



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

Distr.: general  
Agosto de 2017

Original: inglés

---

**Segundo período ordinario de sesiones de 2017**

29 y 30 de agosto de 2017

Tema 3 del programa provisional

**Asuntos financieros, presupuestarios y administrativos**

**Respuesta de la Administración al informe de la CCAAP  
sobre el presupuesto integrado para 2018-2019 para la  
Junta Ejecutiva de ONU-Mujeres**

Este documento proporciona la respuesta de la Administración de ONU-Mujeres al informe de la CCAAP con fecha del 7 de agosto de 2017 sobre el presupuesto integrado para 2018-2019, y se ha revisado para incluir la información adicional solicitada durante la consulta informal de la Junta Ejecutiva con fecha del 17 de agosto de 2017.

**I. Conclusión del informe de la CCAAP**

1. Sujeto a sus recomendaciones de los apartados 13 al 17 de su informe, la Comisión Consultiva **recomienda** la aprobación del componente institucional de las estimaciones del presupuesto integrado de ONU-Mujeres para el bienio 2018-2019 y también recomienda que la Junta Ejecutiva apruebe la consignación por un importe de 203,8 millones de dólares brutos, incluidos 31,4 millones de dólares para recuperación de costos para otros recursos. (apdo. 24).

**II. Presupuesto integrado**

**1. Movilización de recursos**

2. La Comisión Consultiva **constata que**, exceptuando el año 2014, los fondos reales recibidos se han mantenido constantemente por debajo de los importes previstos. A la misma vez que la Comisión elogia a ONU-Mujeres por su labor para ampliar y profundizar su base de donantes, sigue animando a la entidad para que continúe consolidando su labor de recaudación de fondos, incluso mediante compromisos con el sector privado, con objeto de asegurarse la disponibilidad de contribuciones voluntarias suficientes para financiar sus actividades. (apdo. 9)

**Respuesta de la Administración:**

3. Como se refleja en su informe del diálogo estructurado sobre financiación, el aumento de las contribuciones totales a ONU-Mujeres desde 2012 ha sobrepasado al resto de organismos del sistema de las Naciones Unidas (PNUD, UNICEF, UNFPA), aunque considerando que el punto de partida es bajo. En 2015, la erosión monetaria y las presiones sobre asistencia oficial para el desarrollo (mientras que los Estados miembros dirigían la asistencia oficial para el desarrollo a los costos de recepción de refugiados) afectaron la trayectoria de movilización de recursos de ONU-Mujeres. Sin embargo, la Entidad aún disfruta de un crecimiento de las contribuciones voluntarias procedentes de una gran base de donantes, con 193 donantes en 2016, incluidos los Estados miembros, las agencias de las Naciones Unidas, los Comités Nacionales y otros donantes, con un crecimiento acelerado de las contribuciones procedentes de donantes no tradicionales (UNW/2017/8, apdo. 7).
4. ONU-Mujeres ha desarrollado una estrategia para la movilización de recursos estructurada para su Plan Estratégico para 2018-2021. Esta estrategia refleja diferentes variables, incluidos los análisis de tendencias por segmento de ingresos, un enfoque segmentado diferenciado de ingresos, análisis del riesgo y oportunidad por segmento e investigación de las tendencias del mercado y las dinámicas para identificar el crecimiento potencial de cada segmento.
5. Según este análisis, ONU-Mujeres anticipa un crecimiento sustancial de los ingresos, alimentado principalmente por el compromiso proactivo con mercados nuevos o sin explotar en el sector privado, así como un crecimiento de los programas conjuntos con los socios del sistema de las Naciones Unidas. ONU-Mujeres anticipa que el ritmo de crecimiento más rápido por segmento tendrá lugar en la participación del sector privado, tal y como también lo destaca el CCAAP, aunque la mayoría de la financiación seguirá proviniendo de sus alianzas con los Estados miembros. ONU-Mujeres hace un llamamiento a los Estados miembros a mantener el aumento de la financiación de los recursos ordinarios (básicos) y cumplir con los objetivos del presupuesto integrado, un componente primordial a la hora de cumplir la estrategia anterior y hacer uso del compromiso de los nuevos socios.

