



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

Distr. general
17 de mayo de 2019
Español
Original: árabe/chino/español/
francés/inglés/ruso

Período de sesiones anual de 2019

Tema 7 del programa provisional

Auditoría e investigación

Informe del Comité Consultivo de Auditoría para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2018

I. Introducción

1. Con arreglo al tema 32 del mandato del Comité Consultivo de Auditoría (CCA), en el séptimo 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 2018. El presente informe se pone a disposición de la Junta Ejecutiva y, cuando lo solicite, la Presidenta lo presentará a la Junta.

A. Antecedentes

2. En mayo de 2012, la Secretaria General Adjunta y Directora Ejecutiva de ONU-Mujeres aprobó el mandato original de un comité de asistencia en el desempeño de sus responsabilidades de supervisión, denominado CCA. Durante 2018, como resultado del establecimiento de la función de auditoría interna en ONU-Mujeres y de la reubicación de esta actividad con la función de evaluación, se revisó el mandato para reflejar la variedad de funciones de supervisión en el ámbito del Comité y se modificó el nombre del Comité a Comité Consultivo de Supervisión. En febrero de 2019, la Secretaria General Adjunta y Directora Ejecutiva aprobó el mandato revisado con estos cambios, que puede consultarse en inglés en www.unwomen.org/en/aboutus/accountability/audit. A los efectos de este informe para el año natural 2018, se seguirá usando el término CCA.

3. En otoño de 2012 se constituyó oficialmente el CCA. 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 en lo relativo a la gestión financiera y de riesgos, y en el fomento de normas éticas elevadas. Asimismo, cumple una función consultiva



y no es un órgano de gobernanza; ninguna disposición o cláusula del mandato debe entenderse en sentido contrario.

4. En 2018, el Comité se componía de cinco miembros: Patricia Francis (Jamaica), Yuen Teen Mak (Singapur), William Fowler (Estados Unidos de América), Elizabeth MacRae (Canadá) y Mary Ann Wyrsh (Estados Unidos de América). En consonancia con el mandato que requiere la rotación de los miembros del Comité, el Sr. Mak dejó el Comité en octubre de 2018, al final de su tercera reunión del año natural. La Sra. Francis dejó el Comité al mismo tiempo para ocupar un cargo de asesora superior en ONU-Mujeres. En febrero de 2019, la Secretaria General Adjunta y Directora Ejecutiva nombró a dos nuevos miembros del Comité para empezar a desempeñar sus funciones en 2019: Aicha Pouye (Senegal) y Mei Kit Wan (Singapur). En su conjunto, el Comité está formado por expertos en asuntos financieros y programáticos, contabilidad, gobernanza, auditoría interna e investigación, evaluación, 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.

5. 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 2018

6. En el año 2018, el Comité celebró tres reuniones presenciales: del 24 al 26 de abril, del 17 al 19 de julio y del 23 al 25 de octubre. Entre los miembros de ONU-Mujeres que asistieron a las reuniones figuran la Secretaria General Adjunta y Directora Ejecutiva, la Dirección Ejecutiva Adjunta 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, y con la Junta de Auditores. El Comité también celebró un período de sesiones privado con la Dirección Interina de la Oficina de Servicios de Auditoría y Evaluación Independiente (SAEI) sin la presencia de la Administración, en los casos en que fue necesario.

7. El Comité también se reunió con el Director de la Oficina de Auditoría e Investigaciones (OAI) del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), que informó al Comité sobre las actividades de auditoría e investigación heredadas del PNUD que se realizaron en 2018 como parte de la transición hacia las nuevas disposiciones de investigación y auditoría interna de ONU-Mujeres. El Comité también se reunió con el Director de la División de Investigaciones de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OSSI) de las Naciones Unidas, que empezó a prestar servicios de investigación en 2018 de conformidad con un Memorando de Entendimiento con ONU-Mujeres.

8. La Presidenta del Comité participó en el período de sesiones anual de la Junta Ejecutiva en junio de 2018. 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.

9. Se prepararon y aprobaron las actas de las reuniones. El Comité se mantuvo en contacto de forma regular con la Secretaria General Adjunta y Directora Ejecutiva después de cada reunión e informó de manera oficial sobre sus deliberaciones.

A. Auditoría interna, evaluación e investigación

10. Tal y como se indicó en el informe del Comité de 2017, ese año se decidió cancelar el Acuerdo de Prestación de Servicios con la Oficina de Auditoría e Investigaciones (OAI) del PNUD en relación con los servicios de investigación y auditoría con el objetivo de implementar los servicios de auditoría interna en ONU-Mujeres y acordar disposiciones alternativas con la OSSI para los servicios de investigación.

