



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

Distr.: general
21 de mayo de 2018

Original: árabe/chino/
inglés/francés/ruso/
español

Período de sesiones anual de 2018

19 y 20 de junio de 2018

Tema 5 del programa provisional

Cuestiones de auditoría

Informe del Comité Consultivo de Auditoría para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2017

I. Introducción

1. Con arreglo al tema 29 del mandato del Comité Consultivo de Auditoría (CCA), en el sexto informe del Comité a la Secretaria General Adjunta y Directora Ejecutiva de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres) se presenta un resumen de las actividades llevadas a cabo y del asesoramiento ofrecido por el CCA en 2017. El presente informe se pone a disposición de la Junta Ejecutiva y, cuando lo solicite, la Presidenta lo presentará a la Junta.

Antecedentes

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

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

4. De conformidad con el tema 2 del mandato, en septiembre de 2012 la Secretaria General Adjunta y Directora Ejecutiva constituyó oficialmente el CCA a fin de mejorar la rendición de cuentas y «promover una buena gobernanza y normas éticas elevadas, así como la adopción y la utilización por parte de la Administración de mejores prácticas en la gestión financiera y de riesgos» en ONU-Mujeres.

5. A fecha del 31 diciembre de 2017, el Comité estuvo constituido por los cinco miembros, tal y como se contempla en su mandato. Dichos miembros son William Fowler (Estados Unidos de América), Patricia Francis (Jamaica); Elizabeth MacRae (Canadá), Yuen Teen Mak (Singapur) y Mary Ann Wyrsh (Estados Unidos de América). En su conjunto, el Comité está formado por expertos en asuntos financieros y programáticos, contabilidad, gobernanza, auditoría interna e investigación, evaluación, auditoría externa, y prácticas y principios en materia de gestión de riesgos y fiscalización interna, así como en la labor y los procesos intergubernamentales y normativos de las Naciones Unidas.

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

II. Actividades y asesoramiento del Comité Consultivo de Auditoría al 31 de diciembre de 2017

7. En el año 2017, el Comité celebró tres reuniones presenciales: del 18 al 20 de abril, del 18 al 20 de julio y del 13 al 15 de noviembre. Entre los miembros de ONU-Mujeres que asistieron a las reuniones figuran la Secretaria General Adjunta y Directora Ejecutiva, los dos Directores Ejecutivos Adjuntos y los representantes pertinentes del personal directivo superior de programas y operaciones. En los casos en que resultó necesario, el Comité también se reunió sin la presencia de la Administración y celebró reuniones privadas por separado con la Secretaria General Adjunta y Directora Ejecutiva, la Junta de Auditores y el Director de la Oficina de Auditoría e Investigaciones del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, que es la oficina encargada de la Dependencia de Auditoría de ONU-Mujeres. El Comité se reunió asimismo con el Oficial Jurídico de ONU-Mujeres y con representantes de la Oficina de Ética de la ONU. La Presidenta del Comité participó en el período de sesiones anual de la Junta Ejecutiva en junio de 2017. Además de las sesiones oficiales, los miembros del Comité continuaron sus consultas y deliberaciones internas, el examen de documentos y la prestación de asesoramiento a la Administración de ONU-Mujeres por teléfono y correo electrónico.

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

9. En diciembre de 2017, dos miembros del Comité participaron en una visita sobre el terreno de cinco días a la oficina regional de ONU-Mujeres en Senegal y a la de la Entidad en Nigeria. El objetivo de la visita sobre el terreno era permitir que los

miembros del Comité tuvieran una mejor comprensión de las operaciones sobre el terreno, valoraran la forma en la que se consiguen los objetivos institucionales de ONU-Mujeres y llevaran a cabo su función de supervisión y añadieran valor a ONU-Mujeres. Las principales observaciones extraídas de la visita sobre el terreno se compartieron con los miembros del Comité y la Administración de ONU-Mujeres.

A. Junta de Auditores

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

11. El Comité ha recibido periódicamente información actualizada sobre el estado de aplicación de las recomendaciones contenidas en los informes y cartas de administración de la Junta de Auditores. El Comité respalda los esfuerzos de ONU-Mujeres para implementar las recomendaciones pendientes de manera oportuna y haciendo uso de los recursos disponibles. El Comité resalta la importancia de que ONU-Mujeres aborde las cuestiones estratégicas y sistemáticas subyacentes contenidas en dichas recomendaciones con soluciones sostenibles de forma coherente y continuada para garantizar la eficiencia y la eficacia del programa de la Entidad de conformidad con su mandato.

B. Arquitectura regional y desafíos institucionales

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

13. En 2014, se completó la aplicación de la arquitectura regional de ONU-Mujeres. Tal como se señaló en informes previos del Comité, la arquitectura regional era una de las prioridades institucionales de la Entidad. En 2016, se completó una evaluación independiente de la arquitectura regional, y ONU-Mujeres ha indicado que está trabajando para cumplir sus recomendaciones.