### **III. Presupuesto institucional**

#### **2. Cambios de puesto relacionados con la capacidad operativa**

6. *Como se ha indicado en el apartado 127 del informe del presupuesto integrado, se propone ascender el puesto P-5 de jefe de cuentas a dirección adjunta de gestión financiera D-1 para proporcionar supervisión de la planificación financiera e integración de los datos presupuestarios y financieros de ONU-Mujeres, además de las responsabilidades de gestión financiera que se han incrementado recientemente en consonancia con la introducción de las Normas Contables Internacionales para el Sector Público (en adelante, IPSAS, por sus siglas en inglés), así como las responsabilidades de gestión que requieren la supervisión del personal 28. La Comisión Consultiva **constata que** las IPSAS un tiempo en vigor y que su introducción no se puede considerar una justificación para el ascenso de un puesto. La Comisión también considera que se proporcionó*

*una justificación insuficiente para explicar la necesidad operativa de un puesto de nivel D-1 para la gestión de operaciones financieras, especialmente en términos de la carga de trabajo que hay que gestionar y los cambios que se producen en las responsabilidades. (apdo. 13)*

#### **Respuesta de la Administración:**

#### **Observaciones sobre el procedimiento**

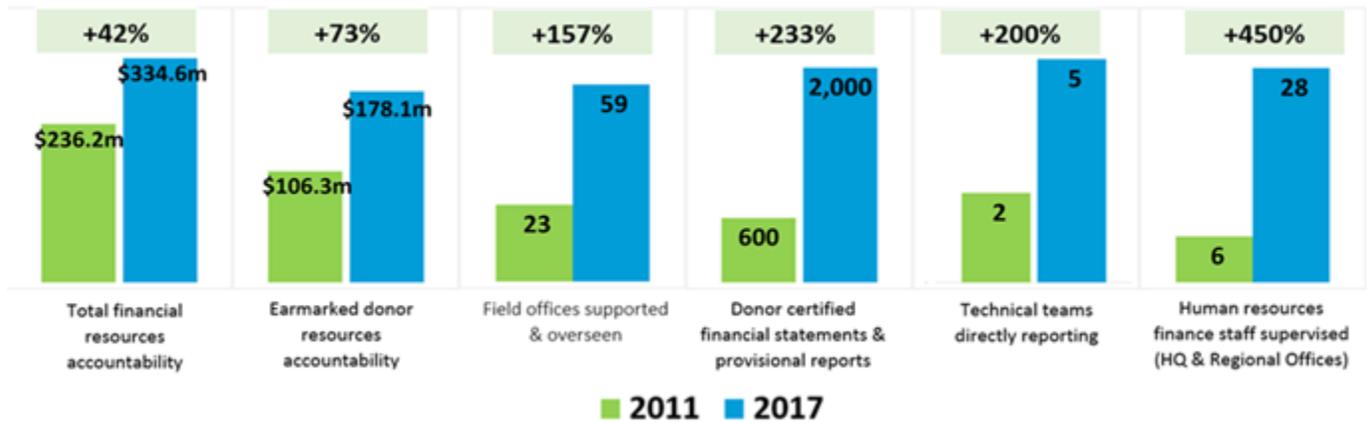
7. El apartado 13 del informe de la CCAAP expone que «la Comisión también considera que se proporcionó una justificación insuficiente para explicar la necesidad operativa de un puesto de nivel D-1 para la gestión de operaciones financieras, especialmente en términos de la carga de trabajo que hay que gestionar y los cambios que se producen en las responsabilidades». Por tanto, la CCAAP no emitió ninguna recomendación sobre el asunto ni recomendó no realizar el ascenso. Consideraron que no había una justificación suficiente.
8. ONU-Mujeres informa de que la CCAAP, durante su sesión formal y las cuestiones relacionadas por escrito, no realizó posteriores averiguaciones sobre el ascenso propuesto ni solicitó motivos adicionales sobre el asunto. Durante el transcurso de los últimos meses y especialmente después del informe de la CCAAP, hemos aportado justificaciones adicionales considerables con respecto al ascenso para el documento de sesión (2017/CRP.11) y la presentación informal del 17 de agosto.
9. Para facilitar la consideración de este asunto y su consulta, sintetizamos a continuación la justificación del ascenso propuesto.

