



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

Distr. general  
29 de mayo de 2017  
Español  
Original: árabe/chino/español/  
francés/inglés/ruso

## Período de sesiones anual de 2017

27 y 28 de junio de 2017

Tema 4 del programa provisional

Cuestiones de auditoría

## Informe del Comité Consultivo de Auditoría para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2016

### I. Introducción

1. Con arreglo al tema 29 del mandato del Comité Consultivo de Auditoría (CCA), en el quinto 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 del asesoramiento ofrecido por el CCA en 2016. El presente informe se pone a disposición de la Junta Ejecutiva y, cuando lo solicite, la Presidenta lo presentará a la Junta.

### Antecedentes

2. En mayo de 2012, la Secretaria General Adjunta y Directora Ejecutiva de ONU-Mujeres aprobó el mandato original de un comité de supervisión denominado Comité Consultivo de Auditoría (CCA). El mandato puede modificarse periódicamente, según resulte necesario. En enero de 2017, la Secretaria General Adjunta y Directora Ejecutiva aprobó el mandato revisado, que puede consultarse en inglés en [www.unwomen.org/en/about-us/accountability/audit](http://www.unwomen.org/en/about-us/accountability/audit).

3. En el tema 1 del mandato se indica que el Comité fue creado para proporcionar a la Secretaria General Adjunta y Directora Ejecutiva asesoramiento independiente y externo basado en buenas prácticas en lo relativo al marco y los sistemas de rendición de cuentas de la organización, incluida la gestión de riesgos. El Comité presta asistencia a la Directora de la Entidad en el desempeño de sus funciones de supervisión de conformidad con las mejores prácticas pertinentes. Asimismo, cumple una función consultiva y no es un órgano de gobernanza; ninguna disposición o cláusula del mandato debe entenderse en sentido contrario.

4. De conformidad con el tema 2 del mandato, en septiembre de 2012 la Secretaria General Adjunta y Directora Ejecutiva constituyó oficialmente el CCA a



fin de seguir mejorando la rendición de cuentas y “promover una buena gobernanza y normas éticas elevadas, así como la adopción y la utilización por parte de la Administración de mejores prácticas en la gestión financiera y de riesgos” en ONU-Mujeres.

5. A fecha del 31 diciembre de 2016, el Comité estuvo constituido por los cinco miembros, tal y como se contempla en su mandato. Dichos miembros son William Fowler (Estados Unidos de América), Patricia Francis (Jamaica, a partir del 1 de agosto de 2016); Elizabeth MacRae (Canadá), Yuen Teen Mak (Singapur) y Mary Ann Wyrsh (Estados Unidos de América, a partir del 1 de agosto de 2016). Durante 2016, uno de los miembros, Lamin Sise (Gambia) renunció a su cargo el 21 de abril de 2016. En su conjunto, el Comité está formado por expertos en asuntos financieros y programáticos, contabilidad, gobernanza, auditoría interna e investigación, auditoría externa, y prácticas y principios en materia de gestión de riesgos y fiscalización interna, así como en la labor y los procesos intergubernamentales y normativos de las Naciones Unidas.

6. De conformidad con los temas 6 y 7 del mandato, todos los miembros del Comité son independientes de ONU-Mujeres y externos a la Entidad. Además, los miembros del Comité deben completar una declaración de independencia anual para la Secretaria General Adjunta y Directora Ejecutiva que garantice la transparencia de dichos miembros en el desempeño de sus funciones sin que se produzcan conflictos de intereses.

## **II. Actividades y asesoramiento del Comité Consultivo de Auditoría al 31 de diciembre de 2016**

7. En el año 2016, el Comité celebró tres reuniones presenciales: del 19 al 21 de abril, del 12 al 14 de julio y del 15 al 17 de noviembre. Entre los miembros de ONU-Mujeres que asistieron a las reuniones figuran la Secretaria General Adjunta y Directora Ejecutiva, los dos Directores Ejecutivos Adjuntos y los representantes pertinentes del personal directivo superior de programas y operaciones. En los casos en que resultó necesario, el Comité también se reunió sin la presencia de la Administración y celebró reuniones privadas por separado con la Secretaria General Adjunta y Directora Ejecutiva, la Junta de Auditores y el Director de la Oficina de Auditoría e Investigaciones (OAI) del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), que es la oficina encargada de la Dependencia de Auditoría de ONU-Mujeres. El Comité se reunió asimismo con el Oficial Jurídico de ONU-Mujeres y con representantes de la Oficina de Ética de la ONU. La Presidenta del Comité participó en el período de sesiones anual de la Junta Ejecutiva en junio de 2016. Además de las sesiones oficiales, los miembros del Comité continuaron sus consultas y deliberaciones internas, el examen de documentos y la prestación de asesoramiento a la Administración de ONU-Mujeres por teléfono y correo electrónico.

