comité.

III. Examen y asesoramiento ofrecidos por el Comité: funciones de supervisión

En esta sección del informe se describen el examen y el asesoramiento ofrecidos por el Comité sobre las diversas funciones de supervisión de ONU-Mujeres. Se abordan por separado la auditoría y la evaluación, pese a que estas funciones ahora están agrupadas bajo la competencia de la Directora de los Servicios de Evaluación Independiente y Auditoría.

10. Observaciones relacionadas con los Servicios de Evaluación Independiente y Auditoría:

a) La Directora de los Servicios de Evaluación Independiente y Auditoría y su personal siguen gozando de un amplio reconocimiento como recurso independiente respetado para ONU-Mujeres. Las constataciones de la auditoría interna y de las evaluaciones se debaten con regularidad con el personal directivo superior.

b) La Directora y su personal han sido incluidos como observadores activos en los órganos de decisión sobre gobernanza interna que se establecieron en ONU-Mujeres por primera vez en 2020, los cuales continúan evolucionando. La Directora y su personal también han sido incluidos como observadores en los mecanismos de gobernanza adicionales para iniciativas especiales, como Quantum, el nuevo sistema de planificación de los recursos institucionales (PRI).

c) La Oficina ha tratado de manera proactiva de detectar la necesidad de llevar a cabo tareas de asesoramiento y evaluaciones de las nuevas iniciativas programáticas, utilizando tanto las competencias de auditoría como las de evaluación. Los resultados de este trabajo son de gran ayuda para ONU-Mujeres a la hora de tomar decisiones en materia de gobernanza general, gestión de riesgos y programación.

d) El Comité, como señaló en sus informes anteriores, sigue observando el valor que supone para ONU-Mujeres la ubicación conjunta del Servicio de Auditoría Interna y el Servicio de Evaluación Independiente. Si bien estas oficinas continúan siendo distintas e independientes, con plantillas y estructuras presupuestarias separadas, han aumentado su colaboración en actividades conjuntas, como la

evaluación y auditoría de la cartera de proyectos nacional de la oficina en el Pakistán. Aunque las conclusiones se encuentran en informes separados, los resultados comunicados resultan complementarios y de utilidad para las oficinas en los países.

e) El Comité puede afirmar que los Servicios de Evaluación Independiente y Auditoría cumplen con independencia su labor de ofrecer aseguramiento sobre la gobernanza, la gestión de riesgos y el entorno de control de ONU-Mujeres.

A. Auditoría interna: Servicio de Auditoría Interna

11. El Comité se comunicó con el Servicio de Auditoría Interna a lo largo del año para tratar el estado de su plan de trabajo y los efectos de la pandemia en curso.

12. El Comité ha examinado el informe sobre las actividades de auditoría interna e investigación realizadas durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2021, que se presentará a la Junta Ejecutiva en su período de sesiones anual, y ha tomado nota de las importantes constataciones de auditoría que figuran en él, así como de los resultados de las actividades de investigación. Tras ser consultado, el Comité formuló observaciones sobre la opinión resumida contenida en ese informe respecto a la idoneidad y eficacia del marco de gobernanza, gestión de riesgos y control de ONU-Mujeres.

13. El Comité destaca que el Servicio de Auditoría Interna ha consultado a la Junta de Auditores acerca de la planificación y coordinación de las actividades de auditoría. Esa interacción sigue siendo importante para el aseguramiento general que tiene a su disposición ONU-Mujeres.

14. Los temas comunes para la consideración de ONU-Mujeres siguen dimanando del trabajo del Servicio de Auditoría Interna, tanto de los informes oficiales de auditoría, que abarcan las operaciones de las oficinas en los países, regionales y de la sede, como de las evaluaciones y opiniones consultivas sobre determinados temas, por ejemplo, la implementación de la PRI. Muchos de esos temas, así como las lecciones y observaciones de otras funciones de supervisión, se tratarán en la sección IV del presente informe.

15. El Servicio de Auditoría Interna ha avanzado en las actividades de aseguramiento de la calidad previstas con la preparación, finalización y aprobación de las nuevas Cartas del Servicio de Auditoría Interna y los Servicios de Evaluación Independiente y Auditoría.