#### **Justificación del ascenso**

10. La Directora Ejecutiva de ONU-Mujeres, respaldada por la Comisión Consultiva de Auditoría, recomendó a la Junta Ejecutiva el ascenso del puesto P-5 de jefe de cuentas al puesto propuesto de director adjunto de gestión financiera D-1 en el presupuesto integrado propuesto para 2018-2019. Este ascenso clave es necesario para garantizar una gestión financiera constante y eficaz de ONU-Mujeres, cuya demanda ha aumentado y continuará haciéndolo en términos de magnitud, complejidad y riesgos. Los términos de referencia para el puesto P-5 creado a finales de 2011 ya no representan de forma adecuada el nivel de responsabilidad conferido a este papel. La justificación para el ascenso del puesto P-5 se relaciona con un aumento significativo de las responsabilidades, las operaciones de gestión financiera y la carga de trabajo, tal y como se ilustra en la siguiente tabla:

<b>Responsabilidades, operaciones de gestión financiera y carga de trabajo</b>		<b>2011</b>	<b>2017</b>	<b>Cambio</b>
1.	Rendición de cuentas de los recursos financieros totales	236,2 millones de dólares	334,6 millones de dólares **	+42%
2.	Rendición de cuentas de los recursos de donantes para fines específicos	103,6 millones de dólares	178,1 millones de dólares **	+73%
3.	Personal financiero de recursos humanos supervisado (sede central y oficinas regionales)	6	28 *	+450%
4.	Equipos técnicos que informan de forma directa	2	5 *	+200%

5.	Oficinas sobre el terreno respaldadas y supervisadas	23	59	+157%
6.	Estados financieros certificados de donantes e informes provisionales	600	2.000	+233%
7.	Funciones de representación	Ninguno	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asesor y miembro del equipo directivo superior de ONU-Mujeres</li> <li>• Junta Ejecutiva de ONU-Mujeres</li> <li>• Comisión Consultiva de Auditoría de ONU-Mujeres</li> <li>• CCAAP</li> <li>• Quinta Comisión</li> <li>• CANG: Red de Presupuesto y Finanzas</li> <li>• Donantes y partes interesadas</li> </ul>	<i>Ahora se exigen estrategias de promoción y presentaciones técnicas de alto nivel</i>



English	Spanish
Total financial resources accountability	Rendición de cuentas de los recursos financieros totales
Earmarked donor resources accountability	Rendición de cuentas de los recursos de donantes para fines específicos
Field offices supported & accountability	Rendición de cuentas y oficinas sobre el terreno respaldadas

Donor certified financial statements & provisional reports	Estados financieros certificados de donantes e informes provisionales
Technical teams directly reporting	Equipos técnicos que informan de forma directa
Human resources finance staff supervised (HQ & Regional Offices)	Personal financiero de recursos humanos supervisado (sede central y oficinas regionales)

11. El papel actual del puesto P-5 de jefe de cuentas conlleva las siguientes responsabilidades que aparecen en la clasificación D-1:
- Enfoque estratégico en asuntos de gestión financiera de toda la organización en una entidad más compleja, sustancialmente mayor y ampliamente descentralizada.
  - Contable con más experiencia y más cualificado de la entidad: responsable de dar fe de la precisión técnica de los estados financieros anuales de ONU-Mujeres, sobre los cuales el Comité de Auditoría de las Naciones Unidas proporciona su opinión de auditoría, de certificar anualmente todos los estados financieros de fondos generales y de servir como directivo financiero superior de las operaciones de la entidad.
  - Cumple una función de consulta a la Directora Ejecutiva y el equipo directivo superior sobre asuntos de gestión financiera técnica y riesgos institucionales asociados, además de ser miembro del equipo directivo superior.
  - Representa a ONU-Mujeres en las reuniones de alto nivel de la Junta Ejecutiva de ONU-Mujeres y de la Comisión Consultiva de Auditoría, y del período de sesiones del CCAAP y la Quinta Comisión, así como de las reuniones del Comité de Alto Nivel sobre Gestión sobre Red de Presupuesto y Finanzas y el Equipo de tareas interinstitucional sobre normas contables y con donantes y partes interesadas.
12. El ascenso propuesto al puesto D-1 de director adjunto de gestión financiera se ha clasificado como equivalente al nivel D-1. Este supervisará y guiará la gestión financiera y las operaciones para las sedes y las oficinas de los países, las oficinas encargadas de varios países y las oficinas regionales descentralizadas para garantizar el suministro oportuno de servicios de calidad y desarrolla/propone las políticas financieras, las normas y los procedimientos y sistemas para garantizar la eficiencia continua en las operaciones de gestión financiera. El puesto también garantizará la supervisión de la planificación financiera y la integración de los datos presupuestarios y financieros de ONU-Mujeres. La rápida expansión de las oficinas y el aumento de los recursos ha aumentado la complejidad de la gestión financiera y los controles presupuestarios, en particular debido a que las normas contables internacionales y la generación de informes estatutarios ahora requieren de un mayor rigor tanto de las secciones de las oficinas sobre el terreno como de las sedes, con las secciones presupuestarias y financieras de las sedes y un mayor número de personal financiero de las oficinas regionales que proporcionan supervisión, revisión y asesoramiento para el mantenimiento de los registros requeridos y la supervisión presupuestaria. El puesto D-1 propuesto asegurará la cohesión de los servicios de gestión financiera globales. La propuesta de ONU-Mujeres de un puesto de nivel D-1 concuerda con roles similares representados en otras entidades de las Naciones Unidas de tamaño y complejidad comparables.

