



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

Distr. general
17 de abril de 2023
Español
Original: inglés

Período de sesiones anual de 2023

19 a 21 de junio de 2023

Tema 5 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 2022**

Resumen

En el presente informe del Comité Asesor de Supervisión se describen las actividades del Comité en 2022, 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 lo que respecta al 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 campaña Generación Igualdad. Al mismo tiempo, el Comité ha continuado prestando asesoramiento al personal directivo 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. Tras el fin de las restricciones derivadas de la pandemia a principios de 2022, la dirección de ONU-Mujeres tiene la oportunidad de crear estructuras de gobernanza sólidas que contribuyan a salvaguardar la consecución de los objetivos.



I. Introducción

1. Con arreglo al artículo 32 del mandato del Comité Asesor de Supervisión, en el 11º informe del Comité dirigido 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 asesoramiento ofrecidos por el Comité en 2022. El presente informe se pone a disposición de la Junta Ejecutiva y, cuando esta lo solicite, la Presidenta lo presentará ante la Junta.

2. El mandato actual del Comité, aprobado en 2019, puede consultarse en: <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/About%20Us/Accountability/UN-Women-Advisory-Committee-on-Oversight-Terms-of-reference-en.pdf>. En él se describe el objetivo del Comité, que consiste en asistir 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 desempeña una función consultiva y no es un órgano de gobernanza.

3. En el anexo 1 se describe la composición del Comité, que está conformado por expertos en presentación de información financiera y asuntos programáticos, contabilidad, gobernanza, auditoría interna e investigación, evaluación, 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 del Comité son independientes de ONU-Mujeres y ajenos a la Entidad y, además, 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 2022

4. El Comité celebró su primera reunión del año en formato virtual, siguiendo con el *modus operandi* adoptado durante la pandemia de COVID-19. Las dos reuniones restantes se celebraron de manera presencial, en consonancia con la menor virulencia de la pandemia. 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.

5. Además de esas tres reuniones, el Comité celebró varias sesiones virtuales para examinar ciertos temas, como la campaña Generación Igualdad y los planes de auditoría y evaluación para 2023. En el anexo 2 del presente informe figura el calendario de las reuniones celebradas en 2022.

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 los programas y operaciones y de supervisión interna, así como representantes de la Junta de Auditores. Cuando fue necesario, las reuniones con la Secretaria General Adjunta y la Junta de Auditores se celebraron a puerta cerrada. El Comité también se reunió a puerta cerrada con la Directora de los Servicios de Evaluación Independiente y Auditoría sin la presencia de la administración.

7. Además, el Comité se reunió con oficiales superiores de la División de Investigaciones de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OSSI) de las Naciones Unidas, que desde 2018 presta servicios de investigación a ONU-Mujeres

en virtud de un memorando de entendimiento suscrito con la Entidad; con el jefe de la Oficina de Ética de las Naciones Unidas, que lleva a cabo actividades relacionadas con cuestiones éticas para ONU-Mujeres; y con la Defensora del Pueblo.

8. La Presidenta del Comité participó en el período de sesiones anual de la Junta Ejecutiva, que tuvo lugar en junio de 2022, con el objetivo de presentar el informe anual. Dado que su mandato finalizaba el 31 de julio de 2022, la nueva Presidenta del Comité, nombrada recientemente, participó de manera virtual en la séptima reunión de los representantes de los comités de supervisión del sistema de las Naciones Unidas, que se celebró los días 7 y 8 de diciembre de 2022.

9. Después de cada una de las reuniones oficiales, el Comité elaboró un resumen de las recomendaciones para la Directora Ejecutiva y las dos Directoras Ejecutivas Adjuntas. Las medidas de seguimiento acordadas en el transcurso de las reuniones se difundieron entre el personal directivo competente por conducto de la secretaria del Comité.

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

10. En esta sección del informe se describen el examen y el asesoramiento ofrecidos por el Comité en lo que respecta a las diversas funciones de supervisión de ONU-Mujeres. A efectos de esta sección, se abordan por separado la auditoría y la evaluación, a pesar de que estas funciones se agrupan bajo las competencias de la Dirección de los Servicios de Evaluación Independiente y Auditoría.

