



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

Distr. general
16 de abril de 2021
Español
Original: inglés

Período de sesiones anual de 2021

21 a 23 de junio de 2021

Tema 6 del programa provisional

Cuestiones de auditoría e investigación

Informe del Comité Consultivo de Supervisión correspondiente al período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2020

Resumen ejecutivo

En el presente informe del Comité Consultivo de Supervisión se describen las actividades del Comité en 2020, 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 rol de liderazgo asumido por ONU-Mujeres en respuesta a los desafíos de la pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19) y en el desarrollo de programas con perspectiva de género. Al mismo tiempo, el Comité ha señalado a los dirigentes de ONU-Mujeres la necesidad de mantener la atención en el desarrollo continuo de sistemas de gobernanza más sólidos. La dirección de ONU-Mujeres debe velar por que su administración garantice una respuesta firme y sostenida a los riesgos para la consecución de sus objetivos que se han señalado en recientes auditorías internas y externas, evaluaciones y actividades de asesoramiento. Si bien se han logrado algunos avances en materia de gobernanza, siguen existiendo dudas sobre la suficiencia de los niveles de recursos y la capacidad de absorción para lograr mejoras a largo plazo.



I. Introducción

1. Con arreglo al artículo 32 del mandato del Comité Consultivo de Supervisión, en el noveno 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 Comité en 2020. El presente informe se pone a disposición de la Junta Ejecutiva y, cuando esta lo solicite, la Presidenta lo presentará a la Junta.

2. El mandato del Comité Consultivo de Supervisión, aprobado en 2019, puede consultarse en inglés en <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/about%20us/accountability/un-women-advisory-committee-on-oversight-terms-of-reference-en.pdf?la=es&vs=5630>. 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 cumple una función consultiva y no es un órgano de gobernanza.

3. La composición del Comité se detalla en el anexo 1. El Comité 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 son independientes de ONU-Mujeres y externos a la Entidad. Además, los miembros del Comité presentan una declaración anual sobre su independencia a la Secretaria General Adjunta en la que se comprometen a desempeñar sus funciones con transparencia y sin conflictos de intereses.

II. Actividades del Comité Consultivo de Supervisión al 31 de diciembre de 2020

4. En 2020, debido al surgimiento de la pandemia mundial de COVID-19, que impidió cualquier reunión presencial, el Comité Consultivo de Supervisión celebró todas sus reuniones en formato virtual. El Comité desea agradecer a la administración y al personal de ONU-Mujeres por haber facilitado esas reuniones y por haber gestionado una participación y un debate de gran calidad en este difícil contexto. El formato de las reuniones virtuales también requirió que el Comité ajustara los plazos para tratar los temas necesarios y que programara sesiones adicionales sobre cuestiones concretas.

5. El Comité celebró tres reuniones plenarias de varios días de duración en 2020: del 20 al 22 de abril, del 21 al 23 de julio y del 27 al 29 de octubre. En noviembre de 2020, se reunió en sesiones separadas con el fin de examinar los planes de trabajo para 2021 de los Servicios de Evaluación Independiente y Auditoría y de reunirse con la Junta de Auditores. Además, en febrero y en octubre, algunos miembros del Comité se reunieron por separado con el personal de los Servicios para tratar los enfoques e informes relacionados con la evaluación. En noviembre se celebró una sesión similar para obtener una visión general de la actividad de investigación, con la participación de un miembro designado del Comité y del personal de los Servicios. Los resultados de las sesiones permitieron conocer con más detalle ciertos aspectos del trabajo en esas áreas.

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

7. Debido a las limitaciones de las reuniones virtuales, el Comité no pudo reunirse en una sesión separada con el Director de la División de Investigación de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OSSI) de las Naciones Unidas, que en 2018 comenzó a prestar servicios de investigación en virtud de un memorando de entendimiento celebrado con ONU-Mujeres, aunque recibió información periódica sobre la actividad de investigación a través de los informes de los Servicios de Evaluación Independiente y Auditoría. El Comité tampoco pudo reunirse con el Director de la Oficina de Ética de la ONU, ni con el Ómbudsman de los Fondos y Programas de las Naciones Unidas, como lo había hecho en años anteriores.

8. La Presidenta del Comité participó en el período de sesiones anual de la Junta Ejecutiva, que tuvo lugar en junio de 2020, para presentar el informe anual. La Sra. Amalia Lo Faso representó al Comité en la Quinta Reunión de los Representantes de los Comités de Supervisión del Sistema de las Naciones Unidas celebrada los días 8 y 9 de diciembre de 2020 en formato virtual.

9. Se redactaron y aprobaron las actas de todas las reuniones oficiales. Aunque el Comité no siempre pudo interactuar directamente con la Secretaria General Adjunta y Directora Ejecutiva después de cada reunión, le presentó un resumen de las recomendaciones. Las acciones de seguimiento resultantes de las actas de las reuniones se distribuyeron a las instancias pertinentes a través de la Secretaría del Comité.