11. El CCA apoyó la decisión adoptada por ONU-Mujeres de establecer una única unidad organizativa en 2018 para aunar las funciones de supervisión de la auditoría interna y la evaluación independiente en una sola competencia integrada: los Servicios de Auditoría y Evaluación Independiente (SAEI). El Comité también apoyó la decisión de ONU-Mujeres de acordar un Memorando de Entendimiento con la OSSI para realizar actividades de investigación en nombre de ONU-Mujeres.

12. Al Comité le complace que ONU-Mujeres haya establecido el SAEI, así como la función de auditoría interna, de manera diligente. La oficina del SAEI tenía su plantilla prácticamente completa a finales del año pasado y realizó todas las funciones previstas para 2018 con la ayuda de profesionales expertos en supervisión, que gestionaron y apoyaron la transición.

13. El Comité da la bienvenida en sus nuevas funciones dentro de la nueva estructura a la Sra. Lisa Sutton, como nueva Directora del SAEI, a la Sra. Malika Mukhitdinova, como nueva Directora del Servicio de Auditoría Interna, y a la Sra. Inge Sniukaite, como nueva Directora del Servicio de Evaluación Independiente. Al CCA también le gustaría reconocer los inestimables servicios del Sr. Verasak Liengsrirawat y de la Sra. Jesse Rose Mabutas, al cargo de la Dirección Interina de la Oficina de Servicios de Auditoría y Evaluación Independiente durante los mandatos sucesivos hasta el nombramiento de la Sra. Sutton. Sus esfuerzos y capacidades fueron esenciales para que ONU-Mujeres pudiera establecer sus propias funciones de auditoría interna de forma puntual y obtener al mismo tiempo los resultados de la auditoría.

14. En todas las etapas de la aplicación se solicitaron las recomendaciones del Comité. Tal y como se indicó en el informe de 2017, el Comité revisó las declaraciones de las cartas de los nuevos Servicios de Auditoría y Evaluación Independiente (SAEI), el Servicio de Auditoría Interna (SAI) y el plan plurianual de auditoría y estrategia basado en riesgos (2018-2021), así como el plan de trabajo de auditoría de 2018, y el plan de auditoría y evaluación conjunta de 2019. La Presidencia del CCA también participó en los paneles de entrevistas de contratación para asumir la dirección del SAEI y el SAI, así como para el personal de auditoría interna.

15. El Comité toma nota de la reunión informativa celebrada con la Junta Ejecutiva sobre los planes globales para los Servicios de Auditoría y Evaluación Independiente (SAEI) a principios de 2018 y las decisiones tomadas en el período de sesiones anual, celebrado en junio de 2018 sobre cuestiones de auditoría, donde, entre otros temas, se instó a la Administración de ONU-Mujeres a seguir beneficiándose de las sinergias entre las funciones de evaluación y auditoría del SAEI. En la revisión vigente de las actividades de auditoría y de las actividades previstas para el 2019, el Comité ha fomentado la consideración de estas sinergias y toma nota de varias propuestas en las que están colaborando las plantillas de evaluación y auditoría interna para optimizar los resultados de supervisión y garantía. Al mismo tiempo, el Comité recomienda que

ambas funciones tengan presupuestos operativos separados y que sigan actuando como unidades independientes bajo el SAEI.

16. El Comité ha recomendado a ONU-Mujeres que, para garantizar la eficacia y el impacto de los recursos de auditoría interna y de la nueva estructura del SAEI, la Directora de dicha oficina celebre reuniones programadas frecuentes con el equipo directivo superior para tratar los hallazgos globales de las evaluaciones y auditorías, incluidos los resúmenes de los asuntos relacionados con los riesgos, la gobernanza y el control interno. El Comité ha pedido y recibido este tipo de informe combinado en sus reuniones.

B. Función de auditoría interna

17. En cada una de sus reuniones de 2018, el Comité proporcionó informes sobre los progresos en el estado de las dos actividades heredadas del PNUD, así como sobre estado de la nueva actividad de auditoría interna. Tal y como se recoge en el párrafo 12 anterior, el SAI ha completado todas las actividades previstas en el plan de 2018. Cabe destacar que el SAI siguió ampliando su enfoque en la gobernanza de la sede de ONU-Mujeres con una auditoría de la División de Sociedad Civil.