La defensa y la credibilidad requieren un equivalente en todos los foros de gestión financiera importantes y ONU-Mujeres no puede permanecer a un lado con un nivel de representación inferior al nivel de director financiero en comparación con el resto de entidades.

13. Se solicitó a ONU-Mujeres que comunicara a la Junta Ejecutiva la clasificación de este puesto y su comparación con otras entidades de la ONU durante la sesión informal del 17 de agosto de 2017. Este puesto se ha clasificado en el nivel D-1. Como parte de la clasificación, hemos estudiado puestos de entidades similares, como el UNFPA; la descripción del puesto de nueva clasificación está disponible para su revisión. Asimismo, podemos facilitar una versión que muestre las diferencias entre el puesto D-1 del ascenso propuesto con respecto al puesto P-5 al que sustituiría.
14. La propuesta de ONU-Mujeres de un puesto de nivel D-1 concuerda con roles similares representados en otras entidades de las Naciones Unidas de tamaño y complejidad comparables. El UNFPA cuenta con contables cualificados de niveles P-5, D-1 y D-2. La solicitud de ONU-Mujeres del ascenso de nivel P-5 a D-1 admite que el puesto P-5 también debe asumir las responsabilidades del nivel D-1 en una entidad más pequeña y que es el contable cualificado superior dentro de la dirección financiera. En la práctica, el puesto P-5 de jefe de cuentas se rescindiría y se sustituiría por el puesto D-1 de director adjunto de gestión financiera, con una repercusión mínima en los gastos.
15. Se propone que este puesto se clasifique en el nivel D-1 de acuerdo con los motivos anteriormente mencionados en esta respuesta de la Administración al informe de la CCAAP y a la clasificación confirmada.
16. ONU-Mujeres reconoce y se toma muy en serio que la Junta Ejecutiva ostente el puesto de director ejecutivo de contabilidad para una gestión financiera adecuada de ONU-Mujeres, para garantizar el cumplimiento del Reglamento Financiero y Reglamentación Financiera Detallada y para proporcionar la garantía financiera rigurosa esperada a la Junta Ejecutiva y otras partes interesadas, incluidos estados financieros certificados y auditorías sin reservas. En consecuencia, este ascenso tiene un carácter de alta prioridad para permitir a ONU-Mujeres cumplir con sus actividades de contabilidad y asumir estas responsabilidades como una entidad creciente, ampliamente descentralizada y más compleja que hace 5 años. El ascenso del puesto P-5 de jefe de cuentas al puesto D-1 de director adjunto de gestión financiera es necesario para cumplir con estas responsabilidades. Para promover la integración de género en los foros financieros y presupuestarios del sistema de las Naciones Unidas, el contable de dirección financiera de ONU-Mujeres no debería ser de un nivel inferior a los de entidades similares de la ONU.