14. Como respuesta a la evaluación, el Comité entiende que ONU-Mujeres comenzó a revisar en 2017 su presencia global para identificar las responsabilidades y las diferencias en la ejecución de los programas y las operaciones entre oficinas regionales, oficinas plurinacionales, oficinas nacionales y presencia programática. Además, comprende que ONU-Mujeres está en proceso de desarrollar políticas y orientaciones para evaluar las diferentes tipologías de presencia en los países y realizar los ajustes estructurales adecuados con arreglo al plan estratégico para 2018-2021. Es importante que ONU-Mujeres promueva esos principios sobre tipología en las oficinas nacionales tan pronto como sea posible y que implemente los cambios identificados en su huella global, teniendo en cuenta las reformas del sistema de desarrollo de la ONU.

15. Asimismo, y de acuerdo con los compromisos realizados por ONU-Mujeres en su respuesta de la Administración a la evaluación, la Entidad llevó a cabo un análisis funcional de su sede y un ejercicio estratégico de planificación de las operaciones

(que incluía propuestas para la planificación de contingencias en 2018-2019). El equipo directivo superior está examinando los resultados de estas revisiones e informará de posibles nuevas iniciativas de cambio en la gestión para respaldar la implementación del nuevo plan estratégico. El Comité considera que estas actividades son de suma importancia, especialmente dadas las actuales iniciativas de reforma de la ONU. El Comité valora positivamente las labores de liderazgo de ONU-Mujeres en esta área. El Comité sigue animando a la Entidad a explorar los aspectos que forman parte de su papel particular dentro del sistema de la ONU: por ejemplo, su función coordinadora dentro de la ONU y su apoyo a la normativa intergubernamental para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y niñas, asuntos que pertenecen al marco de sus actividades operacionales y a su presencia sobre el terreno. El Comité espera con interés los futuros debates sobre las iniciativas de cambio en la gestión de ONU-Mujeres y sobre su futura trayectoria, incluyendo su posicionamiento en el programa de reforma de la ONU.

16. Como parte de este debate, ONU-Mujeres necesita continuar evaluando e implementando estructuras adecuadas para prestar apoyo a su Segunda Línea de Defensa en la sede y sobre el terreno. El Comité entiende que se han identificado los especialistas financieros de las oficinas regionales que formarán parte del centro de servicio global virtual (VGSC, por sus siglas en inglés), el cual servirá de apoyo a las operaciones en el terreno. Como se indica en informes anteriores del Comité, quizá también sea conveniente determinar puestos para especialistas en recursos humanos en las oficinas regionales, así como para coordinadores en las oficinas sobre el terreno para que cumplan la función ética.

17. Asimismo, el Comité entiende que ONU-Mujeres sigue actualizando su estrategia de recursos humanos, ejecutando iniciativas de desarrollo institucional, mejorando sus planes de promoción profesional y de gestión del desempeño, y abordando las cuestiones que se identificaron en la encuesta global a los trabajadores de 2016, en especial las relacionadas con el equilibrio entre el trabajo y la vida personal. El Comité espera con interés los futuros debates sobre las iniciativas de recursos humanos.

C. Actividades de programación

18. El Comité continúa apoyando a ONU-Mujeres en su iniciativa de 2015 de cambiar a iniciativas de programación insignia (FPI, por sus siglas en inglés) para lograr una mayor coherencia con la labor normativa, de coordinación con la ONU y de operación de la Entidad y, por consiguiente, mejorar la claridad programática general. El Comité entiende que las FPI proporcionan una dirección estratégica a la Entidad en general y respaldan a los países en sus esfuerzos por implementar la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Sin embargo, es posible que sean necesarias directrices y comentarios adicionales desde la sede para implementar las FPI de manera más eficaz a nivel nacional. Además, resultaría útil clarificar las responsabilidades y funciones de las unidades de la sede, así como su relación con las oficinas sobre el terreno, para garantizar la integración y el cumplimiento eficaces del programa.

19. Durante 2017, la Entidad continuó mejorando el sistema de gestión basado en los resultados, que está dirigido a dedicar más atención a los resultados y al valor, a simplificar la gestión y la presentación de informes de indicadores del desempeño y

a incluir un vínculo más directo entre los resultados del programa y los gastos presupuestarios/flujos de financiación. Por ejemplo, una de las medidas fue la mejora de la herramienta de evaluación de las oficinas en los países, que ahora incluye información de distintas fuentes para proporcionar a los directores una visión general del desempeño de las oficinas y respaldar la supervisión, planificación y gestión basada en datos.

20. El Comité subraya la importancia de proporcionar una formación correcta con lenguaje apropiado y un desarrollo de la capacidad cuando se desarrollen herramientas de gestión basadas en resultados, con el objetivo de respaldar un uso sostenible de estas y lograr mejoras necesarias y deseadas en la eficiencia.

21. El Comité respalda a ONU-Mujeres para que continúe mejorando su sistema de gestión basado en resultados y para que construya sólidos sistemas de supervisión sobre el terreno. El Comité entiende que ONU-Mujeres también está reforzando la integración de la gestión de riesgos institucionales con el sistema de gestión basado en resultados a través de, por ejemplo, la creación de registros de riesgo anuales como parte del proceso de planificación del trabajo anual.