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

a) La Dirección 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 las auditorías y las evaluaciones se debaten con regularidad con el personal directivo superior.

b) Se ha incluido a la Dirección y a su personal como observadores activos en los órganos de decisión sobre gobernanza interna, establecidos por primera vez en ONU-Mujeres en 2020, los cuales continúan evolucionando. También se les ha incluido como observadores en los mecanismos de gobernanza adicionales creados para iniciativas especiales como Quantum, el nuevo sistema de planificación de los recursos institucionales (PRI).

c) La OSSI ha actuado de manera proactiva al detectar la necesidad de llevar a cabo evaluaciones y tareas de asesoramiento relativas a las nuevas iniciativas programáticas, utilizando tanto las competencias de auditoría como las de evaluación. Los resultados de esta labor han sido de gran ayuda para fundamentar las decisiones adoptadas por ONU-Mujeres en materia de gobernanza general, gestión de riesgos y programación.

d) Como se señaló en informes anteriores, el Comité sigue siendo consciente de la ventaja que supone para ONU-Mujeres la ubicación conjunta del Servicio de Auditoría Interna y el Servicio de Evaluación Independiente. Si bien estas entidades continúan siendo distintas e independientes, con plantillas y estructuras presupuestarias separadas, han aumentado su colaboración a través de evaluaciones y auditorías conjuntas de las oficinas en los países y el intercambio de información sobre los exámenes institucionales.

e) El Comité puede confirmar que los Servicios de Evaluación Independiente y Auditoría desempeñan de manera independiente 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. A lo largo del año, el Comité se mantuvo en contacto con el Servicio de Auditoría Interna para tratar el estado de aplicación de su plan de trabajo, las actividades desplegadas y cualquier impedimento encontrado en el transcurso de su labor.

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 2022, 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.

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 con miras a evitar la duplicación de esfuerzos. Esa interacción sigue siendo importante para el aseguramiento general que tiene a su disposición ONU-Mujeres.

14. Los temas habituales que se someten a la consideración de ONU-Mujeres siguen guardando relación con el trabajo del Servicio de Auditoría Interna, tanto en lo que respecta a los informes oficiales de auditoría —que abarcan las operaciones de las oficinas en los países, las oficinas regionales y la sede— como a las evaluaciones y opiniones consultivas sobre determinadas cuestiones, entre otras, la implementación del sistema de planificación de los recursos institucionales y la campaña Generación Igualdad. En la sección IV del presente informe se tratarán muchos de esos temas, así como las lecciones y observaciones extraídas de otras funciones de supervisión, como las cuestiones relativas a la gobernanza, la gestión de riesgos y el control en ONU-Mujeres.

15. El Servicio de Auditoría Interna ha avanzado en las actividades de aseguramiento de la calidad planificadas y ha contratado al Instituto de Auditores Internos para que lleve a cabo una valoración externa de la calidad, cuya finalización está prevista para principios de 2023.

16. Observaciones relacionadas con el Servicio de Auditoría Interna:

a) Ante la menor virulencia de la pandemia de COVID-19, el Servicio de Auditoría Interna pudo retomar los viajes para realizar auditorías sobre el terreno;

b) Las actividades de seguimiento desplegadas por la administración en relación con las recomendaciones pendientes de las auditorías continuaron avanzando lentamente, y las divisiones aludieron a la falta de personal y de recursos financieros específicos para integrar y aplicar dichas recomendaciones. Muchas de las recomendaciones acordadas, incluidas las de alta prioridad, figuran como supeditadas a la disponibilidad de recursos suficientes o de funcionarios encargados de su aplicación. De cara al futuro, el Servicio de Auditoría Interna y la administración deberían dar prioridad a las recomendaciones pendientes desde hace tiempo y al cumplimiento parcial de algunas de ellas. El Comité continuará haciendo un seguimiento de este asunto en 2023, ya que supone un riesgo considerable para la consecución de un entorno de control sólido.

B. Función de evaluación: Servicio de Evaluación Independiente

17. A lo largo de 2022, el Comité colaboró con el Servicio de Evaluación Independiente y examinó los avances logrados en los planes para ese año. También analizó el informe sobre la función de evaluación correspondiente a 2022 y los resultados y constataciones de la evaluación incluida en él, así como el plan de trabajo para 2023.