18. En las Cartas del SAEI y del SAI, aprobadas a principios de 2018, se destaca la función del SAI a la hora de ofrecer garantías en materia de riesgos principales para lograr los objetivos de ONU-Mujeres. Los métodos para lograr este fin son la evaluación sistemática y las sugerencias de mejora de la eficacia de los procesos de gestión de riesgos, control y gobernanza en ONU-Mujeres. Los resultados anuales de este trabajo ayudarán al SAI a desarrollar las opiniones de auditoría necesarias de conformidad con la decisión 2015/4 de la Junta Ejecutiva.

19. La mayor atención a la evaluación de los principales riesgos supone un cambio respecto a las mediciones de garantía de 2017 y de años anteriores, que confiaban más en la cobertura financiera. Otro cambio en el enfoque de la garantía es la decisión adoptada por el SAI en 2019 de cancelar las auditorías financieras independientes de los proyectos aplicados bajo la modalidad de ejecución directa (DIM, por sus siglas en inglés). En el futuro, la garantía sobre estos proyectos quedará cubierta por auditorías más exhaustivas de las oficinas nacionales en el ámbito del SAI en los casos en los que haya proyectos DIM. Esto implicará la publicación de menos informes de auditorías, pero supondrá un mejor uso de los recursos de supervisión.

20. El SAEI ha consultado al Comité acerca de la definición de la garantía bajo este nuevo enfoque y han acordado enfatizar la evaluación de los riesgos de los sistemas de control, gestión de riesgos y gobernanza en ONU-Mujeres de acuerdo con estándares profesionales y prácticas modernas. En su informe de 2017, el Comité instó al SAEI a aprovechar los resultados del sistema de gestión de los riesgos institucionales de ONU-Mujeres en sus evaluaciones de riesgos. Al Comité también le complace que el SAI haya planeado la revisión del sistema de gestión de los riesgos institucionales y de otros sistemas de gobernanza de ONU-Mujeres en sus servicios de consultoría. El Comité está de acuerdo en que establecer una correlación global de los mecanismos de gobernanza que brinde garantías ayudará a entender el alcance y el nivel de la garantía proporcionada en ONU-Mujeres. Estos esfuerzos ayudarán en mayor medida a la Entidad a mejorar la provisión de procesos más sólidos de control, gestión de riesgos y gobernanza. En teoría, estos procesos se codificarán en una declaración de control interno global de ONU-Mujeres.

21. El Comité seguirá trabajando con el SAI conforme este desarrolle sus declaraciones generales de garantía. Una de las áreas de garantía para la auditoría interna del próximo año consistirá en examinar cómo se auditan de forma independiente determinadas funciones de ONU-Mujeres que se han externalizado a

entidades del sistema de las Naciones Unidas o a proveedores externos. En el informe anual de SAI que recibe la Junta se resumen estos servicios, que se han incluido en el universo de riesgos. El Comité también es consciente de que las actividades de gestión de cambios, que se tratan más adelante en el párrafo 39, afectarán al SAI. En la medida en que este esfuerzo también se centre en las estructuras de gobernanza de ONU-Mujeres, habrá oportunidades para coordinar y compartir la información. Además, en el futuro, cuando ONU-Mujeres revise las estructuras regionales o sobre el terreno, las decisiones generales sobre los recursos y la planificación de auditorías también podrán verse afectadas.

22. El CCA toma nota de que el SAI ha consultado la planificación y coordinación de las actividades de auditoría con la Junta de Auditores de las Naciones Unidas. Tal y como se indicó en el informe de 2017, esta interacción sigue siendo importante en términos de la garantía general a disposición de ONU-Mujeres.

C. Función de evaluación

23. En cada una de sus reuniones de 2018, el Comité se reunió con el personal del SEI y recibió información sobre las evaluaciones institucionales, el trabajo dentro del sistema de las Naciones Unidas para la promoción de evaluaciones con perspectiva de género y la supervisión del sistema de evaluación descentralizada. El Servicio de Evaluación Independiente compartió con el CCA su Estrategia de Evaluación Global para 2018-2021 y señaló al Comité los vínculos con el Plan Estratégico de ONU-Mujeres.

24. Una visita de campo a Senegal y a Nigeria en diciembre de 2017 por parte de dos miembros del CCA propició observaciones a ONU-Mujeres sobre el refuerzo de la interconexión entre el seguimiento y las evaluaciones a nivel regional. El Comité también indicó a ONU-Mujeres la importancia de que el SEI trabaje estrechamente con el personal regional de ONU-Mujeres para reforzar la concepción del seguimiento y de la evaluación como una parte integral de la gestión de la aplicación de proyectos para mejorar el rendimiento y obtener resultados. Al Comité se le informó de que el SEI está mejorando sus colaboraciones con las regiones en lo referente a vincular la formación sobre la evaluación con el seguimiento basado en resultados a fin de aumentar la sensibilización del personal respecto a la importancia de la supervisión.