### **3. Cambio de puesto relacionado con la consolidación de las funciones de auditoría interna y evaluación**

17. *La Comisión Consultiva coincide con la Dependencia Común de Inspección y la Comisión Consultiva de Auditoría de ONU-Mujeres en la necesidad de implantar las funciones específicas de auditoría interna y la consolidación resultante de las funciones de auditoría interna y evaluación en ONU-Mujeres. La Comisión Consultiva **recomienda** la aprobación de todos los cambios de personal propuestos a excepción del ascenso propuesto del puesto D-1 a nivel D-2. La*

Comisión **considera** que no se ha proporcionado la suficiente información para justificar la necesidad de un puesto de dirección superior de nivel D-2 para encabezar tanto las funciones de supervisión como las relacionadas con las actividades de auditoría interna y evaluación, teniendo en cuenta el tamaño de la entidad. Asimismo, la Comisión es de la opinión de que la función de supervisión consolidada debería, por lo tanto, describirse como un «servicio» y no como una «división». (apdo. 17)

**Respuesta de la Administración:**

18. Apreciamos la recomendación de la Comisión Consultiva que coincide con una función específica de auditoría interna y la consolidación resultante de las funciones de auditoría interna y evaluación.

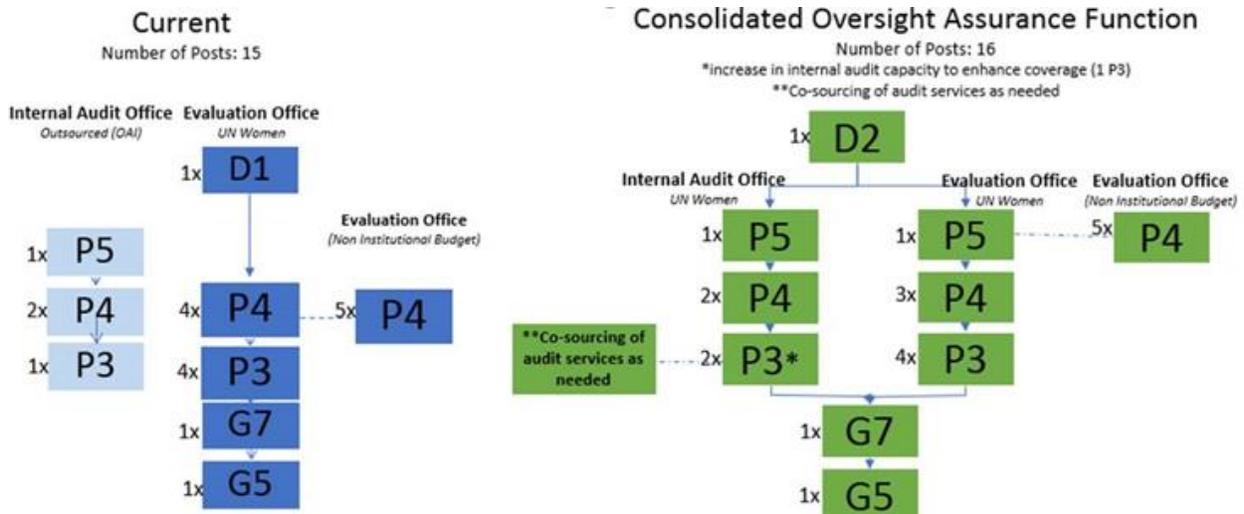
**Observaciones sobre el procedimiento**

19. El apartado 17 del informe de la CCAAP expone que «la Comisión considera que no se ha proporcionado la suficiente información para justificar la necesidad de un puesto de dirección superior de nivel D-2 para encabezar tanto las funciones de supervisión como las relacionadas con las actividades de auditoría interna y evaluación, teniendo en cuenta el tamaño de la entidad». Por tanto, la CCAAP no emitió ninguna recomendación sobre el asunto ni recomendó no realizar el ascenso. Consideraron que no había una justificación suficiente.
20. ONU-Mujeres informa de que la CCAAP, durante su sesión formal y las cuestiones relacionadas por escrito, no realizó posteriores averiguaciones sobre el ascenso propuesto ni solicitó motivos adicionales sobre el asunto. Durante el transcurso de los últimos meses y especialmente después del informe de la CCAAP, hemos aportado justificaciones adicionales considerables con respecto al ascenso para el documento de sesión (2017/CRP.11) y la presentación informal del 17 de agosto.
21. Para facilitar la consideración de este asunto y su consulta, sintetizamos a continuación la justificación del ascenso propuesto.