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

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

11. Durante 2020, el personal de los Servicios de Evaluación Independiente y Auditoría mantuvo informado al Comité acerca de las repercusiones de la pandemia en el cumplimiento de los planes de trabajo de evaluación y auditoría para 2020 y la ejecución de las acciones planificadas por la administración correspondientes a 2019.

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 2020, que se presentará a la Junta Ejecutiva en su período de sesiones anual, y ha tomado nota de las importantes constataciones de auditoría que figuran en él, así como de los resultados de las actividades de investigación. Tras ser consultado, el Comité formuló observaciones sobre la opinión resumida contenida en ese informe respecto a la idoneidad y eficacia del marco de gobernanza, gestión de riesgos y control de ONU-Mujeres.

12. El Comité ha examinado también el informe sobre la función de evaluación para 2020 y los resultados y conclusiones de la evaluación que contiene, así como el plan de trabajo para 2021.

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. Tal y como se indicó en el informe de 2019, esa interacción sigue siendo importante para el aseguramiento general que tiene a su disposición ONU-Mujeres.

13. Observaciones:

a) El Comité observa que ONU-Mujeres sigue valorando y respetando a la Directora de los Servicios de Evaluación Independiente y Auditoría y a su personal como recursos independientes, y que la responsable de esa oficina y su personal tienen oportunidad de conversar regularmente con el personal directivo superior sobre los resultados de las auditorías y evaluaciones.

b) La Directora ha sido incluida como observadora activa en los órganos de decisión sobre gobernanza interna que se establecieron en ONU-Mujeres en 2020. Su presencia en esos foros le permite poner de relieve los resultados del trabajo de su oficina, en particular con respecto a las conclusiones sobre las mejoras necesarias en materia de gobernanza, gestión de riesgos o controles internos. Dicha inclusión figuraba entre las recomendaciones anteriores del Comité a la Dirección Ejecutiva.

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

d) El Comité observó durante el año el valor que sigue teniendo para ONU-Mujeres la ubicación de las oficinas del Servicio de Auditoría Interna y el Servicio de Evaluación Independiente, que siguen siendo distintas e independientes, con estructuras de personal y presupuestarias separadas. Entre las ventajas se encuentran los esfuerzos conjuntos para hacer una evaluación de respuesta rápida de las iniciativas en efectivo, una de las modalidades de programación que aumentó en la pandemia. El objetivo de ese informe era ayudar a la Entidad a crear marcos de gestión sólidos para ese tipo de programas.

Además, las dos entidades intensificaron la cooperación en la evaluación de algunas carteras de proyectos nacionales.

e) En diversos informes, tanto del Servicio de Auditoría Interna como del Servicio de Evaluación Independiente, se repiten las referencias a la capacidad de la organización para hacer frente a los riesgos identificados, debido a la falta de una capacidad de gobernanza y unas estructuras de rendición de cuentas sólidas. Las recomendaciones y conclusiones de las auditorías, las actividades de asesoramiento y las evaluaciones deben ir acompañadas de un compromiso por parte de la dirección de aumentar la capacidad de absorción. El Comité hará más observaciones al respecto en la sección IV.

A. Auditoría Interna: Servicio de Auditoría Interna

14. Como se ha señalado anteriormente, el Comité se comunicó con el Servicio de Auditoría Interna a lo largo de 2020 para evaluar los efectos de la pandemia de COVID-19 en su plan de trabajo. La pandemia no solo obligó a cancelar algunas actividades debido a las restricciones, sino que también generó trabajo adicional para ayudar a la Entidad a gestionar el aumento de los riesgos para sus operaciones como consecuencia de la pandemia.

En cuanto a los nuevos trabajos emprendidos, el Comité destaca la elaboración por parte de los Servicios de Evaluación Independiente y Auditoría de una guía rápida sobre género, COVID-19 y auditoría para ayudar a reconocer los riesgos de implementación en el contexto de la pandemia.

15. El Servicio de Auditoría Interna realizó 16 auditorías y actividades de asesoramiento. En los informes aparecen temas comunes que reflejan las observaciones incluidas en el informe anual del Comité del año pasado: los efectos de un nivel de recursos menor que el esperado en las oficinas, la falta de capacidad para cumplir con las prioridades acordadas y diversas deficiencias en los procesos de gobernanza y gestión de riesgos. La principal de las deficiencias es la falta de un marco de rendición de cuentas en el que se identifique a los responsables de los procesos institucionales encargados de hacer cumplir las políticas de la Entidad.