18. El Comité recibe continuas aclaraciones sobre las funciones y actividades del Servicio de Evaluación Independiente en la evaluación estratégica, las evaluaciones descentralizadas, el apoyo que brinda a las evaluaciones con perspectiva de género dentro del sistema de las Naciones Unidas y la manera en que contribuye a reforzar los usos de las evaluaciones.

19. En consonancia con la atención continuada que presta a estas cuestiones, el Comité se complace en observar el especial hincapié del Servicio de Evaluación Independiente en garantizar que los resultados de las evaluaciones se utilicen para fundamentar los procesos de planificación y toma de decisiones institucionales de la Entidad. En 2022, el Servicio de Evaluación Independiente se mantuvo en contacto habitual con el equipo directivo superior y el Comité de Examen Institucional, además de contribuir de manera activa a los procesos de revisión técnica (comités de evaluación preliminar de proyectos), tanto a nivel regional como mundial. Asimismo, colaboró con la Dependencia de Planificación Estratégica de ONU-Mujeres con el objetivo de actualizar el paquete para la elaboración de notas estratégicas y, de ese modo, facilitar que las evaluaciones se utilizaran como una parte integral de los procesos de planificación estratégica plurianuales de ONU-Mujeres a nivel de los países, las oficinas regionales y la sede, a través de las notas estratégicas.

20. Observaciones relacionadas con el Servicio de Evaluación Independiente:

a) En 2022, el Servicio de Evaluación Independiente intensificó sus esfuerzos para llevar a cabo evaluaciones estratégicas independientes con objeto de valorar y comprender la repercusión general de la labor de la Entidad y respaldar la planificación y elaboración de estrategias en el futuro; es decir, para obtener información y enseñanzas que fueran más allá de las evaluaciones realizadas en el marco de programas y proyectos concretos. Para tal fin, el Servicio trabajó en siete evaluaciones y estudios institucionales dirigidos a evaluar el impacto de la Entidad en la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. El Comité observa que las dos evaluaciones finalizadas —a saber, de la labor de promoción de políticas de ONU-Mujeres y del apoyo a la capacitación prestado a los asociados— dieron lugar a conclusiones y recomendaciones destinadas a mejorar la eficiencia y la eficacia del conjunto de esfuerzos desplegados por la Entidad en ambas esferas.

b) Más allá de las evaluaciones institucionales, el Comité señala que cada vez es más habitual que las evaluaciones “descentralizadas” dirigidas por el Servicio —esto es, las evaluaciones regionales, temáticas y de carteras de proyectos nacionales— se diseñen con el objetivo de valorar y comprender la repercusión general de la labor de la Entidad y respaldar la planificación y la elaboración de estrategias en el futuro. Es decir, con vistas a extraer información y enseñanzas que vayan más allá de las evaluaciones realizadas en el marco de programas y proyectos concretos. Asimismo, el Servicio se está esforzando cada vez más por sintetizar las lecciones aprendidas de las evaluaciones descentralizadas.

c) Sin embargo, a medida que aumenta la demanda de evaluaciones descentralizadas, cobra especial importancia la necesidad de reforzar la capacidad de evaluación dentro de ONU-Mujeres. Al Comité le complace observar que el Servicio ha

tomado la iniciativa desarrollando y manteniendo un conjunto de herramientas y cursos de capacitación destinados a mejorar las competencias del personal de ONU-Mujeres y de sus asociados en la ejecución. Entre estas iniciativas se encuentra la formación impartida a nivel nacional para mejorar la comprensión de los interesados fundamentales en torno a los principios de seguimiento y evaluación y las prácticas de evaluación que emplea ONU-Mujeres.

d) A través de diversos productos y vehículos de comunicación dirigidos a promover la aplicación de las conclusiones extraídas de la evaluación a nivel mundial, a lo largo de 2022 el Servicio continuó invirtiendo en productos de conocimiento accesibles y fáciles de usar, alianzas e iniciativas en materia de aprendizaje, seminarios web y medios sociales y digitales que animaron al personal de ONU-Mujeres y a las partes interesadas a emplear los resultados de las evaluaciones de todas las formas posibles.