25. El Comité también indicó la función que el SEI desempeña en el sistema más grande de las Naciones Unidas en términos de colaboración con el Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas en las evaluaciones del capítulo común de los planes estratégicos de PNUD, UNFPA, UNICEF y ONU-Mujeres, así como en el trabajo en los metaanálisis del componente de género de las evaluaciones del MANUD. También toma nota del trabajo financiado por Noruega para mejorar los principios de evaluación de los enfoques con perspectiva de género de la acción humanitaria, la evaluación del impacto en igualdad de género y empoderamiento de las mujeres, y el intercambio de la información aprendida, así como del trabajo realizado a través de la iniciativa EvalGender+ para reforzar los sistemas nacionales de seguimiento y evaluación.

26. En los planes de trabajo del SEI compartidos con el Comité se reconocieron las oportunidades para establecer sinergias al realizar más evaluaciones aprovechando la capacidad interna del SEI. El Comité está totalmente de acuerdo con este enfoque, ya que brindará un mayor valor añadido en lo que respecta al desarrollo de la capacidad, la creación del sentido de propiedad y la retención del conocimiento, lo que a su vez permitirá realizar evaluaciones con mayor eficiencia y obtener mejores resultados.

27. El Comité ha indicado en sus informes anteriores que la recomendación de la política de evaluación global de que el 3 % del presupuesto total para planes y

programas de ONU-Mujeres se dedique a la evaluación parece ser demasiado alta, dado el tamaño de la organización y otras necesidades de recursos. También vuelve a tomar nota de que, dados los desafíos a los que ONU-Mujeres debe hacer frente en materia de recursos, el establecimiento del SAEI y el enfoque en una mejor gestión de los principales riesgos para alcanzar los objetivos de la organización, algunos recursos reservados dentro de ese 3 % podrían dedicarse a reforzar más los sistemas de gobernanza, como el seguimiento de programas o la medición de resultados, diseñados para mitigar los riesgos.

D. Función de investigación

28. El Comité recibió informes actualizados de la Oficina de Auditoría e Investigaciones del PNUD sobre investigaciones heredadas que se iban a completar en 2018 como parte del acuerdo de transición con ONU-Mujeres, incluidos dos casos significativos. Uno de estos casos se cerró en 2018 y el otro se cerró en febrero de 2019.

29. El Comité también celebró reuniones periódicas con la División de Investigaciones de la OSSI en relación con las acusaciones recibidas, la naturaleza y la evaluación de las mismas, y la disposición de casos e investigaciones completadas.

30. Tal y como se indicó en el informe de 2017, el CCA hizo hincapié en que la persona responsable designada para coordinar la función de investigación con la OSSI fuera el Director de los Servicios de Auditoría y Evaluación Independiente (SAEI). El Memorando de Entendimiento acordado con la OSSI se revisó para reflejar esta recomendación. Dado que el Director del SAEI informa directamente a la Secretaria General Adjunta y Directora Ejecutiva, el SAEI es la oficina más adecuada para gestionar y comunicar los hallazgos de las investigaciones, así como otras recomendaciones y solicitudes, y garantizar el seguimiento de estas cuestiones.

31. Sin embargo, se ha comunicado al Comité que, al externalizar la oficina del SAEI, no se tuvieron en cuenta las demandas de esta función de responsable designado ni la necesidad de establecer interacciones uniformes y de calidad con la OSSI, ni tampoco la interacción y supervisión de la Administración de ONU-Mujeres en la disposición de los casos cerrados. El SAEI tiene funciones muy específicas que se encargan de todo el proceso de interacción con la OSSI y supervisión de la aplicación de los resultados ante ONU-Mujeres. El CCA sugiere que se tenga en cuenta el aumento de los recursos del personal del SAEI para esta importante función.

32. La OSSI ha recibido numerosas acusaciones que, tras evaluarse, se ha estimado que no requieren investigación. La OSSI considera que sería más adecuado que la responsabilidad de abordarlas recayera sobre la Administración. Las reuniones informativas de la OSSI revelan que muchas de las acusaciones recibidas en sus oficinas representan principalmente problemas de gestión no abordados en su totalidad o abordados de forma inadecuada. Aunque es posible que estas acusaciones no pasen el umbral de la investigación, siguen suponiendo un riesgo para la organización en términos de productividad del personal, capacidad de la organización para cumplir sus objetivos y riesgos para su reputación.