16. Observaciones:

a) El Comité estuvo de acuerdo con los Servicios de Evaluación Independiente y Auditoría en que los principios de gestión de riesgos se deben tener en cuenta al elaborar un marco de gestión de la respuesta a la crisis para las operaciones durante una pandemia. Debido al nivel relativamente bajo de madurez de la gestión de riesgos en ONU-Mujeres, el Comité recomendó que los Servicios de Evaluación Independiente y Auditoría asesoraran a la administración sobre nuevas respuestas de los programas a la pandemia. El Comité observa que la Directora de los Servicios de Evaluación Independiente y Auditoría participó en los comités institucionales relacionados con la COVID-19 cuando la Entidad estaba elaborando las evaluaciones de los riesgos de las respuestas a la COVID-19 y las estrategias necesarias para gestionar ese riesgo.

b) Los Servicios de Evaluación Independiente y Auditoría informaron que el bajo nivel de digitalización de los registros de los proyectos impedía el trabajo de auditoría a distancia en los casos en que se habían cancelado las auditorías en persona. El Comité desea llamar la atención de la administración sobre este bajo nivel de digitalización, que supone un riesgo para las futuras mejoras de los programas y un motivo de preocupación para la Entidad, que tiene previsto sustituir sus sistemas básicos de presentación de información financiera y programática.

c) El Comité había recomendado en su informe de 2019 que la Entidad utilizara el trabajo del Servicio de Auditoría Interna y la iniciativa de gestión del cambio para seguir trabajando en la creación de un mapa de aseguramiento, que, idealmente, facilitaría la preparación de la Declaración de Controles Internos de ONU-Mujeres. Gran parte del trabajo en esa dirección se ha visto afectado por la pandemia. Sin embargo, las auditorías y los informes de asesoramiento completados en 2020 proporcionan aún más hojas de ruta para preparar esa declaración, que el Comité recomendó por primera vez en su informe de 2018.

d) El Comité fue informado sobre la respuesta a las recomendaciones de ambas auditorías internas, así como a las de los informes anuales de la Junta de Auditores, y recomienda que, si bien tiene cierta utilidad dar respuestas pormenorizadas a cada recomendación, la Entidad también debería centrarse en las respuestas estratégicas a las condiciones generales expuestas en las recomendaciones, ya que a menudo representan cuestiones institucionales o corporativas que requieren la atención de la administración.

e) La información adicional resultante de las auditorías de la sede y las oficinas regionales revela una continua falta de claridad en relación con las funciones y los roles de las oficinas de la sede, las oficinas regionales y las oficinas nacionales, lo que puede contribuir a las deficiencias en la rendición de cuentas señaladas en el párrafo 15. El Comité observa que los diversos esfuerzos de gestión del cambio

pueden haberse visto retrasados por la pandemia y espera que se sigan revisando los planes para racionalizar las funciones de la sede y las oficinas regionales y nacionales.

B. Función de evaluación: Servicio de Evaluación Independiente

17. Como se ha señalado más arriba, dado que la pandemia obligó a celebrar reuniones virtuales más breves, en 2020 el Comité llevó a cabo sus revisiones de la función de evaluación en dos reuniones virtuales separadas celebradas entre el personal experto del Comité, la Jefa del Servicio de Evaluación Independiente y la Directora de los Servicios de Evaluación Independiente y Auditoría. El Comité también incluyó el tema en dos de sus tres reuniones plenarias. Examinó asimismo la política de evaluación revisada de ONU-Mujeres, aprobada por la Junta en su segundo período ordinario de sesiones, celebrado en septiembre de 2020, y prestó asesoramiento sobre ella. Además, siguió observando el progreso de la inspección de la función de evaluación de ONU-Mujeres llevada a cabo por la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OSSI) de las Naciones Unidas, que se inició en 2019 y se completó en 2020.

18. Durante el año, el Comité recibió información del Servicio de Evaluación Independiente sobre los ajustes que había que introducir en los planes de trabajo y las respuestas rápidas a la pandemia. El Comité destaca la elaboración de diversas guías para la realización de evaluaciones con las restricciones de la pandemia, como la herramienta de bolsillo para recopilar datos a distancia, almacenarlos y protegerlos; la evaluación rápida de la respuesta a la COVID-19 de la Oficina Regional para América Latina y el Caribe; y una lista de verificación para la programación humanitaria con perspectiva de género en el contexto de la pandemia.

19. Los Servicios de Evaluación Independiente y Auditoría han manifestado su deseo de reforzar el uso de evaluaciones en todos los ámbitos de ONU-Mujeres. Para ello, han incorporado a su proceso de planificación un análisis mediante mapas de evidencia (evidence and gap maps) para detectar cualquier carencia significativa en áreas que sean estratégicamente importantes para ONU-Mujeres.

20. La aprobación en 2020 por parte de la Junta Ejecutiva de la política de evaluación revisada también amplió el posible impacto de los Servicios de Evaluación Independiente y Auditoría al establecer en ella la obligación de realizar evaluaciones sistemáticas de las carteras de proyectos nacionales y proporcionar asistencia técnica a las oficinas regionales y nacionales sobre los procedimientos para llevarlas a cabo. Se prevé que esto produzca un aumento de las evaluaciones de países dirigidas por el Servicio de Evaluación Independiente.