e) El Comité destaca la labor continua que realiza el personal del Servicio a nivel de todo el sistema para promover las evaluaciones con perspectiva de género, en particular, el liderazgo que ejerce en los grupos de trabajo del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas (UNEG); el apoyo que presta a la presidencia conjunta de la iniciativa EvalGender+; su participación a la hora de elaborar 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 promoción de las evaluaciones que responden a las cuestiones de género a nivel de todo el sistema, así como el desarrollo de la capacidad de evaluación en el plano nacional en el contexto de la Iniciativa de Evaluación Global. Esto último se antoja cada vez más importante si se pretende que los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) se beneficien de las evaluaciones dirigidas por los países, tal como se dispone en la Agenda 2030 de las Naciones Unidas.

C. Función de investigación

21. La Dirección de los Servicios de Evaluación Independiente y Auditoría brindó información actualizada al Comité sobre las actividades de investigación y los resultados obtenidos. En su reunión de julio, el Comité mantuvo un encuentro a puerta cerrada con oficiales superiores de la OSSI.

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 Oficina e iniciar el seguimiento de las medidas necesarias en el seno de la Entidad. Dado que, cuando se establecieron originalmente los Servicios de Evaluación Independiente y Auditoría, no se asignaron recursos específicos para esta función, la Dirección de dichos Servicios y la Jefatura del Servicio de Auditoría Interna, así como un miembro del personal de esta última, han dedicado una cantidad de tiempo considerable a su desempeño. En el segundo semestre de 2021, la Dirección de los Servicios de Evaluación Independiente y Auditoría pudo contratar a un Voluntario de las Naciones Unidas, con cargo a los recursos no relacionados con el personal, para que respaldara esta función; algo que se mantuvo en 2022.

22. Los Servicios de Evaluación Independiente y Auditoría siguieron apoyando el trabajo dirigido por la administración en el ámbito del programa de lucha contra el fraude en ONU-Mujeres. Entre otras cosas, prepararon un memorando de enseñanzas extraídas sobre las señales de alerta o los posibles riesgos de fraude relacionados con la gestión de los asociados en la ejecución. También pusieron en marcha un examen de la integridad y las enseñanzas extraídas en el ámbito de la gestión de los vehículos

y facilitaron la presentación de información sobre posibles denuncias a la OSSI, a la que también siguieron prestando apoyo en sus informes y consultas. El Servicio de Auditoría Interna también ayudó a la administración a preparar la evaluación del fraude y la capacitación en materia de prevención del fraude. El Comité se complace en observar que ha aumentado la atención prestada a las actividades de sensibilización y capacitación en materia de lucha contra el fraude en aras de mejorar el bajo nivel de madurez de esta capacidad constatado en el informe que el Comité presentó a la Junta Ejecutiva en 2021.

D. Función de ética

23. 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.

24. En su informe de 2020, el Comité señaló el 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 señaló también que, en dicho informe, se concluía que a ONU-Mujeres le quedaba camino por recorrer para que su nivel de madurez en materia de ética e integridad se considerara sólido y progresivo. Al Comité le complace informar de que la Entidad está trabajando actualmente para establecer una función interna de ética y, de ese modo, sentar las bases para una cultura ética más sólida.

25. En octubre de 2022, el Comité recibió información del Oficial de Ética de las Naciones Unidas en una sesión celebrada a puerta cerrada, de conformidad con su mandato.

26. Observaciones:

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. La creación de su propia función de ética constituye una medida oportuna que responde mejor a los cambios introducidos en la estructura orgánica de la Entidad y a las nuevas funciones surgidas en consecuencia.

b) El Comité felicita a ONU-Mujeres por el informe de la Dirección Ejecutiva 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, que se presentó con ocasión del período de sesiones anual de la Junta, celebrado en junio de 2022.

E. Junta de Auditores

27. El Comité se reunió a puerta cerrada con la Junta de Auditores en su período de sesiones de julio de 2022, y revisó el informe de la Junta correspondiente a 2021. En julio, y en las presentaciones de seguimiento, la administración brindó al Comité información actualizada sobre la aplicación de las recomendaciones contenidas en los informes y la carta de recomendaciones de la Junta de Auditores.