**Justificación del ascenso**

22. Incluir las dos funciones de revisión interna independientes de evaluación y auditoría interna en una garantía de supervisión organizativa reforzará la eficiencia y las sinergias, para un conocimiento holístico de los asuntos y una elaboración de informes coordinada sobre los resultados de las actividades de garantía, sin que la independencia de ambas funciones se vea amenazada. El puesto de director de nivel D-2 será miembro del equipo directivo superior y proporcionará asesoramiento y consejo independiente en tiempo real sobre gobernanza de alto nivel, gestión de riesgos y estrategias de control. Su superior en la relación jerárquica será el director ejecutivo, que es la misma persona que el director de evaluación y director de auditoría interna del PNUD actual.
23. Con respecto al ascenso del puesto D-1 de director de evaluación al puesto D-2 de director de servicios de garantía independientes, la dirección ejecutiva de ONU-Mujeres, con el respaldo de la Comisión Consultiva de Auditoría, ha propuesto un puesto D-2 para la supervisión de la oficina de auditoría interna y la oficina de evaluación independiente. Este puesto se ha clasificado como correspondiente al nivel D-2 y es necesario para:

- Una posición estratégica importante.
- La complejidad del puesto de supervisión tanto de auditoría interna como de funciones de evaluación.
- El nivel que se necesita para atraer a un candidato con antigüedad y experiencia tanto en auditoría interna como en evaluación.
- Las implicaciones de alto nivel de riesgo para la entidad y la asesoría estratégica de alto nivel que este puesto proporcionará a la Directora Ejecutiva y a la directiva superior.
- La relación con otros directores superiores a lo largo de la entidad descentralizada.
- Un nivel de experiencia suficiente para la interacción con partes interesadas de alto nivel.
- Un nivel similar con respecto a otras entidades de la ONU.
- La duplicación de funciones (el organigrama actual y el propuesto se muestran a continuación).



Evaluation office	Oficina de evaluación
UN women	ONU-Mujeres

Evaluation office	Oficina de evaluación
(not institutional budget)	(presupuesto no institucional)
Consolidated oversight assurance function	Función de garantía de supervisión consolidada
Number of posts: 16	Número de puestos: 16
*Increase in internal audit capacity to enhance coverage (1p3)	*Aumento en la capacidad de auditoría interna para mejorar la cobertura (1 P-3)
**Co-sourcing of audit services as needed	**Prestación conjunta de servicios de auditoría cuando sea necesario
Internal audit office	Oficina de auditoría interna
Un women	ONU-Mujeres
Evaluation office	Oficina de evaluación
UN women	ONU-Mujeres
Evaluation office	Oficina de evaluación
(not institutional budget)	(presupuesto no institucional)
**Co-sourcing of audit services as needed	**Prestación conjunta de servicios de auditoría cuando sea necesario

24. Este puesto debe ser capaz de trabajar y tomar decisiones de forma independiente de otras funciones dentro de la organización. El nivel propuesto también es acorde con otras entidades de las Naciones Unidas.
25. La propuesta de un servicio/función de garantía de supervisión consolidada no es nueva en el sistema de la ONU. El informe de la Dependencia Común de Inspección (DCI) sobre el «Estado de la función de auditoría en el sistema de Naciones Unidas» (JIU/REP/2016/8, Anexo 1) muestra la evaluación y auditoría interna unidas a la investigación en una única oficina de servicios de supervisión dentro de seis agencias de la ONU (OACI, OMI, Secretaría de las Naciones Unidas, UNESCO, OMPI y OMM). La evaluación y auditoría de configuración de la OIEA están unidas a las investigaciones, pero con carácter independiente, lo que es igual a la estructura propuesta por ONU-Mujeres. Las investigaciones seguirán externalizándose y las negociaciones se realizarán de forma continuada con la Oficina de Servicios de Supervisión Interna de las Naciones Unidas. Los motivos por los que no se propone la realización de las investigaciones de forma interna son: i) Los casos de investigación de ONU-Mujeres no son de unas dimensiones que puedan justificar de forma previsible un servicio de investigación dentro de la entidad; y ii) ONU-Mujeres se centrará en un principio dentro este contexto en establecer una capacidad de auditoría interna consolidada e independiente.
26. ONU-Mujeres está considerando la recomendación de la Comisión de designar esta función como un servicio.