21. El Comité reconoce la importancia de proporcionar apoyo y orientación a los especialistas encargados de las evaluaciones regionales. También observa que ONU-Mujeres ha colaborado con otras entidades de las regiones en la realización de 13 evaluaciones relacionadas con el Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible, ya sea participando en su gestión o ejerciendo una función de apoyo. Asimismo, es valiosa la información obtenida a través de la metasíntesis de los resultados de la evaluación de 2019 y en la evaluación de las iniciativas de los programas insignia, que proporcionan a ONU-Mujeres información resumida de cara al futuro sobre la organización de los programas para reflejar las prioridades estratégicas.

22. En 2020, el Servicio de Evaluación Independiente también siguió cumpliendo su función de promover la coordinación de las evaluaciones con perspectiva de género en las Naciones Unidas. El Comité observa la participación en las iniciativas de todo el sistema de las Naciones Unidas y de la OCDE encaminadas a adaptar las

evaluaciones para medir los efectos de la pandemia de COVID-19 y las respuestas a ella. En este contexto, hizo contribuciones a las iniciativas del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas para elaborar orientaciones y enfoques relacionados con la igualdad de género, la inclusión de la discapacidad y la mejora de las capacidades para evaluar el nexo entre la ayuda humanitaria y la consolidación de la paz dentro del sistema de las Naciones Unidas. Los Servicios de Evaluación Independiente y Auditoría supervisaron el uso de elementos para la evaluación con perspectiva de género para fundamentar la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible por parte de las oficinas nacionales y la presentación de informes al respecto.

23. Observaciones:

a) El Comité destaca dos conclusiones de la metasíntesis de las evaluaciones de ONU-Mujeres de 2019, concluida en 2020, que están relacionadas con los riesgos para la organización señalados previamente por el Comité: las dificultades que causa la insuficiencia de recursos financieros para cumplir los objetivos del programa y la alta rotación de personal, posiblemente relacionada con las modalidades de contratación a corto plazo, que también afecta negativamente a la solidez de las operaciones programáticas a largo plazo. El Comité alienta a ONU-Mujeres a tener en cuenta esos riesgos en su programación estratégica futura.

b) Como se señaló más arriba, el Comité observa que la evaluación de la eficacia y la eficiencia de las Iniciativas Programáticas Insignia sacó a la luz muchas lecciones y contribuciones valiosas de estas iniciativas, pero también se hizo eco de los resultados de otras revisiones de supervisión al señalar que esas iniciativas podrían beneficiarse de un marco de rendición de cuentas claro.

c) El Comité observa que el Servicio de Evaluación Independiente realiza un gran esfuerzo para que el personal de ONU-Mujeres y las partes interesadas externas puedan acceder a los resultados de las evaluaciones a través de resúmenes y síntesis, la publicación de las evaluaciones y otros modos de comunicar los resultados. También ha observado en el pasado su interés por disponer de más información sobre los resultados extraída de los sistemas institucionales diseñados para medir los usos de la evaluación.

d) El Comité ya ha señalado en este informe que el Servicio de Evaluación Independiente proporciona orientación y mide la calidad de las actividades de evaluación realizadas en las oficinas regionales y nacionales, en particular a través de su red de especialistas regionales en evaluación. Sin embargo, muchas veces los proyectos dirigidos por las oficinas regionales y nacionales no disponen de un nivel adecuado de recursos para la evaluación, lo que supone un desafío para el Servicio en el cumplimiento de su función tanto de orientación como de evaluación de las carteras de proyectos nacionales. El Comité vuelve a alentar a que, cuando las iniciativas de gestión del cambio avancen después de la pandemia, los materiales en los que se definen las funciones de las oficinas regionales y nacionales describan claramente las responsabilidades para que se asignen suficientes recursos de evaluación.

C. Función de investigación

24. Como se señaló anteriormente, durante 2020, debido a las limitaciones de tiempo de las reuniones virtuales, el Comité no se reunió directamente con la Jefatura de la División de Investigaciones de la OSSI. En cada una de sus reuniones virtuales, el Comité recibió información de la Directora de los Servicios de Evaluación Independiente y Auditoría sobre las actividades de investigación y sus resultados. La información básica transmitida se refería a las denuncias recibidas, su naturaleza y evaluación y la resolución de los casos e investigaciones completadas.

25. Además, en noviembre, un miembro del Comité se reunió en sesión especial con la Directora de los Servicios de Evaluación Independiente y Auditoría para hablar sobre el funcionamiento general de las operaciones de investigación en el marco del memorando de entendimiento, así como sobre las repercusiones de los resultados de las investigaciones en el aseguramiento.

La Directora de los Servicios de Evaluación Independiente y Auditoría, la Jefa del Servicio de Auditoría Interna y un miembro de su equipo tienen que dedicar un tiempo considerable a desempeñar las funciones y responsabilidades propias de su cargo, lo que no se había contemplado cuando se calcularon los recursos necesarios para la oficina. Eso afecta a otras tareas de la oficina y le resta tiempo a la labor que la oficina podría realizar normalmente en materia de lucha contra el fraude, integridad y concienciación en la organización sobre cómo prevenir, detectar y denunciar irregularidades.