28. El Comité observa los notables progresos logrados a la hora de aplicar las recomendaciones de la Junta de Auditores para 2021. No obstante, se muestra preocupado por las recomendaciones de 2021 y de años anteriores que, pese a seguir en vías de aplicación, han dado lugar a una serie de acciones propuestas que, en su

opinión, no resuelven debidamente las cuestiones planteadas, sobre todo en lo que respecta a la ciberseguridad y los asociados en la ejecución. Con respecto a esto último, la Junta de Auditores de las Naciones Unidas destacó los riesgos asociados a la creciente cantidad y complejidad de los asociados en la ejecución. El Comité considera que es necesario centrarse en mejorar o establecer, según proceda, controles válidos de prevención del fraude y procesos de rendición de cuentas.

El Comité destaca que, por 11º año consecutivo desde su creación, la Junta de Auditores emitió una opinión de auditoría sin reservas sobre los estados financieros de la Entidad para 2021.

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

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

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

A. Riesgos en el plano de los recursos

31. En los anteriores informes anuales, el Comité señaló la continua escasez de recursos ordinarios y alentó a ONU-Mujeres a desarrollar una huella institucional que se fundamentara en estimaciones más realistas de los recursos.

32. Aunque en los últimos años la Entidad ha conseguido atraer recursos complementarios para actividades como la Iniciativa Spotlight y los programas relacionados con la pandemia, así como financiación para programas humanitarios en zonas de conflicto, estos recursos adicionales han entrañado una serie de riesgos para la programación básica y no han constituido una fuente estable de recursos básicos, necesaria para garantizar la solidez de la estructura de gobernanza y las funciones esenciales de la segunda línea de defensa.

33. Además, no se cuenta con suficientes estudios de viabilidad sobre los efectos que tiene la reconfiguración de las prioridades en las estructuras sobre el terreno y las oficinas de la sede. La necesidad de complementar los demás recursos puede incidir negativamente en los ya limitados recursos básicos ordinarios.

34. A lo largo de 2022, el Comité observó que la Entidad había adoptado un conjunto de medidas para desempeñar su labor ante la notable reducción de las contribuciones por parte de los principales donantes. Asimismo, señaló el constante efecto negativo subyacente de disponer de un nivel de recursos básicos (ordinarios) inferior al previsto en determinadas funciones clave de la gobernanza, como la gestión de los recursos humanos y otras funciones de gestión y supervisión, lo que suponía un reto importante para el personal a la hora de ejecutar las funciones básicas de estas operaciones.

35. Las auditorías y evaluaciones de las oficinas regionales y en los países siguen reflejando que las deficiencias en materia de recursos continúan afectando a la

capacidad de las oficinas en los países para cumplir sus objetivos. Muchas oficinas están dotadas de personal sujeto a modalidades de corta duración y presentan una rotación elevada, lo que genera pérdidas a efectos de retención de competencias y memoria institucional.

36. Este “déficit” entre los recursos presupuestados y los recibidos guarda relación con la estructura presupuestaria anómala desarrollada cuando se creó ONU-Mujeres, que no refleja la evolución de las necesidades de la organización.

37. El Comité observa que en el plan de trabajo de los Servicios de Evaluación Independiente y Auditoría para 2022 se incluía un examen de la formulación de las asignaciones presupuestarias y de los procesos de asignación de ONU-Mujeres, y aguarda con interés los resultados de dicho examen. Al Comité también le gustaría saber cómo está previsto que los nuevos procedimientos de recuperación de costos, como los costos directos de gestión de los programas, aporten más recursos a los recursos básicos, que ya se encuentran al límite.