#### **4. Cambios de puesto relacionados con la armonización de financiación para las funciones normativa y operativa de ONU-Mujeres con la resolución 65/259 de la Asamblea General**

27. *La Comisión Consultiva ha recomendado aprobar la implantación de estos cinco puestos. La Comisión **recomienda** que, en el caso de que la Asamblea General apruebe la incorporación de los cinco puestos anteriormente citados en el presupuesto ordinario para el bienio 2018-2019, la Junta Ejecutiva elimine los costes correspondientes al presupuesto institucional 2018-2019, reduzca la consignación en proporción e incremente los recursos relativos a las actividades del programa. A este respecto, la Comisión considera que ha finalizado el proceso del análisis funcional conforme a la resolución 65/259 de la Asamblea General. (Apdos. 19 y 20)*

**Respuesta de la Administración:**

28. *Apreciamos la recomendación de la Comisión Consultiva para la aprobación de la incorporación de cinco puestos financiados con fondos extrapresupuestarios y que estos sean financiados con recursos presupuestarios a partir del nuevo bienio. Sujeto a la aprobación por parte de la Asamblea General, los recursos correspondientes a unos 2 millones de dólares incluidos en costos de personal serán reasignados para dar apoyo a las actividades de los programas tal y como aparece en el apdo. 77 del documento del presupuesto integrado.*

## **5. Relación jerárquica de la división de recursos humanos**

29. *La Comisión Consultiva **confía** en que la dirección ejecutiva proporcione más información sobre el cambio de relación jerárquica de la división de recursos humanos a la Junta Ejecutiva en el momento en el que se estudie este informe. (apdo. 21)*

**Respuesta de la Administración:**

30. *Tal y como se compartió con el CCAAP, la relación jerárquica directa de recursos humanos a la Directora Ejecutiva refleja las limitaciones en la estructura actual de la organización, donde, a diferencia de la mayoría de entidades de las Naciones Unidas, ONU-Mujeres no cuenta con un papel de Director Ejecutivo Adjunto (en adelante, DEA)/SSG para los servicios institucionales/de gestión y, por consiguiente, tanto los Directores de Gestión y Administración como de Recursos Humanos informan a la Directora Ejecutiva, lo que también facilita el flujo de información rápido y directo para la oportuna toma de decisiones.*

31. *ONU-Mujeres puede proporcionar la información adicional requerida a la Junta Ejecutiva sobre esta estructura de información.*

## **IV. Otras cuestiones**

### **6. Personal con contratos de servicio**

32. *La Comisión **constata** la tendencia al alza de contratos de personal que no están en plantilla y recuerda que la DCI, en su informe citado anteriormente, recomendaba, entre otros, que las direcciones ejecutivas de las organizaciones del sistema de la ONU examinaran el empleo de personal que no está en plantilla, con objeto de identificar al personal que no está en plantilla de larga duración bajo una relación laboral de facto y establecieran un plan para poner fin al uso*

*prolongado e inapropiado de personal que no esté en plantilla. La Comisión Consultiva toma nota con inquietud de que la proporción de personal que no está en plantilla está otra vez al alza y confía en que ONU-Mujeres reduzca su dependencia de este tipo de personal con objeto de dirigir sus oficinas centrales y actividades sobre el terreno. La Comisión espera que se hagan avances a este respecto en consonancia con el informe del presupuesto integrado para el bienio 2020-2021. (apdo. 23)*

**Respuesta de la Administración:**

33. ONU-Mujeres supervisa detenidamente el empleo de las modalidades de contrato y garantiza que los contratos se realicen de acuerdo con las políticas y directrices aplicables. La Junta de Auditores de las Naciones Unidas y los auditores internos también supervisan el empleo de estos contratos de forma regular.
34. Dado el aumento del número de proyectos, puede esperarse un cierto aumento en las modalidades contractuales (principalmente los contratos de servicio), ya que estas son específicas de la implementación de los proyectos. Sin embargo, el enfoque de la organización es asegurar que no exista una mala utilización de estas modalidades contractuales.
35. La naturaleza de la labor de ONU-Mujeres requiere del empleo de los servicios de expertos con conocimientos específicos en las áreas técnicas de forma puntual. Por lo tanto, ONU-Mujeres también contrata asesores durante un tiempo limitado para proporcionar servicios de expertos, servicios de consultoría, habilidades o conocimientos técnicos para el desempeño de una labor determinada. La mayoría de los asesores trabajan a tiempo parcial/desde casa y se encargan de asignaciones a corto plazo que no requieren del establecimiento de un puesto fijo.
36. Según las recomendaciones de la Comisión, ONU-Mujeres continuará supervisando el empleo de personal que no está en plantilla para garantizar que estos siguen las directrices de uso de las modalidades de contrato.