26. Observaciones:

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

b) ONU-Mujeres debería considerar cuidadosamente los riesgos que implica que los Servicios de Evaluación Independiente y Auditoría no puedan llevar a cabo determinadas labores de prevención del fraude debido a la insuficiencia de recursos.

c) Los plazos de recepción de los informes de la OSSI sobre las investigaciones finalizadas son bastante prolongados, pero son similares a los de otros organismos de las Naciones Unidas, según los datos de un informe de 2020 de la Dependencia Común de Inspección (DCI). En trabajos futuros, el Comité querrá centrarse en si esos plazos plantean algún problema para ONU-Mujeres y si es posible mejorarlos.

D. Función de ética

27. 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. Durante 2020, debido a las limitaciones a los tiempos de las reuniones debidas a la pandemia, el Comité no pudo celebrar una sesión privada con la Jefatura de la Oficina de Ética de las Naciones Unidas.

28. En 2020, los Servicios de Evaluación Independiente y Auditoría completaron un informe de asesoramiento sobre el análisis comparado y de madurez de la ética y la integridad en ONU-Mujeres. El informe señala que a ONU-Mujeres le falta recorrer un camino para que su nivel de madurez en materia de ética e integridad se califique como sólido y progresivo, y contiene una serie de recomendaciones para que la Entidad avance hacia una cultura ética sólida, en consonancia con la visión de la Dirección Ejecutiva.

Muchas de las recomendaciones reflejaban las recomendadas por el Comité al asesorar a ONU-Mujeres durante las reuniones en curso y en informes anuales recientes. ONU-Mujeres envió a varios miembros del personal a participar en el Diálogo sobre Liderazgo, una actividad de capacitación impartida por la Oficina de Ética de las Naciones Unidas, tal y como se había recomendado en el informe del Comité de 2019.

29. Observaciones:

a) El Comité reitera la recomendación realizada en su informe de 2019 de que, si los recursos no permiten la creación de una oficina de ética independiente, es necesario que el Oficial de Ética tenga un nivel de liderazgo dentro de la organización que le dé autoridad para introducir mejoras en la cultura ética y gestionar la unificación de las políticas y los procedimientos existentes en un marco ético que se difunda y se utilice para sensibilizar a toda la organización.

b) El Comité encomia el informe de la Directora Ejecutiva de ONU-Mujeres, presentado en el período de sesiones anual de la Junta, que tuvo lugar en junio de 2020, sobre las medidas disciplinarias y otras acciones adoptadas en respuesta a la conducta indebida y las infracciones por parte del personal de ONU-Mujeres y otro personal. El informe no solo llama la atención sobre las consecuencias de la conducta indebida, sino que también contiene importantes referencias a las diversas políticas de ONU-Mujeres, como el marco jurídico y la política antifraude.

E. Junta de Auditores

30. Debido a la falta de tiempo y a las limitaciones de las reuniones virtuales durante la pandemia, el Comité se reunió una sola vez con la Junta de Auditores en sesión privada.

31. La administración de ONU-Mujeres envió informes periódicos actualizados al Comité sobre el estado de la aplicación de las recomendaciones que figuran en los informes y las cartas de recomendaciones de la Junta de Auditores. El Comité había comentado en informes anteriores que sería útil disponer de un análisis de las razones de las recomendaciones. Puesto que el análisis se proporcionó, el Comité insta a que se lo tenga en cuenta en las respuestas de la administración.

IV. Examen y asesoramiento del Comité Consultivo de Supervisión: control interno y rendición de cuentas en cuestiones como la gobernanza, las normas éticas, la gestión de riesgos y los sistemas de control

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

También se examina la eficacia de las funciones de gobernanza, gestión de riesgos y control, así como de los estados financieros.

A. Gestión del cambio, reajustes organizacionales y respuesta a la pandemia

33. El Comité recibió información sobre la gestión del cambio como parte de su revisión general de las cuestiones de gobernanza y rendición de cuentas en todas sus reuniones celebradas en 2020. Al igual que ocurre en todos los aspectos de la actividad de ONU-Mujeres, la pandemia hizo difícil llevar a buen término los planes establecidos, pero también brindó la oportunidad de probar sistemas remotos y virtuales para el trabajo de la Entidad.

34. ONU-Mujeres respondió con rapidez a las realidades de la pandemia, y en particular a sus efectos sobre las mujeres. Se crearon equipos de tareas interprogramáticos para gestionar las repercusiones en la ejecución de los planes, y también para ayudar a que la Entidad se centrara en la nueva programación con el fin de responder a las necesidades particulares de las mujeres derivadas de los efectos de la pandemia.