16. Observaciones:

a) Debido a la continuación de la pandemia, el Servicio de Auditoría Interna realizó los ajustes necesarios en su plan de trabajo y completó las auditorías en unas circunstancias que no eran las más adecuadas. El personal también probó nuevas técnicas de auditoría a distancia en el caso de los países de menor riesgo, con buenos resultados.

b) El seguimiento por parte de la administración de las recomendaciones de auditoría de años anteriores ha revelado un progreso lento que posiblemente esté relacionado con la pandemia. Las recomendaciones pendientes desde hace tiempo y el cumplimiento parcial de algunas recomendaciones deben constituir una esfera prioritaria para el Servicio de Auditoría Interna y el personal directivo superior de cara al futuro.

c) Las respuestas de la administración facilitadas en 2021 para determinados avisos y recomendaciones de auditoría ponen de manifiesto una importante novedad en lo que respecta a la falta de capacidad en materia de gobernanza y la carencia de

22-05649

recursos en ONU-Mujeres, señaladas anteriormente. Se señala que muchas de las recomendaciones acordadas, incluso de alta prioridad, están supeditadas a la disponibilidad de los recursos adecuados o al acuerdo por parte de los órganos internos de gobernanza respecto al nombramiento de los responsables institucionales y los funcionarios encargados de llevar a cabo las recomendaciones. Por consiguiente, se habían formulado importantes constataciones de auditoría sin fechas de seguimiento para las medidas recomendadas y sin el nombramiento de los funcionarios responsables. El Comité realizará un seguimiento de este asunto en 2022, ya que representa un gran riesgo para la consecución de un entorno de control maduro.

B. Función de evaluación: Servicio de Evaluación Independiente

17. El Comité colaboró con el Servicio de Evaluación Independiente a lo largo del año al revisar los planes para 2021 como parte de su examen del informe de evaluación correspondiente a 2020. El Comité ha examinado también el informe sobre la función de evaluación correspondiente a 2021 y los resultados y las constataciones de la evaluación que contiene, así como el plan de trabajo para 2022. En este sentido, destaca los resultados de tres evaluaciones institucionales, así como el aumento de la capacidad y los productos de las evaluaciones descentralizadas.

18. El Comité observa que el Servicio de Evaluación Independiente actualizó su estrategia de evaluación mundial y su Plan de Evaluación Institucional para incluir el período 2022-2025, con el objeto de adaptarlos al Plan Estratégico de ONU-Mujeres para ese mismo período, recientemente aprobado. El Comité también observa que el Servicio de Evaluación Independiente tuvo que ajustar sus métodos y planes de evaluación para adaptarse a las limitaciones asociadas a la pandemia.

19. En años anteriores, el Comité recalcó al Servicio de Evaluación Independiente la necesidad de que la administración continuara centrándose en los usos de las evaluaciones. A este respecto, el Comité considera que el hecho de que el Servicio de Evaluación Independiente se centre en que los resultados de las evaluaciones sienten las bases de la elaboración de las notas estratégicas para las oficinas en los países constituye uno de los resultados más positivos.

20. El Comité recibe continuas aclaraciones sobre las funciones y actividades del Servicio de Evaluación Independiente en las evaluaciones estratégicas, las evaluaciones descentralizadas, su apoyo a las evaluaciones con perspectiva de género dentro del sistema de las Naciones Unidas y su papel en el fortalecimiento de los usos de las evaluaciones.

21. Observaciones:

a) El Comité destaca los resultados de la evaluación institucional de la labor de coordinación y convocatoria más amplia de ONU-Mujeres en el sistema de las Naciones Unidas para poner fin a la violencia contra las mujeres y las lecciones en materia de mejoras y comunicación dentro de la Entidad para definir y documentar el valor de la coordinación.

b) El Comité también destaca la función cada vez más importante que desempeña el Servicio de Evaluación Independiente en las evaluaciones descentralizadas, así como su labor a través de los especialistas en evaluación regional. Si bien el Comité comprende el valor de esta colaboración, ha aconsejado al Servicio de Evaluación Independiente que siga prestando atención a la financiación continua para garantizar una dotación de recursos adecuada para las evaluaciones de las carteras de proyectos nacionales que dirige.