33. Se ha informado al Comité de los esfuerzos de la Administración por mejorar las relaciones en el lugar de trabajo y las causas de algunos de los problemas de gestión a los que se ha hecho referencia más arriba. Es importante que ONU-Mujeres siga dedicando esfuerzos a determinar los procedimientos y prácticas óptimos para responder a las cuestiones planteadas en estas acusaciones una vez realizadas, y que se devuelvan a ONU-Mujeres con la acción correspondiente.

E. Junta de Auditores

34. El Comité se ha reunido en cada uno de sus períodos de sesiones 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 el Servicio de Auditoría Interna. A mediados de 2018 se modificaron los auditores designados asignados a ONU-Mujeres y, en el período de sesiones de julio, el Comité celebró una sesión conjunta con los equipos auditores entrantes y salientes.

35. La Administración de ONU-Mujeres ha enviado informes periódicos actualizados al Comité sobre el estado de aplicación de las recomendaciones contenidas en los informes y cartas de administración de la Junta de Auditores. El Comité ha apreciado los esfuerzos de ONU-Mujeres por aplicar las recomendaciones pendientes. El CCA ha aconsejado a ONU-Mujeres que, para garantizar las mejoras o los cambios necesarios para cumplir los objetivos, sería más óptimo registrar y medir los resultados tangibles siguiendo las recomendaciones, y no centrarse en los procesos y acciones que están en marcha.

F. Ética

36. 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. Durante 2018, ONU-Mujeres actualizó su política de protección contra las represalias. Además, ONU-Mujeres actualizó su política para prohibir el acoso, el acoso sexual, la discriminación y el abuso de autoridad, con la provisión de marcos de comportamiento ético esperado por parte de los supervisores y el personal.

37. Para el próximo año, el CCA espera recibir datos actualizados sobre cómo se han aplicado estas políticas, incluida información sobre la formación para directivos y personal.

G. Desafíos institucionales

38. Desde su constitución, ONU-Mujeres ha trabajado para conseguir una estructura institucional óptima a fin de cumplir sus estrategias y objetivos globales y, al mismo tiempo, abordar las restricciones de recursos actuales. Esta tarea se ha convertido en un mayor desafío con la aplicación de la arquitectura regional en 2014 y los problemas heredados inherentes a la integración de cuatro entidades independientes en una única estructura institucional. En su informe de 2017, el Comité indicó el trabajo previsto por la Entidad en respuesta a la evaluación de su arquitectura regional para racionalizar su presencia y las tipologías de las oficinas sobre el terreno.

39. En 2018, se siguieron comunicando estas actividades, repercutidas por las iniciativas de la Secretaría General relativas a la reorientación del Sistema de Desarrollo de las Naciones Unidas a fin de optimizar el apoyo a la aplicación de la Agenda 2030. ONU-Mujeres participa en los esfuerzos realizados en todo el sistema de las Naciones Unidas para reorientar el Sistema de Desarrollo de las Naciones Unidas y poner en marcha, al mismo tiempo, sus propios procesos de gestión de cambios de forma ampliada, no solo para examinar las tipologías regionales y las oficinas nacionales, sino también para centrarse en las estructuras de la oficina de la sede y en las habilidades necesarias para trabajar bajo funciones y acuerdos institucionales revisados. A finales de 2018, este trabajo interno seguía en curso con la asistencia de una Asesora o un Asesor Superior, y de varios grupos de trabajo internos. El Comité espera conocer los resultados de estos esfuerzos el año que viene,

así como la celebración de reuniones para abordar el posicionamiento de ONU-Mujeres en el futuro bajo el Programa de reforma de las Naciones Unidas.

40. Mientras este trabajo estaba en curso, la Entidad operó con una vacante de nivel superior en su Dirección Ejecutiva Adjunta desde septiembre de 2018, aunque ya se habían tomado medidas para cubrir este puesto. Con esta y otras vacantes en cargos de alto nivel de la organización, la Entidad afronta importantes riesgos de personal que pueden afectar a la eficacia global a la hora de cumplir sus objetivos.

41. El énfasis del Comité en completar la toma de decisiones en acuerdos institucionales revisados se basaba, en parte, en sus propias observaciones a partir de visitas de campo recientes en relación con los efectos de las restricciones de recursos de personal en oficinas regionales y nacionales. Se descubrió que algunas oficinas no contaban con personal suficiente para realizar funciones esenciales, tenían que hacer frente a una elevada rotación de personal debido a la falta de previsibilidad de los recursos y mostraban una capacidad desigual para supervisar las oficinas, factores que pueden repercutir al logro de los objetivos del programa.