35. En el tercer trimestre de 2020 se finalizó un producto clave para racionalizar la presencia sobre el terreno: el Marco de Gobernanza de la Presencia. En él se establece en líneas generales el proceso normativo y decisorio que se seguirá para establecer las “presencias” de ONU-Mujeres, y como tal es un buen primer paso. En el Marco de la Presencia también se describen las formas en que ONU-Mujeres puede estar presente e interactuar con los equipos de las Naciones Unidas en los países de manera no física. Se informó que se seguía trabajando en los próximos pasos: la reorganización de las oficinas de la sede y en la aclaración de las funciones de las oficinas regionales y nacionales.

36. Observaciones:

a) Las conclusiones de diversas auditorías y evaluaciones finalizadas en 2020 o principios de 2021 siguen poniendo de manifiesto la falta de una política clara sobre la función de las oficinas de la sede en relación con las oficinas regionales o nacionales. Entre ellas se encuentran la auditoría de la gestión de los fondos fiduciarios, la de la División de Paz, Seguridad y Asuntos Humanitarios y la de la Oficina Regional para África Oriental y Meridional. El Comité recomienda que se finalicen las declaraciones de políticas con respecto a las funciones de las distintas entidades, a las que se hace referencia desde hace tiempo, especialmente en lo que respecta a las oficinas de programas, y que se lleven a cabo los reajustes de personal mencionados.

b) El Comité recomienda además que, al preparar esas declaraciones de políticas y reajustes de personal, se especifique quiénes son los responsables de los procesos institucionales, se definan claramente las funciones y se aclare cuáles son los centros de rendición de cuentas para los procesos de gestión (como la gestión de donaciones). Las declaraciones de políticas claramente definidas también deben ir acompañadas de unos niveles adecuados de formación y concienciación sobre las responsabilidades de gestión y rendición de cuentas.

c) El Comité reitera una recomendación que ya ha formulado en informes anuales anteriores: que ante la continua insuficiencia de los recursos ordinarios en relación con el presupuesto, ONU-Mujeres se base en la Política de Presencia y cree una huella organizacional que opere conforme a unas estimaciones de recursos más realistas.

d) En relación con la insuficiencia de los recursos ordinarios mencionada anteriormente, el Comité también alentaría a que se dotara de recursos a las funciones de gobernanza, como la gestión de riesgos, la supervisión de la ética y la gestión de proyectos, que cuentan con muy pocos recursos y no pueden aplicar todas las recomendaciones de cambio acordadas en las auditorías y evaluaciones.

B. Fortalecimiento de la gobernanza y la rendición de cuentas y reducción de riesgos

37. En 2020, ONU-Mujeres avanzó en la mejora de sus estructuras generales de gobernanza. En su informe de 2019, el Comité alentó a que se terminara de articular el mandato de una nueva estructura de rendición de cuentas, el Comité de Examen Institucional, y que se aclarara el funcionamiento de los órganos existentes (el equipo

de liderazgo ejecutivo y el equipo directivo superior). Esto se logró por medio de un marco de gestión interna en el que se estableció un mandato para cada uno de esos órganos, que se completó en el otoño de 2020 tras recibir observaciones del Comité.

38. ONU-Mujeres también ha fortalecido su función de gobernanza y supervisión estableciendo el Comité de Examen Institucional como comité de riesgo institucional y disponiendo que la persona encargada de la Jefatura de la recién creada División de Estrategia, Planificación, Recursos y Eficacia tenga el cargo de Oficial Responsable del Control de los Riesgos.

39. Los efectos de la pandemia han obstaculizado los avances en otros aspectos de la gobernanza previstos por ONU-Mujeres, incluidas las revisiones de las carteras de proyectos nacionales. El progreso es lento en la aplicación de las recomendaciones para reforzar la segunda línea de defensa en la sede y en las oficinas sobre el terreno formuladas en auditorías internas y actividades de asesoramiento de 2019 relacionados con la gestión de riesgos, la gestión de los asociados y la gestión del ciclo de los proyectos. Las auditorías y actividades de asesoramiento de 2020 han proporcionado a ONU-Mujeres más información sobre cómo avanzar hacia una gobernanza más sólida.

40. Observaciones:

a) Como se señala en otra parte de este informe, las oficinas clave responsables de las actividades de gobernanza cuentan con muy pocos recursos para el trabajo que han emprendido. Entre ellas se encuentran la División de Estrategia, Planificación, Recursos y Eficacia y la Dependencia de Apoyo a la Gestión de Programas de la División de Políticas, Programas y Apoyo a Procesos Intergubernamentales. La reasignación de funciones en la sede debe tener en cuenta la necesidad de dotar a esas oficinas de recursos adecuados.

b) Los resultados de las auditorías y los exámenes muestran una falta de disciplina en el control y la rendición de cuentas por parte de la administración que se mitigaría si hubiera más claridad sobre quiénes son los responsables de los procesos institucionales y cuáles son las consecuencias de obviar o incumplir las normas.