c) El Comité observa el trabajo que ha realizado el Servicio de Evaluación Independiente a fin de sintetizar para la administración de ONU-Mujeres y las oficinas de la Entidad sobre el terreno las principales preocupaciones señaladas en las evaluaciones institucionales y descentralizadas. Los temas más frecuentes guardan relación con el personal y los recursos limitados, la gestión deficiente de los proyectos, los sistemas de seguimiento y presentación de información, la falta de cohesión institucional y el establecimiento de prioridades en el trabajo.

d) El Comité destaca la labor continua que realiza el personal del Servicio de Evaluación Independiente para promover las evaluaciones con perspectiva de género, en particular sus funciones de liderazgo en el Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas (UNEG), su labor de apoyo a la función de copresidencia de la iniciativa EvalGender+, su participación en la elaboración de marcos a nivel de todo el sistema de las Naciones Unidas para las evaluaciones del Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible (MCNUDS) y su colaboración inicial con la Iniciativa de Evaluación Global.

C. Función de investigación

22. El Comité ha recibido de la Directora de los Servicios de Evaluación Independiente y Auditoría información actualizada sobre las actividades de investigación y sus resultados. Como se señaló anteriormente, se reunió con el Director saliente de la División de Investigaciones de la OSSI en una sesión a puerta cerrada, en su período de sesiones de julio.

Como se indicó en informes anteriores, de conformidad con lo dispuesto en el memorando de entendimiento firmado con la OSSI, la Directora de los Servicios de Evaluación Independiente y Auditoría es la funcionaria de ONU-Mujeres responsable de recibir los informes de la OSSI e iniciar el seguimiento de las medidas necesarias dentro de la Entidad. Dado que esta función nunca contó con recursos en la formación inicial de los Servicios de Evaluación Independiente y Auditoría, la Directora de los Servicios de Evaluación Independiente y la Jefa del Servicio de Auditoría Interna, así como un miembro del equipo de esta, han dedicado un tiempo considerable a desempeñar dicha función. En el segundo semestre de 2021, utilizando recursos no relacionados con el personal, la Directora de los Servicios de Evaluación Independiente pudo contratar a un Voluntario de las Naciones Unidas en apoyo de esta función.

23. Durante el año, los Servicios de Evaluación Independiente y Auditoría finalizaron el trabajo de examen del programa de lucha contra el fraude de ONU-Mujeres. Según la evaluación resumida del examen, gran parte de la capacidad de lucha contra el fraude de ONU-Mujeres presenta un nivel de madurez bajo. El informe contiene una visión general de las funciones que las diversas estructuras internas de gobernanza de ONU Mujeres, junto con los Servicios de Evaluación Independiente y Auditoría, deberían desempeñar en un sistema más maduro y con recursos suficientes.

24. Las cinco recomendaciones de alta prioridad del informe incluyen lo siguiente:

a) Propuestas relativas a las posibles funciones de cada una de estas entidades, así como de la OSSI.

b) Sugerencias para el examen y la decisión clara por parte de la administración de ONU-Mujeres acerca de qué elementos de las actividades de lucha contra el fraude se gestionan mejor a nivel interno y cuáles se pueden externalizar.

Dado que esto guarda relación con la solidez general de la gobernanza en ONU-Mujeres, en la sección IV se analiza esta cuestión en mayor profundidad.

22-05649

25. Observaciones:

a) El Comité sigue afirmando la función central que desempeña la Directora de los Servicios de Evaluación Independiente y Auditoría como funcionaria responsable de ONU-Mujeres en las interacciones con la OSSI sobre las constataciones de las investigaciones.

b) Las constataciones del informe relativo al examen de la lucha contra el fraude son significativas para ONU-Mujeres, ya que refuerzan las descripciones derivadas de otros informes y evaluaciones de los Servicios de Evaluación Independiente y Auditoría en relación con la deficiencia de los sistemas de gobernanza y la falta de rendición de cuentas y gestión de los riesgos institucionales en esferas clave como la vigilancia, la prevención y el seguimiento del fraude. El informe también pone de relieve la necesidad de vincular las medidas de gobernanza a las iniciativas realizadas en el marco de la gestión de los riesgos institucionales, la política de ética, la política jurídica y la política de lucha contra el fraude. El Comité hace suyo el concepto de que las iniciativas encaminadas a desarrollar la política de lucha contra el fraude se coordinen y se doten de recursos con las iniciativas de refuerzo de la madurez en el plano de la ética (véase la sección siguiente).