8. Se prepararon y aprobaron las actas de las reuniones. El Comité se mantiene en contacto de forma regular con la Secretaria General Adjunta y Directora Ejecutiva durante cada reunión e informa de manera oficial sobre sus deliberaciones tras cada encuentro presencial.

9. En marzo de 2016, dos miembros del Comité participaron en una visita sobre el terreno a la oficina regional de ONU-Mujeres en Panamá y a la de la Entidad en Paraguay. El objetivo de la visita sobre el terreno era permitir que los miembros del Comité tuvieran una mejor comprensión de las operaciones sobre el terreno, valoraran la forma en la que se consiguen los objetivos institucionales de ONU-Mujeres y llevaran a cabo su función de supervisión y añadieran valor a ONU-Mujeres. La

Administración de ONU-Mujeres volvió a confirmar y sancionó el mandato para las visitas sobre el terreno, adoptado por el Comité en la reunión celebrada en julio de 2014. Las principales observaciones extraídas de la visita sobre el terreno se compartieron con los miembros del Comité y la Administración de ONU-Mujeres.

## **A. Junta de Auditores**

10. El Comité se ha reunido periódicamente con la Junta de Auditores para intercambiar información pertinente y comprender las estrategias aplicadas a fin de garantizar la cobertura general de las auditorías de ONU-Mujeres, que incluye la labor llevada a cabo por la Dependencia de Auditoría de ONU-Mujeres.

11. El Comité ha recibido periódicamente información actualizada sobre el estado de aplicación de las recomendaciones contenidas en los informes y cartas de administración de la Junta de Auditores. Asimismo, apoya las iniciativas de ONU-Mujeres para ocuparse de las cuestiones pendientes de forma oportuna, en especial las encaminadas a garantizar que las cuestiones sistémicas y estratégicas subyacentes se aborden de manera coherente y continua.

## **B. Arquitectura regional y desafíos institucionales**

12. El personal directivo superior ha informado ampliamente al Comité sobre los desafíos institucionales que ha afrontado ONU-Mujeres desde su creación oficial en 2011, cuando se unieron cuatro entidades de las Naciones Unidas para fundar la Entidad.

13. En 2014, se completó la aplicación de la arquitectura regional de ONU-Mujeres. El Comité reconoce que las oficinas regionales y otras oficinas sobre el terreno precisan contar con la capacidad necesaria para ejercer su autoridad en un entorno laboral descentralizado. Asimismo, señala que tanto en la sede como sobre el terreno debe disponerse de controles suficientes para vigilar y mitigar los riesgos operacionales y estratégicos. En este sentido, ONU-Mujeres necesita valorar e implementar estructuras adecuadas para prestar apoyo a su Segunda Línea de Defensa a nivel de sede y en el terreno. A fin de prestar apoyo a las operaciones en el terreno, quizá también sea conveniente determinar puestos para especialistas financieros y de recursos humanos en las oficinas regionales, así como para coordinadores en las oficinas sobre el terreno para que cumplan la función ética.

14. El Comité considera, asimismo, que ONU-Mujeres sigue actualizando su estrategia de recursos humanos y ejecutando iniciativas de desarrollo institucional. Entre los ámbitos prioritarios de intervención se encontraría el fortalecimiento y agilización del proceso de contratación mediante un nuevo sistema de contratación en línea y la publicación de una política de rotación de personal.

15. Tal como se señaló en informes previos del Comité, la arquitectura regional era una de las prioridades institucionales de la Entidad. En 2016 se completó una evaluación independiente de la arquitectura regional. El Comité entiende que la arquitectura regional aumentó la capacidad general de ONU-Mujeres para dar respuesta a las necesidades de las partes interesadas. No obstante, habida cuenta de las realidades de trabajo sobre el terreno, es probable que la arquitectura regional precise de una mayor flexibilidad a fin de facilitar la evolución de la tipología de oficinas mediante, entre otros, una mayor claridad de los procesos, cargos y responsabilidades en la toma de decisiones.