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

Nuevo programa: Generación Igualdad

38. Los Servicios de Evaluación Independiente y Auditoría llevaron a cabo un examen de asesoramiento de la Iniciativa Generación Igualdad, un programa de múltiples interesados centrado en movilizar a los Gobiernos y la sociedad civil con miras a alcanzar la igualdad de género a través de la igualdad salarial, el fin del acoso sexual y todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas, la provisión de servicios sanitarios que respondan a sus necesidades y la participación igualitaria en la vida política y en los procesos de toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida. El Comité sugiere que, en el marco de este programa de múltiples interesados, es imprescindible establecer desde el principio estructuras adecuadas para supervisar la evolución y promover una adopción más amplia de la iniciativa. El Comité considera que la evaluación “formativa” inicial de Generación Igualdad en el momento oportuno ayudaría a la división competente a determinar estrategias potencialmente exitosas y a evaluar el desempeño de su marco de seguimiento y evaluación con miras a satisfacer las necesidades de la Entidad en lo que respecta a la gestión basada en los resultados. El Comité también alienta a la división responsable a destinar los recursos necesarios a las iniciativas de comunicación interna y externa, y a seguir diseñando estrategias eficaces para transmitir el mensaje y atraer apoyos.

Sistemas de recursos humanos

39. De acuerdo con su mandato, en octubre de 2022 la Oficina de Recursos Humanos brindó información al Comité. Como se señaló en el informe anual de 2021 del Comité, la Oficina sigue haciendo frente a importantes limitaciones de recursos. En efecto, la dotación de personal de recursos humanos en relación con la plantilla total de ONU-Mujeres es significativamente inferior a lo que dictan las mejores prácticas, lo que incide negativamente en funciones esenciales como la capacitación, el desarrollo y la gestión de puestos, así como la supervisión de la política institucional de recursos humanos. Esto también impide que la Oficina desempeñe un papel clave en varias iniciativas en curso, como la gestión del cambio, las revisiones financieras y la estructura de la sede y las oficinas exteriores. El Comité aboga por establecer un liderazgo y una visión sólidos en materia de recursos humanos, que permitan ajustar el objetivo, la misión y los recursos de la institución a su estructura, tanto a nivel de la sede como en las oficinas sobre el terreno.

40. El Comité sigue advirtiendo a ONU-Mujeres de que, si no se atiende la necesidad de contar con una función de recursos humanos coherente y dotada de los recursos adecuados, los objetivos de sus programas y proyectos estarán en peligro.

Acciones derivadas del examen de la lucha contra el fraude realizado por el Servicio de Auditoría Interna en 2021 y respuestas contingentes a las recomendaciones de la auditoría de lucha contra el fraude

41. El Servicio de Auditoría Interna preparó un memorando de enseñanzas extraídas sobre las señales de alerta o los posibles riesgos de fraude que incluían, entre otras cosas, la gestión de los asociados en la ejecución. Se ha elaborado un plan de acción acordado para aplicar las recomendaciones contenidas en el examen de la lucha contra el fraude que realizó el Servicio en 2021. El Comité observa que el Comité de Examen Institucional ha designado a la División de Gestión y Administración como responsable del proceso institucional relativo a la lucha contra el fraude. Asimismo, señala que se está revisando la política de ONU-Mujeres de lucha contra el fraude de 2018. El Comité continuará haciendo un seguimiento de la evolución y las iniciativas emprendidas en este ámbito, incluidos los plazos y las orientaciones de los órganos de gobernanza, como el equipo de dirección ejecutiva y el Comité de Examen Institucional, según proceda, para prevenir, detectar y responder a cualquier acto fraudulento y de corrupción.

42. Otras recomendaciones de alta prioridad del examen de lucha contra el fraude hacen alusión a cuestiones relacionadas con los plazos y los procedimientos de investigación que planteó el Comité en anteriores ocasiones. Por ejemplo, los procesos para gestionar las denuncias que no derivan en una investigación de la OSSI, a fin de establecer umbrales para la admisión inicial de casos, y las medidas resultantes.

43. En informes anteriores, el Comité señaló que muchos de los casos tramitados en el marco del sistema actual se devolvían sin que la OSSI hubiera adoptado medidas, de forma que entraban en un sistema administrativo que no se contemplaba ni en el marco jurídico ni en los procedimientos de recursos humanos. Por consiguiente, se recomienda examinar los mecanismos actuales en el contexto de los posibles mecanismos alternativos y complementarios para hacer un triaje de las denuncias, descritos en un nuevo marco jurídico, así como definir las funciones y los indicadores del desempeño asociados a todos los actores que participan en los sistemas de gestión de consecuencias y disciplina.