D. Función de ética

26. En 2011, ONU-Mujeres formalizó un acuerdo institucional con la Oficina de Ética de las Naciones Unidas en virtud del cual esta prestaría a la Entidad servicios en materia de ética.

27. En su informe de 2020, el Comité tomó nota del informe de asesoramiento de los Servicios de Evaluación Independiente y Auditoría sobre el análisis comparado y la evaluación de la madurez de la ética y la integridad en ONU-Mujeres. El Comité también tomó nota de la conclusión del informe de que a ONU-Mujeres le queda camino por recorrer para que su nivel de madurez en materia de ética e integridad se considere éticamente sólido y progresivo. El informe contenía una serie de recomendaciones que permitirían a la Entidad avanzar hacia la visión de la Directora Ejecutiva de una sólida cultura de ética. El informe sobre la lucha contra el fraude de 2021, citado en el párrafo 23, refuerza la conclusión de que la cultura de ética e integridad de ONU-Mujeres aún debe reforzarse y de que las recomendaciones de ese estudio y del examen de la ética se podrían abordar de forma simultánea.

28. En marzo de 2021, el Comité recibió información del Oficial de Ética de las Naciones Unidas en una sesión a puerta cerrada, de acuerdo con su mandato. En su reunión de marzo, también recibió información de la persona coordinadora de las cuestiones de ética de ONU-Mujeres, quien se enmarca desde el punto de vista institucional en la División de Recursos Humanos, para tratar el enlace con la Oficina de Ética de las Naciones Unidas y promover la cultura de ética dentro de ONU-Mujeres.

29. Observaciones relacionadas con la función de ética:

a) ONU-Mujeres lleva casi diez años utilizando los servicios de la Oficina de Ética de las Naciones Unidas para ocuparse de las funciones básicas de ética, como la declaración de la situación patrimonial y los conflictos de intereses, además del asesoramiento sobre cuestiones básicas de ética. En ese período, la Entidad ha cambiado su estructura orgánica y ha asumido funciones nuevas que podrían dictar el establecimiento de su propia función de ética interna. Según las conclusiones de un informe reciente de la Dependencia Común de Inspección del sistema de las Naciones Unidas (DCI) sobre un examen de la función de ética en la Organización, ONU-Mujeres debe considerar la posibilidad de establecer una función de ética interna o

celebrar un acuerdo oficial con la Oficina de Ética de las Naciones Unidas, el cual incluya el reembolso de los servicios prestados.

b) De conformidad con las obversaciones formuladas por la DCI y la Oficina de Ética de las Naciones Unidas, el Comité hace notar que, tal y como ha venido recomendando en los últimos dos años, si los recursos no permiten la creación de una oficina de ética independiente, es necesario que el Oficial de Ética tenga una función de liderazgo dentro de la organización y que esté dotado de los recursos apropiados para introducir mejoras en la cultura de ética y gestionar la unificación de las políticas y los procedimientos existentes en un marco ético que se difunda y se utilice para sensibilizar a toda la organización. En la actualidad, existe una sola coordinadora de personal en la División de Recursos Humanos, que desempeña sus funciones de manera competente, pero únicamente puede dedicar el 20 % de su tiempo a esa función. No existen recursos específicos para el seguimiento de las recomendaciones del informe de asesoramiento sobre el análisis comparado de la ética y, en particular, la petición de una estrategia y un marco normativo en materia de ética.

c) El Comité encomia el informe de la Directora Ejecutiva de ONU-Mujeres, presentado en el período de sesiones anual de la Junta, que tuvo lugar en junio de 2021, sobre las medidas disciplinarias y de otra índole adoptadas para responder a las faltas de conducta e infracciones cometidas por los funcionarios de ONU-Mujeres y otros trabajadores.

E. Junta de Auditores

30. El Comité se reunió con la Junta de Auditores en dos de sus períodos de sesiones, en marzo y julio de 2021.

31. En su período de sesiones de julio, examinó el informe de la Junta de Auditores correspondiente a 2020. Durante esa reunión y en las presentaciones de seguimiento, el Comité recibió información actualizada de la administración sobre el estado de las recomendaciones contenidas en los informes y la carta de recomendaciones de la Junta de Auditores.

32. El Comité destaca que la Entidad recibió de la Junta de Auditores una opinión de auditoría sin reservas por décimo año consecutivo desde su creación.