16. Asimismo, el Comité entiende que, como respuesta a la evaluación, actualmente ONU-Mujeres está revisando su presencia global, esto es, las

responsabilidades y las diferencias en la ejecución de los programas y las operaciones entre oficinas regionales, oficinas plurinacionales, oficinas en el país y presencia del programa. Además, comprende que ONU-Mujeres estará en proceso de desarrollar políticas y orientaciones, junto con una herramienta para evaluar las diferentes tipologías de presencia en los países, y realizar los ajustes estructurales adecuados con arreglo al plan estratégico para 2018-2021. El Comité considera que estas actividades son de suma importancia, dadas las continuadas limitaciones de recursos que está experimentando la Entidad.

### **C. Actividades de programación**

17. El Comité continúa apoyando a ONU-Mujeres en su iniciativa de 2015 de cambiar a iniciativas de programación insignia (FPI por sus siglas en inglés) para ganar una mayor coherencia con la labor normativa, de coordinación y de operación de la Entidad y, por consiguiente, mejorar la claridad programática general. El Comité entiende que se han identificado los beneficios iniciales en lo que concierne a fomentar el cambio transformativo, reducir los costes de transacción y fortalecer la coordinación y coherencia dentro del sistema de las Naciones Unidas. No obstante, dichas iniciativas de programación insignia no han cumplido las expectativas en lo que concierne a la movilización de recursos y se precisan medidas adicionales a este respecto.

18. Como parte del proceso de gestión del cambio que sustenta la aplicación de los programas insignia, el Comité entiende que ONU-Mujeres se centrará en fortalecer las competencias en materia de desarrollo institucional y en impartir cualquier otro tipo de capacitación que resulte pertinente para sus representantes sobre el terreno.

19. El Comité reconoce asimismo que la Entidad continúa mejorando el sistema de gestión basado en los resultados, que está dirigido a dedicar más atención a los resultados y al valor, vinculando directamente los efectos de desarrollo con productos, simplificando la gestión y la presentación de informes sobre indicadores de desempeño e incluyendo un vínculo más directo entre los resultados del programa y los gastos presupuestarios/flujos de financiación.

20. El Comité elogia a ONU-Mujeres por su iniciativa de crear una herramienta de gestión basada en los resultados tan integral y que permita una fácil extracción de información detallada sobre la labor de ONU-Mujeres en diversas esferas de impacto. Es importante que ONU-Mujeres continúe mejorando dicha herramienta y construya sólidos sistemas de seguimiento sobre el terreno. El Comité anima a ONU-Mujeres a explorar más en profundidad el potencial del sistema de gestión basado en resultados dentro de sus interrelaciones con el sistema de gestión del riesgo institucional.

21. Asimismo, subraya que ONU-Mujeres continúa llevando a cabo un estrecho seguimiento de la gestión de los anticipos realizados a los asociados en la ejecución para abordar de forma íntegra las causas/debilidades sistémicas de los anticipos pendientes de pago y mitigar el riesgo de que dichos fondos puedan utilizarse para actividades no intencionadas. El Comité entiende que la Entidad está desarrollando una estrategia para abordar la cuestión de los anticipos a los asociados, la cual incluye una política sobre la evaluación de la capacidad de los asociados en la ejecución, un mecanismo de seguimiento mejorado y formación en toda la Entidad.

## **D. Marco de financiación y movilización de recursos**

22. El Comité valora los elementos incluidos en el marco de financiación y los procesos presupuestarios de ONU-Mujeres, así como las complejidades asociadas. Además, subraya la importancia de garantizar la transparencia y el ajuste de los costos en el marco de financiación; por ejemplo que todos los gastos se financien con las fuentes de financiación idóneas y que los gastos centrales se financien de manera proporcional con recursos básicos y complementarios.

23. Un aspecto clave de la realidad financiera de ONU-Mujeres son sus objetivos y estrategias de movilización de recursos. Tal como se señaló en informes anteriores, el Comité comprende las oportunidades potenciales que la arquitectura regional ha creado a fin de fortalecer e incrementar los vínculos para la coordinación interinstitucional y la movilización de recursos en el ámbito local.