44. Según el informe del Servicio de Auditoría Interna sobre el programa de lucha contra el fraude, se estima que, con las inversiones y decisiones de gobernanza oportunas, ONU-Mujeres podría alcanzar los niveles básicos de madurez institucional en su política de lucha contra el fraude en un plazo de tres años. El informe complementa y sustenta lo ya constatado en los informes elaborados por los Servicios de Evaluación Independiente y Auditoría en años anteriores, incluida la evaluación del programa de gestión de los riesgos institucionales. Aunque ya se han aplicado muchas de las recomendaciones formuladas en dichos informes, algunas de ellas aún no han recibido los recursos necesarios. Preocupado por esta situación, el Comité aconseja realizar las inversiones oportunas en gobernanza básica a fin de dotar de recursos suficientes a las funciones de la segunda línea de defensa.

45. Declaración de control interno. El Comité observa que se ha retrasado considerablemente la elaboración y aplicación de la declaración de control interno de ONU-Mujeres. Parece haber una falta de implicación en la primera línea de los controles, así como un déficit en los recursos disponibles para dirigir y gestionar la aplicación de un proyecto complejo que requerirá una formación y elaboración adecuadas. A ese respecto, la administración determinó que, con los recursos

necesarios, el plazo de aplicación de la declaración sería de entre 2 y 3 años. El Comité aconseja destinar los recursos necesarios a fin de agilizar la elaboración y aplicación de la declaración de control interno a través de un enfoque gradual que dé prioridad a las esferas de mayor riesgo. También se deben proporcionar recursos suficientes para formar y capacitar al personal. Asimismo, el Comité recomienda depositar la responsabilidad de la aplicación en un director de categoría superior, que impulse y supervise el trabajo necesario a nivel de toda la Entidad a fin de ultimar dicha declaración.

C. Estados financieros y sistemas financieros

46. El Comité ha examinado el proyecto de estados financieros correspondientes al ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2021, y felicita a ONU-Mujeres por haber recibido de la Junta de Auditores una opinión de auditoría sin reservas por 11º año consecutivo desde su creación en 2010.

47. La División de Gestión y Administración brindó periódicamente al Comité información actualizada de gran calidad sobre las cuestiones presupuestarias y financieras. El Comité 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.

D. Tecnología de la información y las comunicaciones

48. Como se señaló en el informe correspondiente a 2020, ONU-Mujeres acordó sumarse al Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en la iniciativa encaminada a sustituir el sistema de planificación de los recursos institucionales ATLAS —utilizado durante mucho tiempo por diversos fondos y programas de las Naciones Unidas— por un sistema totalmente nuevo basado en Oracle.

49. En cada una de sus reuniones, se informó al Comité de los plazos de aplicación, muy difíciles de cumplir, y de los mecanismos de ejecución y gobernanza. En este contexto, ONU-Mujeres contó con la ayuda de una evaluación sinóptica de los mecanismos de gobernanza y la gestión de riesgos para esta labor, que corrió a cargo de los Servicios de Evaluación Independiente y Auditoría.

50. Observaciones:

a) La implantación del nuevo sistema de planificación de los recursos institucionales se vio afectada por dos limitaciones fundamentales, a saber: la necesidad de trabajar con el sistema elegido por el PNUD (Quantum) y las restricciones financieras que afectaron a la capacidad de lograr un alcance significativamente mayor (capacidad añadida para el sistema), que superaba las características más básicas.

b) El Comité señala que, tras los retrasos ocurridos, el proyecto cobró impulso con el nombramiento de un director del proyecto, tras lo cual se desplegaron esfuerzos para gestionar los riesgos de ejecución ligados al sistema básico. La fecha de puesta en marcha del proyecto se pospuso varias veces en 2022, y la fecha final prevista se fijó en enero de 2023. El Comité mostró su preocupación por que no fuera un sistema plenamente integrado y careciera de algunas funcionalidades importantes, como un buen componente de planificación para un sistema de gestión basado en los resultados, pues sería necesario diseñar soluciones alternativas con un costo adicional a fin de superar las limitaciones del sistema y permitir la elaboración de informes fiables.

V. Conclusión

51. El Comité sigue respaldando los esfuerzos desplegados por ONU-Mujeres para colaborar con diversos asociados e interesados, 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 el empoderamiento de las mujeres.