IV. Examen y asesoramiento ofrecidos por el Comité: gobernanza, gestión de riesgos y control; mejores prácticas relativas a la gestión financiera y los sistemas de información

En esta sección del informe anual, el Comité resume el asesoramiento que ha prestado a la Entidad y a la Directora Ejecutiva, de conformidad con su propósito general de prestar asesoramiento sobre buenas prácticas en el marco y los sistemas de rendición de cuentas de ONU-Mujeres.

También se examina la eficacia de las funciones de gobernanza, gestión de riesgos y control, así como la adopción y el uso por la administración de las mejores prácticas en materia de gestión financiera y de riesgos.

22-05649

A. Riesgos en el plano de los recursos

33. En los informes anuales de años anteriores, el Comité observó la continua escasez de recursos ordinarios y alentó a ONU-Mujeres a desarrollar una huella institucional que funcionara conforme a estimaciones de recursos más realistas.

34. Aunque en los últimos años la Entidad ha conseguido atraer recursos complementarios para actividades como la Iniciativa Spotlight y la programación relacionada con la pandemia, junto con financiación para programas humanitarios en zonas de conflicto, estos recursos adicionales conllevan continuas consecuencias para la capacidad de ONU-Mujeres de mantener una buena proporción entre los recursos básicos y los complementarios, y no han constituido una fuente estable de recursos básicos, los cuales son necesarios para la solidez de la estructura de gobernanza y las funciones esenciales de la segunda línea de defensa.

Además, las auditorías han revelado que, con relación a esto, existe una falta de estudios de viabilidad en lo que respecta a los efectos de la adopción de prioridades nuevas en las estructuras sobre el terreno y las oficinas de la sede. La necesidad de complementar los otros recursos puede pesar en los ya limitados recursos ordinarios (básicos).

35. En 2021, el Comité señaló a la administración el constante efecto negativo subyacente que tiene el nivel de recursos básicos (ordinarios) inferior a lo previsto en dos funciones clave de la gobernanza, a saber, la gestión de los recursos humanos y la tecnología de la información (véase la sección B), lo que plantea grandes dificultades para el personal a la hora de llevar a cabo las funciones básicas de esas operaciones.

36. Las auditorías y evaluaciones de las oficinas regionales y en los países siguen mostrando que las limitaciones de recursos continúan afectando a su vez a la capacidad de las oficinas en los países de cumplir sus objetivos. Muchas oficinas están dotadas de personal sujeto a modalidades de corta duración, con una rotación elevada y las consiguientes pérdidas a efectos de competencias y retención de talentos.

37. La capacidad de ONU-Mujeres para hacer frente a estos problemas de recursos se complica aún más debido a la estructura presupuestaria, que se desarrolló en el momento en que se creó ONU-Mujeres y quizás no refleje las necesidades de la organización a medida que ha ido evolucionando.

38. El Comité observa que el plan de trabajo de los Servicios de Evaluación Independiente y Auditoría para 2022 incluye un examen de la formulación del presupuesto y de los procesos de asignación de ONU-Mujeres. El Comité aguarda con interés los resultados de dicho examen. El Comité también se interesará por el modo en que los nuevos procedimientos de recuperación de costos, como los costos directos de gestión de los programas, proporcionarán recursos adicionales a los recursos básicos, los cuales ya se encuentran al límite.

B. Cultura de rendición de cuentas, sistemas y recursos para la gobernanza y la ejecución básicas

Programación nueva: Generación Igualdad

39. En 2021, los Servicios de Evaluación Independiente y Auditoría llevaron a cabo un examen consultivo de la Iniciativa Spotlight, el programa interinstitucional centrado en poner fin a la violencia contra las mujeres, que se promovió en todas las Naciones Unidas. El Comité recomienda que las lecciones aprendidas de esa

iniciativa de asesoramiento se apliquen al desarrollo continuo de una posible programación de asociados múltiples en el marco de la iniciativa Generación Igualdad. Para ello, en primer lugar, se necesita un sólido estudio de viabilidad sobre cómo funcionará la Generación Igualdad en la organización, junto con su repercusión general en la estructura y las operaciones en curso en el marco del nuevo Plan Estratégico. El Comité indicó a ONU-Mujeres en varias ocasiones que numerosos estudios, auditorías, evaluaciones y valoraciones proporcionaron a la Entidad pruebas de que, si no se realizan análisis iniciales de los efectos o la capacidad y no se entienden en toda la organización los objetivos y los requisitos de las iniciativas nuevas, lo que engloba una comprensión clara de la responsabilidad de la ejecución, existe un gran riesgo de no alcanzar los objetivos necesarios y el riesgo de que se produzcan repercusiones negativas para la organización.