24. El Comité toma nota de que ONU-Mujeres ha desarrollado una estrategia de movilización de recursos para 2014-2017. Esta estrategia tiene por objeto favorecer una labor coordinada que implique a todas las partes de la organización —bajo la dirección de la Secretaria General Adjunta y Directora Ejecutiva— a fin de alcanzar los objetivos de las contribuciones voluntarias en apoyo de la plena aplicación del plan estratégico de ONU-Mujeres para 2014-2017.

25. El Comité asimismo entiende que ONU-Mujeres finalizó una estrategia de participación del sector privado para 2016 y desarrolló una estrategia de comunicación y promoción pública para 2016-2020, destacándose en esta última el vínculo entre las medidas de promoción y la movilización de recursos. Recomienda que ONU-Mujeres centre su atención en la calidad y la capacidad de los asociados en la ejecución en lugar de centrarse en la cantidad de asociados, y apoya su defensa continuada y sus medidas en pro de la participación del sector privado.

26. Asimismo, el Comité continúa tomando nota de los continuados esfuerzos de la Entidad dedicados a la movilización de recursos, y entiende que dicha movilización se consideró como el mayor riesgo en su primer informe de riesgo institucional. Mientras que algunos de los desafíos están relacionados con las pérdidas derivadas de las fluctuaciones de los tipos de cambio y las prioridades cambiantes de los donantes, otros pueden deberse a la ambición de los objetivos de ONU-Mujeres. En este sentido, el Comité subraya la importancia de fijar objetivos realistas y de asignar claramente la responsabilidad y la rendición de cuentas en lo que se refiere a la movilización de recursos tanto básicos como complementarios, especialmente sobre el terreno. Sin dicha claridad, los riesgos de no cumplir los requisitos de recursos aumentan, y estos quizá no sean suficientes para que ONU-Mujeres lleve a cabo su mandato.

27. Asimismo, el Comité observa que, dentro del Plan de Trabajo de Auditoría Interna para 2016, ONU-Mujeres incluyó una auditoría de movilización de recursos. La administración de ONU-Mujeres solicitó que la auditoría se pospusiera hasta 2017 para permitir que se completara la reorganización y reestructuración interna de las funciones de movilización de recursos que está en curso. El Comité recalca la importancia de realizar dicha auditoría a principios de 2017.

28. Además, anima a ONU-Mujeres a continuar identificando soluciones innovadoras para movilizar recursos tanto en la sede como sobre el terreno mediante el uso, entre otros, de las herramientas de las redes sociales. Además, si bien es necesario acelerar el ritmo de la movilización de recursos y aumentar la eficacia de la implementación a través de los asociados en la ejecución, el Comité recomienda que las iniciativas de movilización de recursos de ONU-Mujeres sean prudentes. Por consiguiente, ONU-Mujeres debe evitar la tendencia a aceptar todos los fondos, ya

que podría dar como resultado compromisos irreversibles a largo plazo y riesgos futuros para su mandato fundamental.

## **E. Gestión de los riesgos institucionales**

29. En 2015, ONU-Mujeres aprobó su política de gestión de los riesgos institucionales y, en 2016, se sirvió de un enfoque de ejecución por etapas para comenzar a aplicarla mediante la incorporación y la consolidación de la gestión de los riesgos institucionales en sus procesos. Se identificaron coordinadores de riesgo en oficinas nacionales y regionales, así como en la sede, y se nombro a un Funcionario de Riesgo Institucional. El Comité entiende que ONU-Mujeres también ha determinado la rendición de cuentas y la responsabilidad de la titularidad de los riesgos, diferenciando entre los gestores de riesgos y los titulares de los riesgos y ha establecido medios adecuados para garantizar la debida confidencialidad de la información sobre la gestión de riesgos. Se ha creado un plan de formación para prestar apoyo al personal en sus responsabilidades de riesgo, en el que se incluye la identificación y seguimiento de las medidas de mitigación del riesgo. El Comité apoya los esfuerzos de ONU-Mujeres realizados hasta la fecha.

30. El Comité también hace hincapié en la importancia de que tanto la Junta de Auditores como los auditores internos conozcan el marco de gestión de los riesgos institucionales y sus componentes a fin de que los perfiles y registros de riesgo orienten los planes de auditoría de la forma que sea necesaria.