42. El Comité se reunió durante el año con la nueva Dirección de Recursos Humanos (RR. HH.) de ONU-Mujeres para analizar los esfuerzos necesarios para abordar los desafíos de personal de la organización. El Comité elogia a la organización por cubrir los puestos de asociados institucionales de RR. HH. sobre el terreno y por el uso de centros regionales como ubicación del personal de RR. HH. Estas dos acciones, respaldadas por el Comité en su informe de 2017, permitirán cubrir puntualmente los puestos sobre el terreno.

43. El Comité recibió información sobre los esfuerzos realizados por RR. HH. como respuesta a la encuesta de personal de 2016, incluido un plan de acción para que los directivos aborden diversos hallazgos de la encuesta. Al Comité le complace que la organización haya impartido formación sobre el terreno a todo el personal y los directivos sobre cómo gestionar los conflictos en el lugar de trabajo y la sensibilización respecto a los procedimientos de comunicación de problemas en el lugar de trabajo en un esfuerzo por generar confianza en los procedimientos de mitigación de conflictos de la organización. Estos esfuerzos deberían ayudar a mitigar los tipos de acusaciones relacionados con la administración a los que se hacía referencia en el párrafo 32.

44. El Comité también se reunió para establecer el Marco de Orientación, Procedimientos y Políticas, diseñado para su uso como un portal de políticas centralizadas para todo el personal de ONU-Mujeres acerca de las directivas internas. Esta herramienta se ha anticipado para mejorar el rendimiento institucional y reforzar el cumplimiento. Se ha concebido como una forma de abordar los problemas de falta de coherencia y sensibilización con las políticas, dos problemas identificados en los informes de auditoría interna del año pasado.

45. En su informe de 2017, el Comité hizo referencia a la necesidad de ONU-Mujeres de evaluar y aplicar su Segunda Línea de Defensa en la sede y sobre el terreno. El Comité se reunió con la División de Gestión y Administración para establecer el centro de servicios virtual mundial, y así añadir una mayor capacidad en las oficinas regionales para ayudar a la sede actual en la preparación global de todos los informes financieros a donantes y proporcionar apoyo durante el cierre de proyectos. La División de Gestión y Administración también proporcionó al Comité un análisis del Marco de Supervisión de ONU-Mujeres en un modelo de Tres Líneas de Defensa. El Comité comentó la necesidad de implementar algunos cambios en la categorización de actividades en el modelo, y la importancia de que las dos primeras líneas de defensa fueran firmes para generar la sensibilización institucional deseada en relación con la gestión de riesgos y el refuerzo de la capacidad de seguimiento de los titulares de políticas y procesos institucionales.

46. El Comité aconsejó a ONU-Mujeres que una de sus responsabilidades bajo la Segunda Línea de Defensa fuera la realización de auditorías de asociados, originalmente etiquetadas dentro de la modalidad de aplicación nacional o de las auditorías NIM. Las auditorías se realizan para actividades específicas de los asociados y su puesta en marcha es responsabilidad de la Administración. El CCA solicitó un seguimiento de ONU-Mujeres para saber cómo se abordarían los hallazgos del informe de la Junta de Auditores de las Naciones Unidas más reciente sobre los puntos débiles en la supervisión de estas auditorías. ONU-Mujeres también ha informado al Comité de una nueva política referente al uso de códigos de agencias de aplicación para los anticipos y las liquidaciones de los asociados. Además, la División de Gestión y Administración ha desarrollado nuevos procedimientos para la resolución de recomendaciones de auditoría generadas a partir de auditorías de asociados de proyectos que deben contribuir a una supervisión más firme de estas actividades.

47. El Comité también espera más análisis y revisiones en relación con esta categorización global de responsabilidades, así como políticas de gestión de auditorías de asociados de proyectos. También toma nota de que, como parte de sus servicios de consultoría de 2018, el SAEI, de reciente fundación, puso en marcha una correlación de garantías de ONU-Mujeres para desarrollar datos de referencia sobre las partes responsables de la garantía en la Entidad. Ambos esfuerzos supondrán un avance en la causa del desarrollo de una declaración de control interno, indicada en el párrafo 20.

H. Actividades de programación

48. Se necesitan temas coherentes en los informes de auditoría interna y de las revisiones de los programas nacionales de la Junta de Auditores de las Naciones Unidas para mejorar la selección y el seguimiento de los asociados. En el informe de la Junta de Auditores de las Naciones Unidas de 2017 publicado en agosto de 2018 se indicaron mejoras en la liquidación de los anticipos pendientes de pago a los asociados y en el trabajo sustancial realizado para cerrar proyectos, lo que permitió valorar las recomendaciones del año anterior sobre la necesidad de prestar más atención al cierre durante su aplicación.