c) El Comité señala que, gracias a una masa crítica de evaluaciones, auditorías y exámenes de asesoramiento, ONU-Mujeres dispone de un análisis más detallado de las deficiencias en la segunda línea de defensa y de recomendaciones para una gobernanza más sólida en términos de políticas, identificación de responsabilidades, concienciación y comportamientos, así como en materia de recursos. Sin embargo, parece haber una importante falta de capacidad para absorber las mejoras sugeridas y acordadas por ONU-Mujeres. El Comité recomienda que se preste mayor atención a nivel ejecutivo a las formas de aumentar la capacidad de absorción, y que se prioricen las acciones que son críticas para reducir los riesgos de la organización en la consecución de sus objetivos.

d) El Comité señala como ejemplo de la falta de capacidad de absorción los escasos avances en la aplicación de las recomendaciones de una auditoría de la gestión de los viajes realizada en 2019, en respuesta a las cuales ONU-Mujeres acordó establecer una función de responsable del proceso institucional encargado de supervisar y hacer cumplir la política de viajes y gestionar la rendición de cuentas del importante gasto que representan los viajes para la Entidad. A pesar de haber aceptado las recomendaciones, se ha avanzado poco.

e) En sus informes anuales anteriores, el Comité alentó a que, llegado el momento, se elaborara una declaración exhaustiva de los controles internos para ONU-Mujeres que sirviera para definir las responsabilidades de aseguramiento en la

Entidad. Como se ha señalado anteriormente, ese tipo de declaración está sujeta a que la administración defina el aseguramiento, determine quiénes son los responsables de los procesos institucionales y exija a su personal que rinda cuentas de su desempeño.

C. Marco de financiación y movilización de recursos

41. Se informó al Comité sobre los niveles de recursos disponibles para la organización y, en particular, sobre los esfuerzos realizados para acceder a los fondos disponibles para la programación relacionada con la pandemia. El Comité observa el éxito que ha tenido ONU-Mujeres al posicionarse al frente de los esfuerzos del sistema de las Naciones Unidas por responder a los nuevos problemas que la pandemia ha causado a las mujeres, y en particular su labor de concienciación sobre la violencia de género.

42. Aunque el Comité aplaude la agilidad de ONU-Mujeres para desarrollar respuestas a los efectos de la pandemia de COVID-19, también recibió información sobre los efectos de la pandemia en las actividades ya planificadas. De cara al futuro, el Comité se interesará por el efecto general de la pandemia en la ejecución y la movilización de recursos en general.

43. El Comité también observa que en 2020 surgieron algunas cuestiones relacionadas con los acuerdos de financiación pactados con los Comités Nacionales y las campañas especiales de concienciación sobre comportamientos, como la campaña HeforShe. Las actividades de asesoramiento señalaron la necesidad de formalizar mecanismos más sólidos en los que se indiquen los acuerdos alcanzados en materia de financiación y presentación de informes. El Comité se interesará por la evolución de las cuestiones relacionadas con los Comités Nacionales en 2021.

D. Estados financieros y sistemas financieros

44. El Comité examinó el proyecto de estados financieros correspondientes al ejercicio que finalizó el 31 de diciembre de 2019, y le complace que ONU-Mujeres haya recibido de la Junta de Auditores una opinión de auditoría sin reservas por noveno año consecutivo desde su creación en 2010.

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

46. La auditoría interna del papel de ONU-Mujeres como secretaria del Fondo Fiduciario de las Naciones Unidas y el examen consultivo de la gobernanza de la campaña HeforShe dieron lugar a recomendaciones de que se elaboraran políticas y procedimientos relacionados con la gestión del Fondo Fiduciario y las donaciones, así como procedimientos operativos estándar para las campañas especiales que incluyan un examen por parte de la División de Gestión y Administración y sus observaciones. El Comité espera con interés recibir información actualizada al respecto.

E. Tecnología de la información y las comunicaciones

47. En su reunión de octubre, el Comité fue informado de los asuntos relacionados con la tecnología de la información y las comunicaciones. Las limitaciones ocasionadas por la pandemia impidieron celebrar sesiones informativas más

detalladas y hacer un seguimiento de las cuestiones de protección de datos planteadas en el informe de 2019. En 2020 se produjeron varios acontecimientos significativos que tienen importantes consecuencias para el apoyo informático de ONU-Mujeres:

- La finalización de la auditoría de ciberseguridad a la que se hace referencia en el informe del Comité de 2019, que requerirá que ONU-Mujeres refuerce sus procedimientos y enfoques para proteger su información, y
- La decisión del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo de reemplazar el sistema Atlas, el sistema de planificación de los recursos institucionales que utilizaba desde tiempo atrás y que también utilizaban varios fondos y programas, con un sistema totalmente nuevo basado en Oracle, todo ello con un calendario de aplicación muy acelerado. ONU-Mujeres decidió seguir utilizando un sistema del Programa, y comenzó a comunicarse con él con respecto a los requisitos del sistema.