Sistemas de recursos humanos

40. De acuerdo con su mandato, el Comité recibió en julio información específica de la División de Recursos Humanos. Ya se ha hecho referencia (en el párrafo 29) a las importantes limitaciones de recursos de esta oficina, las cuales le impiden asumir las funciones ligadas a exámenes y políticas de ética que se desempeñan en otros organismos de las Naciones Unidas. El nivel de dotación de personal de recursos humanos en relación con el personal de ONU-Mujeres es significativamente inferior a lo que dictan las mejores prácticas, algo que también afecta negativamente a funciones básicas como la capacitación, la gestión de puestos y el desarrollo y la supervisión de la política institucional de recursos humanos.

41. La División de Recursos Humanos informó al Comité de que entre el 65 % y el 70 % del personal de ONU-Mujeres tiene contratos de servicios y otros mecanismos de asignación de corta duración utilizados en ONU-Mujeres. El efecto negativo de esas modalidades de dotación de personal se menciona en las auditorías de varias oficinas en los países publicadas en 2021. El informe de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto (CCAAP) relativo al presupuesto de ONU-Mujeres correspondiente a 2021 también hizo referencia a su continua preocupación por el aumento de la proporción de personal que no es de plantilla en ONU-Mujeres.

42. Además, en 2021 los Servicios de Evaluación Independiente y Auditoría llevaron a cabo una auditoría de la gestión de los consultores, donde se concluyó que se necesitaba mejorar considerablemente y se hizo referencia a las deficiencias relacionadas con la supervisión, la coherencia de las políticas y los sistemas de presentación de información. Las recomendaciones de la auditoría se han incluido en un plan de acción, el cual asume algunos aspectos contingentes, como el posible uso de los sistemas de otros organismos de las Naciones Unidas para la gestión de los consultores y los beneficios potenciales del nuevo sistema de PRI para la gestión de los recursos humanos. El Comité indica a ONU-Mujeres que, de cara al futuro, dar prioridad a una función de recursos humanos coherente y con recursos básicos es de suma importancia para reducir el riesgo a la hora de organizar sus programas y proyectos.

Sistemas de lucha contra el fraude y rendición de cuentas/refuerzo de la gobernanza

Respuestas contingentes a las recomendaciones de la auditoría de lucha contra el fraude

43. Como se indicó en el párrafo 29, un examen del programa de lucha contra el fraude de ONU-Mujeres dio lugar a cinco recomendaciones de alta prioridad. Todas esas medidas aumentarían el nivel de madurez de ONU-Mujeres y reducirían los riesgos para la organización.

22-05649

44. En un plan de acción acordado para las recomendaciones de ese estudio, la responsabilidad inicial se asigna al Comité de Examen Institucional, que también actúa como Comité de Gestión de Riesgos. La primera tarea del Comité de Examen Institucional consistiría en designar a un responsable institucional de la política de lucha contra el fraude para que se encargara de los pormenores acordados en las recomendaciones. También está previsto que el Comité de Examen Institucional garantice los recursos para la aplicación a través del equipo de liderazgo ejecutivo. El responsable institucional organizaría y obtendría apoyo para las medidas definidas en toda la organización, incluida la actualización de la política de lucha contra el fraude.

45. ***Al Comité le preocupa que esta recomendación y los plazos de aplicación se dejen en manos de futuras decisiones del Comité de Examen Institucional, sin obligaciones concretas.***

46. El Comité entiende que se están llevando a cabo procesos destinados a proporcionar más información sobre los agentes responsables acordados y recursos en el marco de estas recomendaciones. En sus futuras deliberaciones, el Comité pedirá que se especifique en una medida considerablemente mayor la forma en que los órganos de gobernanza, como el Comité de Examen Institucional, y el personal directivo superior de la organización tomarán en consideración las recomendaciones del informe.