49. En 2018, el CCA recibió los análisis de todo el universo de asociados de ONU-Mujeres, lo que reveló las tendencias que puede ser necesario abordar en futuras decisiones programáticas y en el enfoque institucional global de la gestión de riesgos. También revela que, pese al énfasis en las iniciativas de programación insignia iniciadas en 2015 para agrupar los programas de la oficina nacional en estructuras temáticas globales, ONU-Mujeres sigue mostrando altos niveles de esfuerzo en programas más pequeños.

50. El gran número de asociados con bajos valores de auditoría conlleva costes de transacción relativamente altos relacionados con la gestión de auditorías y la resolución de los anticipos, además de la responsabilidad global de gestionar y realizar un seguimiento de los resultados. El Comité aconseja a ONU-Mujeres seguir examinando cómo se puede abordar este problema mediante las iniciativas de programación insignia y generar más economías de escala, mientras se sigue cumpliendo la programación prevista.

51. Para abordar estos esfuerzos relacionados con la selección de asociados, así como con la evaluación de la calidad y la gestión de los anticipos de los asociados, se comunicó al Comité que ONU-Mujeres va a reforzar su capacidad a través de la formación relacionada con los requisitos del Manual Operativo del Programa revisado para la gestión de asociados. Además, se puso en conocimiento del Comité que las

mediciones realizadas durante el cierre de los proyectos se han incluido en los paneles de gestión que proporcionan información sobre el estado de las actividades del programa a la sede, y a las oficinas regionales y sobre el terreno. El CCA recomienda el uso firme de estas herramientas a efectos de la rendición de cuentas y el seguimiento de forma periódica por parte de los directivos pertinentes a todos los niveles.

52. El Comité entiende que una de las funciones de los paneles de gestión es la información obtenida del sistema de gestión de resultados (RMS, por sus siglas en inglés), que también proporciona información sobre el seguimiento de los resultados. En su informe de 2017, el Comité señaló que la integración de este sistema cada vez era mayor gracias a la gestión de los riesgos institucionales al incluir los registros de riesgos en los procesos anuales de planificación del trabajo. El CCA es consciente de que queda trabajo por hacer para garantizar la coherencia entre el sistema ATLAS y el RMS. El Comité espera celebrar futuras reuniones sobre cómo se utilizan todos estos sistemas en la supervisión y rendición de cuentas sistemáticas de los programas en todos los niveles de la organización.

I. Gestión de los riesgos institucionales

53. ONU-Mujeres informó al Comité en 2018 del aumento significativo que había registrado la sensibilización en torno a los riesgos como consecuencia del establecimiento de herramientas en línea y la formación en centros de coordinación de riesgos, además del uso de registros de riesgos en la planificación de programas, tal y como se ha indicado en el párrafo 46. Se indicó que el centro de coordinación del Marco de Orientación, Procedimientos y Políticas, mencionado anteriormente en el párrafo 44, también es el centro de coordinación del sistema de gestión de los riesgos institucionales, con una visión hacia la reducción de riesgos inherentes a los documentos de orientación y políticas afectados.

54. Se celebraron reuniones con el Comité en relación con los registros de riesgos actualizados y el perfil global de riesgos de la organización. Al revisar estos materiales, el Comité reiteró la importancia de que la formación para la sensibilización asocie los riesgos con ejemplos concretos, de modo que la gestión de riesgos forme parte del cometido de cada directivo y que los titulares de los riesgos identificados tengan una función activa en las comunicaciones sobre mitigación de riesgos. También es importante que ONU-Mujeres haya designado el cargo de oficial responsable del control de los riesgos, responsable de supervisar las actividades de mitigación e identificación de riesgos.

55. Tal como se ha indicado antes, el Comité ha indicado el valor de los registros de riesgos del sistema de gestión de los riesgos institucionales en la comunicación de análisis de riesgos del SAI. Al mismo tiempo, los servicios de asesoramiento del SAI siguen trabajando en la gestión de riesgos y la correlación de garantías, y el trabajo sugerido por ONU-Mujeres en una declaración de control interno debe servir de ayuda para reforzar la identificación y titularidad de los riesgos.

J. Marco de financiación y movilización de recursos

56. ONU-Mujeres llevó a cabo un importante trabajo en 2018 para desarrollar una estrategia exhaustiva para la movilización de recursos y, al mismo tiempo, mejorar la capacidad global de la organización para cumplir con esa estrategia. En respuesta a una auditoría de 2017 de la función de movilización de recursos en la que se indicaron numerosas áreas que necesitaban mejoras, ONU-Mujeres revisó su estrategia global, presentada en un período de sesiones informal de la Junta Ejecutiva en junio de 2018.