## **F. Función de evaluación**

31. La Oficina de Evaluación Independiente presentó al Comité su informe de 2015 sobre la función de evaluación de ONU-Mujeres. Tal como se señaló anteriormente, el Comité cree que los resultados de la evaluación deben reflejar los logros previstos en el plan estratégico y utilizarse para aumentar los conocimientos y mejorar los resultados de desempeño. A este respecto, resulta especialmente importante que el informe anual de evaluación sea práctico, realista y fácil de utilizar y que refleje claramente el grado de eficacia de los programas.

32. El Comité continúa resaltando la importancia de asignar los recursos adecuados a la función de evaluación, tanto de forma centralizada como descentralizada. El Comité entiende que los especialistas en evaluación regional juegan un papel fundamental en el apoyo a las evaluaciones descentralizadas a través del control de calidad y el asesoramiento técnico, además de la gestión de las evaluaciones regionales. Además, toma nota del alto grado de coordinación entre la sede y los especialistas en evaluación de las regiones.

33. Asimismo, tal y como indicó en su informe anual de 2015, entiende que el presupuesto futuro proyectado para la función de evaluación representa el 3 % del presupuesto total para planes y programas de ONU-Mujeres, como se recomienda en su política de evaluación. Sin embargo, considera que este porcentaje parece elevado, dado el tamaño de ONU-Mujeres y los desafíos a los se enfrenta en términos de recursos. Puede que sea aconsejable que ONU-Mujeres centre su atención en sus recursos, ya de por sí limitados, en ámbitos como el seguimiento de programas, la mitigación de riesgos y la medición de resultados.

## G. Auditoría interna

34. El Comité indica que, en diciembre de 2011, ONU-Mujeres firmó con la Oficina de Auditoría e Investigaciones (OAI) del PNUD un acuerdo de prestación de servicios en virtud del cual dicha Oficina llevaría a cabo auditorías internas e investigaciones en nombre de ONU-Mujeres, y observa que en diciembre de 2013 se suscribió otro acuerdo por dos años más, repitiéndose dicha prórroga en diciembre de 2015.

35. Dado que la función de auditoría interna actualmente se ha subcontratado a otra organización independiente de ONU-Mujeres, es importante que exista una retroalimentación y comunicación continuadas entre el proveedor del acuerdo de prestación de servicios —la OAI— y el equipo directivo de ONU-Mujeres. Estas deberían incluir un debate sustancial sobre el progreso de los planes de auditoría interna, los resultados de las participaciones y el estado de implementación de las recomendaciones. Además de las recomendaciones previas del Comité, es importante que ONU-Mujeres nombre a un miembro del equipo directivo sin obligaciones de gestión operativa para que sea responsable de la función de auditoría interna y rinda cuentas por ella. Esta responsabilidad incluiría supervisar y evaluar el desempeño de las actividades de auditoría interna y garantizar que los resultados se integren dentro de la Entidad.

36. En 2014, ONU-Mujeres inició un proceso para determinar si la optimización de los recursos se conseguía a través de la subcontratación de la función de auditoría interna o si sería preferible una función de auditoría interna dentro de la Entidad. En su informe anual de 2014, el Comité recomendó que la Dependencia de Auditoría de ONU-Mujeres, establecida a raíz del acuerdo de prestación de servicios con el PNUD, siguiera funcionando hasta que ONU-Mujeres contase con una estructura y dotación de personal directivo superior completas y la Junta Directiva hubiese determinado y aprobado los costos y beneficios de toda transición ulterior en la función de auditoría interna.

37. En 2016, ONU-Mujeres disponía de una estructura y dotación de personal directivo superior completas. Por tanto, el Comité reitera asimismo su recomendación de que ONU-Mujeres estudie el modelo más apropiado para llevar a cabo la auditoría interna (mediante la subcontratación o como una función propia). Como se señaló en el informe anual de 2014 del Comité Consultivo de Auditoría, esta función debe contar con el pleno apoyo de una propuesta presupuestaria integrada que será evaluada por la Junta Ejecutiva. Esta considerará detenidamente los recursos necesarios para gestionar la transición completa a una capacidad de auditoría interna, además de los requeridos para establecer la estructura directiva y administrativa de la función.