Procedimientos amplios de gestión de denuncias

47. Otras recomendaciones de alta prioridad de la auditoría de lucha contra el fraude cubren aspectos de los plazos de investigación planteados por el Comité en anteriores ocasiones. El Comité también ha expresado su preocupación por los procesos de gestión de denuncias que no conducen a una investigación de la OSSI.

48. El Comité vuelve a destacar las cinco recomendaciones de alta prioridad del informe sobre la lucha contra el fraude y, en particular, la recomendación núm. 10, que pide una consideración sistemática de la naturaleza de los casos que actualmente se externalizan. Las recomendaciones consisten en considerar las disposiciones actuales en el contexto de las posibles disposiciones alternativas y complementarias para el triaje de las denuncias que se describen en un nuevo marco normativo jurídico.

Compromiso continuo con el marco de rendición de cuentas

49. Según las estimaciones del resumen del informe sobre la lucha contra el fraude, ONU-Mujeres podría alcanzar los niveles básicos de madurez institucional en sus políticas de lucha contra el fraude en tres años con diferentes inversiones y decisiones de gobernanza. El informe complementa y apoya las recomendaciones de los informes de los Servicios de Evaluación Independiente y Auditoría de años anteriores, incluido el sistema de gestión de los riesgos institucionales. Muchas de las recomendaciones de años anteriores todavía no han sido dotadas de todos los recursos necesarios. Así, se perpetúa una pauta que constituye un motivo de preocupación constante para el Comité: la inversión insuficiente en la gobernanza, que se traduce en unas funciones de segunda línea de defensa con escasos recursos y un lento avance hacia los elementos de un marco de rendición de cuentas.

C. Estados financieros y sistemas financieros

50. El Comité examinó el proyecto de estados financieros correspondientes al ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2021. El Comité encomia a ONU-Mujeres

por haber recibido una opinión de auditoría sin reservas de la Junta de Auditores por décimo año consecutivo desde su creación, en 2010.

51. El Comité recibió de la División de Gestión y Administración actualizaciones frecuentes de gran calidad sobre cuestiones presupuestarias y financieras. También recibió comentarios positivos de la Junta de Auditores en relación con la cooperación brindada por la administración y los responsables de la función financiera durante el examen de los estados financieros.

52. El Comité estará interesado en conocer, en sus deliberaciones del próximo año, los pormenores de los efectos del nuevo sistema Quantum en la integración y la coherencia de los sistemas financieros.

D. Tecnología de la información y las comunicaciones

53. Como se señaló en el informe del Comité correspondiente a 2020, ONU-Mujeres acordó unirse al Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en su labor encaminada a sustituir su sistema de planificación de los recursos institucionales (PRI) ATLAS, utilizado durante mucho tiempo por diferentes fondos y programas, por un sistema totalmente nuevo basado en Oracle.

54. Se informó al Comité de los plazos de aplicación, de carácter extremadamente ambicioso, y de las disposiciones de ejecución y gobernanza en cada una de sus reuniones. En este sentido, ONU-Mujeres contó con la ayuda de una evaluación sinóptica de las disposiciones de gobernanza y la gestión de riesgos para esta labor, realizada por los Servicios de Evaluación Independiente y Auditoría a principios de año.

55. Observaciones:

a) La implementación del nuevo sistema de PRI se vio afectada por dos limitaciones fundamentales: la necesidad de trabajar con el sistema elegido por el PNUD, denominado Quantum, y las restricciones fiscales, que afectaron negativamente a la capacidad de incluir las características de mayor alcance que el personal de ONU-Mujeres consideraba convenientes.

b) El Comité señala que, tras los retrasos iniciales, el proyecto cobró impulso gracias al nombramiento de un director del proyecto y a los esfuerzos realizados por gestionar los riesgos ligados a la ejecución.

c) El Comité informó a la Entidad de que el éxito de la puesta en marcha prevista para mediados de 2022 seguía supeditado a que se tuvieran en cuenta todas las necesidades de recursos para la ejecución óptima del proyecto. Las continuas restricciones financieras siguieron afectando al modo en que se destinaron recursos al proyecto, dejando sin atender algunas solicitudes de recursos relacionadas con las dependencias de las oficinas administrativas y sobre el terreno en una fase muy avanzada del trabajo.