A partir del diálogo estructurado sobre financiación, se presentaron tanto una estrategia de alianzas para 2018-2021 como otros análisis centrados en la sensibilización con los desafíos de financiación a los que tiene que hacer frente la Entidad.

57. El CCA se reunió para abordar los mensajes clave incluidos en la estrategia en relación con el creciente desequilibrio en los recursos básicos y complementarios recibidos por ONU-Mujeres, y cómo este desequilibrio podría provocar dificultades en la realización de proyectos complementarios, la necesidad de diversificar las fuentes de financiación, la importancia de las colaboraciones con otras agencias y las sólidas comunicaciones sobre los resultados de los programas de ONU-Mujeres. Entre las estrategias abordadas se incluían el empleo de innovadoras redes sociales y plataformas tecnológicas, y el incremento en el uso de comités nacionales.

58. ONU-Mujeres empezó a elaborar una correlación de habilidades de su personal de movilización de recursos, y revisó las funciones y responsabilidades para proporcionar sus resultados estratégicos de la mejor forma posible. La División de Alianzas Estratégicas cuenta con un nuevo cargo de liderazgo, y se está llevando a cabo un proceso de contratación para la Dirección de la División.

59. El CCA indica que, aunque la estrategia global de movilización de recursos supone una firme respuesta a los problemas de auditoría y la necesidad de realizar más análisis y planes para añadir recursos, ONU-Mujeres todavía tiene que resolver importantes problemas. Es importante comunicar la estrategia a través de la organización para que la participación no se limite solo a las importantes funciones destacadas en la estrategia, sino que haya una comprensión global de los objetivos de financiación. También es importante continuar con el enfoque en la elaboración de informes a donantes y en la realización del programa como elementos clave para mantener y proteger los recursos. La función de las regiones y de las oficinas nacionales en la movilización de recursos, y, en concreto, en el establecimiento de objetivos realistas, sigue siendo una consideración importante.

K. Estados financieros

60. El Comité recibe actualizaciones periódicas de la División de Gestión y Administración sobre asuntos de financiación y presupuestos y, en concreto, sobre las mejoras en la presentación de informes financieros. El CCA ha recibido comentarios positivos de la Junta de Auditores de las Naciones Unidas en relación con la cooperación recibida por parte de la Administración y de la función financiera en el proceso de revisión de los estados financieros. El Comité revisó el proyecto de estados financieros correspondiente al ejercicio que finalizó el 31 de diciembre de 2017. Al Comité le complace que ONU-Mujeres haya recibido una opinión de auditoría sin reservas por parte de la Junta de Auditores por séptimo año consecutivo desde su creación en 2010.

L. Tecnología de la información y comunicación

61. El Comité analizó los asuntos relacionados con la tecnología de la información y comunicación (TIC) en ONU-Mujeres en dos de sus períodos de sesiones, en las que se incluyó la revisión de un proyecto de estrategia de TIC desarrollado por la Entidad. El CCA indica que, al vincular su trabajo con el plan estratégico de ONU-Mujeres y los ODS, las TIC son fundamentales para el éxito global de las operaciones, la comunicación y el impacto de los programas de la organización. El Comité también se reunió para abordar las estructuras de gobernanza de las TIC, lo que debe proporcionar a ONU-Mujeres un enfoque holístico sobre la planificación de las TIC

y la definición de prioridades institucionales para las inversiones en TIC. Al mismo tiempo, el CCA tomó nota del conjunto desarrollado de sistemas y herramientas de TI y advierte de que existen riesgos de sobrecargar al personal con una gran variedad de herramientas de información del desempeño que no están bien armonizadas entre sí. El CCA estará interesado en recibir más información sobre cómo se podrían integrar más algunos sistemas para mejorar la rendición de cuentas, así como sobre los futuros planes relacionados con los sistemas de ERP.

III. Consideraciones finales

62. 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 2018, 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, así como de los hallazgos de las investigaciones que se incluyen.

63. 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, el Comité sigue preocupado por que la situación financiera actual de ONU-Mujeres pueda repercutir en su capacidad para proveer recursos suficientes para el desempeño de las funciones clave de rendición de cuentas y actividades como la auditoría interna, investigaciones, la gestión de los riesgos institucionales, y el seguimiento y la supervisión, que incluyen funciones dentro de la Segunda Línea de Defensa tanto en la sede como sobre el terreno.

64. 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 y del empoderamiento de las mujeres y las niñas.