38. Además del siguiente párrafo y teniendo en cuenta el párrafo 32, que hace referencia al presupuesto futuro proyectado de la Oficina de Evaluación, quizá ONU-Mujeres desee considerar la opción de incluir las funciones internas de supervisión y garantía reflejadas en su Tercera Línea de Defensa (p. ej. auditoría interna, investigaciones y evaluación) dentro de una dependencia de supervisión. De esta forma podrían crearse sinergias entre las funciones, mejorar la eficacia y la optimización de los recursos y respaldar una mayor evaluación general en lo que se refiere a las operaciones, programas y rendimiento de ONU-Mujeres. No obstante, al hacerlo, es importante que se tomen las salvaguardias necesarias para garantizar que la independencia y los resultados esperados de las diferentes funciones no se ponga en peligro solamente para optimizar los gastos.

39. En su informe de 2014, el Comité también recomendó que, como parte del proceso de estudio del modelo más adecuado de auditoría interna, ONU-Mujeres

determinase el nivel necesario de garantías de auditoría. Esta recomendación reviste especial importancia en vista de la decisión 2015/4 de la Junta Ejecutiva. También es importante comprender que la opinión de la auditoría anual se basa en la labor de auditoría interna realizada durante el año. Actualmente, la cobertura de auditoría está limitada en cierta manera, y su falta de integridad podría reducir en última instancia la importancia de la opinión.

40. El Comité reitera la importancia de realizar un seguimiento y evaluación regulares de los niveles de recursos y la capacidad a fin de asegurar que sean suficientes y adecuados para hacer frente a las necesidades generales de garantía de ONU-Mujeres. En el párrafo 19 del 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 2016 (UNW/2017/3), el Comité observa lo siguiente: «La OAI solicitó recursos adicionales en 2016. Aunque en 2016 se celebraron varios debates, a fecha de 31 de diciembre de 2016 la Administración no se había comprometido a proporcionar recursos adicionales». El Comité apoya el fortalecimiento continuo de los servicios de auditoría interna de ONU-Mujeres con miras a garantizar que la cobertura de las auditorías incluidas en los planes sea suficiente, lo que se suma a la decisión de la Junta Ejecutiva N.º 2015/4.

41. Si bien el Comité está al tanto de que la Dependencia de Auditoría de ONU-Mujeres comunique su plan de trabajo anual a la Junta de Auditores, también es esencial que la Dependencia y la Junta de Auditores se mantengan en contacto y colaboren de forma más continuada para asegurar la complementariedad de las funciones de auditoría. Esta recomendación reviste especial relevancia a la vista de la opinión solicitada por la Junta Ejecutiva, tal como se indica en los párrafos 38 y 39, en la que se afirma que una cobertura de auditoría externa podrá mejorar la cobertura de auditoría interna y fortalecer las garantías generales ofrecidas a la Entidad.

42. El Comité entiende que la Dependencia de Auditoría de ONU-Mujeres se considera independiente del PNUD desde el punto de vista operacional. Sin embargo, le sigue preocupando la posibilidad de que surjan conflictos de intereses por el hecho de que el PNUD lleve a cabo algunas de las funciones administrativas de ONU-Mujeres mediante otros acuerdos de prestación de servicios, por ejemplo el manejo de los sistemas de tecnología de la información y las comunicaciones y la administración de las nóminas, los beneficios y las prestaciones.

43. El Comité examinó los planes de trabajo anuales de 2016 y 2017 de la Dependencia de Auditoría de ONU-Mujeres y, en principio, recomendó su aprobación. El Comité observa que, a partir de 2015, el plan también incluye auditorías financieras de los proyectos ejecutados directamente por ONU-Mujeres, lo que aumenta la garantía proporcionada. No obstante, el Comité también entiende que dichos proyectos, a los que se hace referencia como la modalidad de ejecución directa (DIM por sus siglas en inglés), podrían reducirse como resultado de la estrategia de programa que sustenta las iniciativas de programación insignia, cuyo objetivo es permitir que ONU-Mujeres pueda pasar de un gran número de proyectos pequeños a un pequeño número de proyectos grandes. Este factor se tendrá en cuenta en los futuros planes de trabajo para garantizar que se ofrezcan unas garantías adecuadas.

44. Tal y como se indica en el informe del Comité de 2015, es importante que la auditoría interna reexamine su universo de auditoría y las modalidades operativas en vista de la aplicación de la arquitectura regional. Además, es posible que deba replantearse la evaluación de riesgos anual, tanto de las entidades y procesos de la sede como de las oficinas sobre el terreno, a fin de reflejar los cambios en la estructura orgánica de ONU-Mujeres y las prioridades estratégicas y operacionales,

y de aprovechar los resultados de los registros de riesgos de la Entidad, desarrollados como parte de su marco de gestión de los riesgos institucionales.