48. Observaciones:

a) En su informe de 2019, el Comité hizo referencia a que ONU-Mujeres estaba avanzando en la conexión de una de sus herramientas básicas de gestión, el Sistema de Gestión de Resultados, con el sistema Atlas para tener mejores herramientas de evaluación del desempeño. Con la desaparición del sistema Atlas, no queda claro cómo continuará el trabajo de conexión de los datos con los resultados y productos.

b) ONU-Mujeres tendrá que tomar decisiones oportunas sobre el uso del nuevo sistema basado en Oracle. Esto significa que tendrá que decidir si continúa trabajando con el actual conjunto de sistemas heredados para medir el rendimiento y la rendición de cuentas, entre otras funciones, y dándole soporte. La información de la que dispone el Comité es que la Entidad está retrasada en la toma de decisiones al respecto, lo que plantea riesgos para la organización en términos de implementación.

c) ONU-Mujeres necesita un compromiso más fuerte y claro para dotar de recursos al equipo encargado del proyecto y las actividades de gestión del cambio necesarias para implementar incluso los elementos más básicos del nuevo sistema de planificación de los recursos institucionales. La práctica habitual es que una entidad de gestión de proyectos independiente trabaje en el nuevo software de planificación de los recursos institucionales. La mejor práctica es contar con un plan de recursos claro con estimaciones plurianuales de los costos de implementación, incluidas las pruebas, la formación del personal y la migración de datos. El Comité advierte de que durante su última reunión informativa no se contaba con estos elementos, lo que indica que existen riesgos para la organización.

d) Si bien el Comité comprende las limitaciones que impone la pandemia a la organización, sugiere que se cambie el enfoque de la gestión del nuevo sistema de planificación de los recursos institucionales y se establezca un equipo independiente encargado del proyecto, con la dotación de recursos correspondiente, como se indica más arriba, y también que se designe un encargado de la planificación de los recursos institucionales con categoría de Director Ejecutivo Adjunto, para que lidere el proyecto y ayude a determinar los recursos para garantizar su éxito.

V. Conclusión

49. El Comité sigue apoyando la colaboración de ONU-Mujeres con diversos asociados, tanto dentro como 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.

50. El Comité reconoce los pasos positivos que ha dado la Entidad, durante un año difícil debido a la pandemia, para mejorar su gestión de los riesgos con el fin de lograr sus objetivos. No obstante, señala que a ONU-Mujeres le queda camino por recorrer y tiene que dar pasos importantes para reforzar su segunda línea de defensa. Esto supone definir claramente las funciones de las oficinas centrales, regionales y nacionales, designar y capacitar a los responsables de los procesos institucionales para las funciones clave y establecer sistemas de gestión de las consecuencias.

51. El Comité realizó una autoevaluación de su propio desempeño en 2020 que incluyó información facilitada por la Directora Ejecutiva sobre su valor para la organización. La conclusión general fue que el funcionamiento del Comité era positivo. Para 2021, el Comité introducirá algunas mejoras en su enfoque, como ajustar su calendario para que se adapte mejor a las realidades de las reuniones a distancia y desarrollar un plan de trabajo para asegurar que se cubran todos los aspectos de su mandato.

52. De cara al futuro, con la esperanza de que se suavicen en cierta medida las restricciones y los efectos de la pandemia, el Comité seguirá promoviendo sistemas de gobernanza adecuados en ONU-Mujeres, con avances hacia sistemas más sólidos de aseguramiento, control y rendición de cuentas. También continuará promoviendo la elaboración de una declaración de controles internos para toda la institución que debería reflejar el aumento del trabajo de aseguramiento.

53. El Comité desea agradecer a Roberta Patellaro y a Yaindy Nuesi, de ONU-Mujeres, por la gran calidad de los servicios de secretaría prestados al Comité durante 2020. Sus sólidas competencias y su oportuno enfoque de las tareas fueron un gran apoyo para el trabajo del Comité. Puesto que han pasado a desempeñar otras tareas, les deseamos lo mejor en sus futuros cometidos.

VI. Anexo

A. Miembros del Comité Consultivo de Supervisión en 2020

<i>Nombre</i>	<i>Comentarios</i>
Sra. Mary Ann Wyrsh (Estados Unidos de América)	Presidenta actual del Comité Miembro desde agosto de 2016; cumple su segundo mandato, que finaliza el 31 de julio de 2022.
Sra. Mei Kit Wan (Singapur)	Miembro desde febrero de 2019; cumple su primer mandato, que finaliza en febrero de 2022.
Sra. Aicha Pouye (Senegal)	Miembro desde febrero de 2019; cumple su primer mandato, que finaliza en febrero de 2022.
Sra. Amalia Lo Faso (Italia)	Miembro desde octubre de 2019; cumple su primer mandato, que finaliza en octubre de 2022.
Sr. Robert Lahey (Canadá)	Miembro desde octubre de 2019; cumple su primer mandato, que finaliza en octubre de 2022.