El Comité también aconseja que se realicen sólidas actividades de gestión del cambio para la introducción de cualquier sistema nuevo de PRI, como capacitaciones y orientaciones sobre las nuevas formas de gestionar las entradas de datos y las relaciones entre ellos. Además, es importante incorporar los vínculos de una serie de sistemas de gestión heredados (incluida la gestión basada en los resultados) que no están incluidos en el nuevo paquete de PRI en los planes a corto plazo para garantizar la continuidad de la gobernanza general y preservar los progresos realizados en esos sistemas.

22-05649

V. Conclusión

56. El Comité sigue respaldando las iniciativas de ONU-Mujeres en colaboración con diversos asociados, tanto dentro como fuera del sistema de las Naciones Unidas, con ánimo de lograr sus objetivos estratégicos de promoción de la igualdad de género y del empoderamiento de las mujeres. El Comité toma nota del nuevo Plan Estratégico para 2022-2025 y de su compromiso con la excelencia y la transformación institucionales de ONU-Mujeres en su segundo decenio, como base para alcanzar sus objetivos generales.

57. El Comité toma nota además del compromiso del Plan Estratégico consistente en reforzar el marco de rendición de cuentas y gobernanza de la organización, y en basarse en las constataciones de las evaluaciones y auditorías para alcanzar este objetivo en el marco de un desempeño basado en principios. El Comité señala como ejemplo, entre varios compromisos de acción, el de seguir avanzando en los marcos de gestión de riesgos hasta alcanzar un mayor nivel de madurez.

58. Estos compromisos constituyen una medida positiva para la organización, y es importante cumplirlos con medidas concretas. A medida que la Entidad deja atrás las restricciones de la COVID-19, el Comité aconseja a la administración que renueve el enfoque centrado en el fortalecimiento de las funciones de la segunda línea de defensa, las cuales siguen careciendo de recursos suficientes, y la atención que presta al más alto nivel a la rendición de cuentas y la definición de las funciones responsables.

59. Los informes anuales del Comité llevan varios años sugiriendo que ONU-Mujeres trabaje para completar una declaración de control interno. Para dicha declaración, sería necesario que la organización prestara atención a la realización de las labores señaladas también en informes anteriores, como la definición clara de las funciones de las oficinas de la sede, regionales y en los países, así como la asignación y capacitación de responsables institucionales para las funciones clave. En 2022, el Comité continuará con su labor encaminada a para promover este tipo de sistemas de gobernanza sólidos en ONU-Mujeres.

60. El Comité desea agradecer a Steven Beckert el desempeño de las funciones de secretaría del Comité durante el pasado año.

VI. Anexos

A. Miembros del Comité Asesor de Supervisión en 2022

Nombre	*Comentarios*
Sra. Mary Ann Wyrsch (Estados Unidos de América)	Presidenta actual del Comité. Miembro desde agosto de 2016; cumple su segundo mandato, que finaliza el 31 de julio de 2022
Sra. Mei Kit Wan (Singapur)	Miembro desde febrero de 2019; cumple su primer mandato, que finaliza en febrero de 2022
Sra. Aicha Pouye (Senegal)	Miembro desde febrero de 2019; cumple su primer mandato, que finaliza en febrero de 2022

Nombre	*Comentarios*
Sra. Amalia Lo Faso (Italia)	Miembro desde octubre de 2019; cumple su primer mandato, que finaliza en octubre de 2022
Sr. Robert Lahey (Canadá)	Miembro desde octubre de 2019; cumple su primer mandato, que finaliza en octubre de 2022

B. Fechas de las reuniones del Comité Asesor de Supervisión de ONU-Mujeres en 2021

15 y 16 de marzo de 2021	Primera reunión del Comité (por Zoom)
22 y 23 de abril de 2021	Segunda reunión del Comité (por Zoom)
14 de junio de 2021	Entrevista de fin de servicio a la Directora Ejecutiva Phumzile Mlambo-Ngcuka (por Zoom)
26 y 27 de julio de 2021	Tercera reunión del Comité (por Zoom)
13 y 14 de octubre de 2021	Cuarta reunión del Comité (por Zoom)
2 y 3 de diciembre de 2021	Quinta reunión del Comité (por Zoom)
6 de diciembre de 2021	Sesión especial sobre la aplicación de las constataciones de la auditoría de los asociados con el personal de ONU Mujeres y dos miembros del Comité (por Zoom)

22-05649