45. El Comité recibió informes trimestrales sobre los resultados de las distintas actividades de auditoría llevadas a cabo en 2016, incluidas las cuestiones de interés sistémicas y recurrentes. Es importante que ONU-Mujeres atienda los problemas de auditoría recurrentes, en particular aquellos relacionados con cuestiones institucionales o que afectan a toda la Entidad. A este respecto, el informe de la OAI de 2016 indica que el 27 % de todas las recomendaciones de auditoría eran de naturaleza institucional y que guardaban relación con la orientación normativa y el apoyo institucional de ONU-Mujeres.

## H. Investigaciones

46. El Comité recibió informes periódicos actualizados de la OAI que facilitaban una sinopsis del número de casos investigados, un desglose según la naturaleza de las denuncias y un resumen de la situación de los casos.

47. El Comité reitera la importancia de que la Secretaria General Adjunta y Directora Ejecutiva y el personal directivo superior pertinente de ONU-Mujeres reciban informes oportunos que expongan los casos investigados que se encuentren en curso, así como las acciones administrativas puestas en marcha a raíz de los casos investigados que se hayan cerrado, especialmente aquellos que conlleven la publicación de un informe de investigación. De esa forma, ONU-Mujeres puede asegurarse de que se realiza un seguimiento adecuado de los casos que justifican una investigación y de que se garantiza la rendición de cuentas de la Entidad en cuanto a los resultados y la toma de decisiones.

48. El Comité también observa un aumento en los nuevos casos de investigación en 2016. Esto puede deberse en parte a las medidas adoptadas por ONU-Mujeres para abordar el bajo nivel de denuncia de irregularidades en los años anteriores. El Comité entiende que ONU-Mujeres inició una formación en 2016 que se centraba en fomentar una mayor concienciación en torno a la obligación de denunciar y los canales para llevarlo a cabo. Además, ONU-Mujeres ha reflejado sus mecanismos de presentación de informes de forma más prominente tanto en su intranet como en la red y ha creado un espacio web dedicado que ofrece información sobre la forma en la que lidiar con irregularidades y malas conductas y que incluye las políticas sobre el acoso y las represalias.

49. El Comité elogia a ONU-Mujeres por las iniciativas precedentes y por iniciar el desarrollo de su propia «política contra el fraude» con el objetivo de reforzar su enfoque contra el fraude y la corrupción, lo que ofrecerá al personal de ONU-Mujeres, los asociados en la ejecución y los proveedores una política clara sobre prevención, detección y respuesta al fraude.

50. El aumento de los casos de investigación en 2016 y la consiguiente e importante acumulación de casos pendientes suponía una preocupación para el Comité. Actualmente, ONU-Mujeres reembolsa a la OAI los costes en los que se ha incurrido en el desarrollo de la función de investigación. El Comité entiende que, durante 2017, ONU-Mujeres ha acordado prestar apoyo a un Oficial de Investigación en la OAI que se dedique a los casos de ONU-Mujeres. Es importante que ONU-Mujeres evalúe la calidad y puntualidad de los servicios prestados por la OAI en lo que concierne a su función de investigación, y que determine la modalidad adecuada para desarrollar dicha función de forma eficaz con los recursos correspondientes.

## **I. Ética**

51. En 2011, ONU-Mujeres formalizó un acuerdo institucional con la Oficina de Ética de las Naciones Unidas para ofrecer servicios en el ámbito de la ética a la Entidad. A fin de reforzar la cultura de ética e integridad en ONU-Mujeres, el Comité sugiere que ONU-Mujeres inicie prácticas para garantizar que haya más interacción y comunicación entre el personal directivo superior de ONU-Mujeres (incluido el Asesor Jurídico de ONU-Mujeres) y la Oficina de Ética de las Naciones Unidas. Además, ONU-Mujeres también podría considerar la opción de establecer un centro de coordinación operativo que sirva como enlace en el ámbito ético dentro de ONU-Mujeres, a fin de garantizar que la Secretaria General Adjunta y Directora Ejecutiva sea informada periódicamente de las actividades en curso en dicho ámbito.