52. El Comité toma nota del nuevo Plan Estratégico para 2022-2025, así como del compromiso con la excelencia y la transformación institucionales de ONU-Mujeres como base para alcanzar sus objetivos generales.

53. El Comité observa también la determinación descrita en el Plan Estratégico de reforzar el marco de rendición de cuentas y gobernanza de la Entidad, y de basarse en los resultados de las evaluaciones y las auditorías para alcanzar este objetivo en el marco de un desempeño basado en principios. Aunque queda mucho por hacer para fortalecer la segunda línea de defensa y dotarla de los recursos suficientes, el Comité se complace en observar la introducción de ciertas iniciativas dirigidas a crear una estructura de gestión más sólida, mejorar la rendición de cuentas definiendo funciones responsables tanto sobre el terreno como en la sede, promover los marcos de gestión de riesgos, y establecer una función encargada de las cuestiones éticas a nivel interno, todos ellos aspectos esenciales de la cultura institucional, que forman parte de la trayectoria para afianzar la madurez de la Entidad.

54. El Comité sigue recomendando que la Entidad adopte medidas para concluir la declaración de control interno, lo que requerirá, entre otras cosas, una planificación adecuada, una dotación de recursos suficiente y un marco de evaluación de riesgos más maduro y fiable, así como el nombramiento y la capacitación de responsables institucionales para el desempeño de las funciones clave.

55. El Comité también seguirá colaborando con la administración para resolver diversas cuestiones clave de gobernanza que ha venido planteando en los últimos años, entre otras: i) el programa de gestión de los riesgos institucionales, que aún no ha alcanzado la madurez necesaria, especialmente sobre el terreno, y requiere más trabajo y recursos; ii) las medidas adoptadas, o por adoptar, para revisar la estructura de la entidad, así como las cuestiones relativas a la gestión y el liderazgo; iii) los progresos en el establecimiento de una oficina de ética interna, ya aprobada; iv) la justificación y las medidas para orientarse a la acción sobre el terreno; v) las soluciones alternativas, los respectivos costos y los plazos de las medidas para superar las limitaciones de la nueva planificación de los recursos institucionales; y vi) las medidas, el costo y los plazos para reforzar las operaciones de recursos humanos y otras deficiencias de la segunda línea de defensa en la sede y sobre el terreno. El Comité seguirá promoviendo estos y otros sistemas de gobernanza sólidos para que la Entidad alcance un mayor nivel de madurez.

56. Por último, el Comité desea agradecer a Steven Beckert, Yata Kande y Sarah Brun por su diligente desempeño de las funciones de secretaria del Comité en 2022.

VI. Anexos

A. Composición del Comité Asesor de Supervisión en 2022

<i>Nombre</i>	<i>Observaciones</i>
Sra. Mary Ann Wyrsh (Estados Unidos de América)	Presidenta del Comité, cuyo segundo mandato finalizó el 31 de julio de 2022
Sra. Amalia Lo Faso (Italia)	Presidenta actual del Comité. Miembro desde octubre de 2019; cumple su segundo mandato, que finaliza en octubre de 2025
Sra. Mei Kit Wan (Singapur)	Miembro desde febrero de 2019; cumple su segundo mandato, que finaliza en febrero de 2025
Sra. Aicha Pouye (Senegal)	Miembro desde febrero de 2019; cumple su segundo mandato, que finaliza en febrero de 2025
Sr. Robert Lahey (Canadá)	Miembro desde octubre de 2019; cumple su segundo mandato, que finaliza en octubre de 2025
Sr. Chris Hemus (Sudáfrica y Reino Unido)	Miembro desde agosto de 2022; cumple su primer mandato, que finaliza en agosto de 2025

B. Fechas de las reuniones del Comité Asesor de Supervisión de ONU-Mujeres en 2022

2 de marzo de 2022	Reunión informativa sobre Generación Igualdad (por Zoom)
27 a 29 de abril de 2022	Primera reunión del Comité (por Zoom)
12 a 14 de julio de 2022	Segunda reunión del Comité (en persona)
18 a 20 de octubre de 2022	Tercera reunión del Comité (en persona)