## **J. Estados financieros**

52. El Comité revisó el proyecto de estados financieros correspondiente al ejercicio que finalizó el 31 de diciembre de 2015. Al Comité le complace que ONU-Mujeres haya recibido una opinión de auditoría sin reservas por parte de la Junta de Auditores por quinto año consecutivo desde su creación en 2010. La presentación de informes financieros de ONU-Mujeres continúa mejorando y se siguen haciendo ajustes según resulta necesario. El Comité toma nota de que en septiembre de 2016 se nombró a un Director de Gestión y Administración, un cargo que estaba vacante desde el 28 de marzo de 2015. Asimismo, subraya lo importante que es que la dirección financiera de la Entidad disponga de los conocimientos y experiencia contables y financieros adecuados, remarcando de esta forma la trascendencia de una gestión y presentación de informes financieros eficaces, teniendo en cuenta especialmente los desafíos de recursos a los que se enfrenta ONU-Mujeres actualmente.

## **K. Tecnología de la información y comunicación (TIC)**

53. Aunque la estrategia TIC de ONU-Mujeres para 2016-2019 y su hoja de ruta de ejecución se compartieron con el Comité, la estrategia se aprobó únicamente para 2016-2017 a fin de armonizarla con el plan estratégico actual. El Comité entiende que ONU-Mujeres es la primera agencia de las Naciones Unidas basada en la nube, y que su estructura TIC es rentable y está centrada en el cliente. Además, el Comité entiende que ONU-Mujeres ha examinado su política de gobernanza de TIC, ha nombrado a un Oficial de Seguridad de la Información y continuará implementando una estructura de gobernanza TIC revisada para garantizar que los riesgos se gestionen adecuadamente y que se aborde el riesgo creciente y la complejidad del entorno de sistemas TIC cada vez más grande en el que se mueve la Entidad.

## **L. Relación con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo**

54. Tal y como se indica en el párrafo 41, el Comité es consciente de que ONU-Mujeres ha firmado acuerdos de prestación de servicios con el PNUD para que este se haga cargo de algunas de las funciones administrativas de la Entidad. No obstante, ONU-Mujeres sigue siendo responsable del desempeño general de la Entidad; por consiguiente, el Comité reitera la importancia de que ONU-Mujeres continúe aplicando procesos y procedimientos pertinentes a fin de garantizar que dichas funciones subcontratadas se desarrollen adecuadamente y que optimicen los recursos.

## **M. Plan estratégico para 2014-2017 y para 2018-2021**

55. ONU-Mujeres compartió los resultados de su revisión a mitad de período del plan estratégico para 2014-2017 con el Comité. Dicha revisión evaluaba el progreso en la ejecución del plan e identificaba las enseñanzas extraídas para ayudar a armonizar los indicadores con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), mejorar el enfoque de apoyo de ONU-Mujeres para una ejecución de la Agenda 2030 con perspectiva de género e informar sobre el desarrollo del plan estratégico para 2018-2021. El Comité confía en seguir trabajando con ONU-Mujeres a medida que desarrolla su marco de resultados y armoniza su presupuesto integrado con el desarrollo del plan estratégico para 2018-2021.

## **III. Consideraciones finales**

56. 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 2016 ([UNW/2017/3](#)), que se presentará ante la Junta Ejecutiva en el período de sesiones anual, y ha tomado nota de los importantes resultados de auditoría interna que se han obtenido.

57. El Comité expresa su apoyo al fortalecimiento constante de la gobernanza, la gestión de riesgos, la fiscalización interna y la rendición de cuentas de ONU-Mujeres. Sin embargo, le preocupa que la situación financiera actual de ONU-Mujeres pueda repercutir en su capacidad para proveer fondos suficientes para el desempeño de las funciones clave de rendición de cuentas y actividades como la auditoría interna (incluido el aumento de la cobertura de las auditorías), la gestión de los riesgos institucionales, y el seguimiento y la supervisión, que incluye funciones dentro de la Segunda Línea de Defensa tanto en la sede como sobre el terreno.

58. El Comité apoya la colaboración duradera de ONU-Mujeres con asociados dentro y fuera de las Naciones Unidas con ánimo de lograr sus objetivos estratégicos de promoción de la igualdad de género, el empoderamiento de las mujeres y las niñas y la erradicación de la violencia contra la mujer.