22. Asimismo, subraya que ONU-Mujeres continúa llevando a cabo un estrecho seguimiento de la gestión de los anticipos realizados a los asociados en la ejecución para abordar de forma íntegra las causas/debilidades sistémicas de los anticipos pendientes de pago y mitigar el riesgo de que dichos fondos puedan utilizarse para actividades no intencionadas. También es importante abordar el asunto del cierre tardío del proyecto financiero, en especial en la sede. Estos asuntos podrían afectar al riesgo para la reputación de ONU-Mujeres. Es importante que se alcance una mayor comprensión y concienciación dentro de la cultura interna de ONU-Mujeres en lo que respecta a estos riesgos y a su impacto.

D. Marco de financiación y movilización de recursos

23. El Comité valora los elementos incluidos en el marco de financiación y los procesos presupuestarios de ONU-Mujeres, así como las complejidades asociadas. Además, el Comité subraya la importancia de garantizar la transparencia y el ajuste de los gastos en el marco de financiación en consonancia con las clasificaciones de gastos aprobadas.

24. Un aspecto clave de la realidad financiera de ONU-Mujeres reside en sus objetivos y estrategias de movilización de recursos, sobre los cuales se informa al Comité de manera periódica. Tal como se señaló en informes anteriores, se ha informado al Comité sobre las oportunidades potenciales que la arquitectura regional podría generar a fin de fortalecer e incrementar los vínculos para la coordinación interinstitucional y la movilización de recursos en el ámbito local. El Comité subraya la importancia de que los esfuerzos sobre el terreno para la movilización de recursos se ajusten a la dirección estratégica revisada y se centren en el papel particular de ONU-Mujeres sobre el terreno. Es necesaria una evaluación del contexto de cada país para establecer metas y actividades realistas relativas a las oficinas nacionales y fomentar así relaciones de trabajo eficaces entre el país asociado, ONU-Mujeres y otros organismos de la ONU.

25. Asimismo, el Comité continúa tomando nota de los continuados esfuerzos de la Entidad dedicados a la movilización de recursos, y entiende que dicha movilización

sigue siendo el mayor riesgo organizativo para la Entidad. En vistas de este riesgo, se llevó a cabo una auditoría de desempeño en 2017 para evaluar la movilización de recursos de ONU-Mujeres, y esta concluyó que este aspecto es parcialmente satisfactorio/necesita mejoras importantes. «Los motivos principales de este resultado fueron: poca claridad en la responsabilidad y rendición de cuentas para movilización de recursos; y procesos inadecuados en lo que respecta al desarrollo, supervisión y aprobación de estrategias de movilización de recursos institucionales y planes de acción». ONU-Mujeres ha proporcionado comentarios y un plan de acción para abordar las recomendaciones incluidas en la auditoría. El Comité espera con interés nuevas noticias relativas a la implementación de las recomendaciones.

26. El Comité entiende que, en 2017, ONU-Mujeres inició el borrador de una nueva estrategia de movilización de recursos, en el cual se recogerán medidas para expandir el apoyo básico y complementario de Estados miembros, así como para aumentar los ingresos del sector privado. Algunas de estas medidas consisten en incrementar el número y el ámbito de actuación de asociaciones institucionales estratégicas y fomentar las donaciones públicas a través de nuevos programas e infraestructuras de marketing directo.

27. El Comité también entiende que en 2017 se llevó a cabo una reorganización del equipo de movilización de recursos con el objetivo de prestar mayor atención al aumento y diversificación de la movilización de recursos. Además, se están llevando a cabo procesos adicionales de capacitación interna y profesionalización a través de, por ejemplo, el establecimiento de comunidades de práctica para motivar el intercambio de las mejores prácticas, tanto a nivel interno como en la relación con otros organismos de la ONU.

28. Sin embargo, el Comité subraya la importancia de fijar objetivos realistas y de asignar claramente la responsabilidad y la rendición de cuentas en lo que se refiere a la movilización de recursos, tanto básicos como complementarios. Sin dicha claridad, los riesgos de no cumplir los requisitos de recursos aumentan, y estos quizá no sean suficientes para que ONU-Mujeres lleve a cabo su mandato.

29. Además, anima a ONU-Mujeres a continuar identificando soluciones innovadoras para movilizar recursos tanto en la sede como sobre el terreno mediante el uso, entre otros, de las herramientas de las redes sociales. Resulta claro que se necesita acelerar el ritmo de la movilización de recursos y aumentar la eficacia de su implementación a través de los asociados en la ejecución. El Comité subraya la importancia de que ONU-Mujeres centre su atención en la calidad y la capacidad de los asociados en la ejecución y apoya su defensa continuada y sus medidas en pro de la participación del sector privado. El Comité anima asimismo a que ONU-Mujeres adapte sus estrategias de movilización de recursos a su visión estratégica para la Entidad y sus regiones, y a fomentar un aumento de la capacidad interna junto a nuevos acuerdos organizativos, si es necesario.

E. Gestión de los riesgos institucionales

30. En 2017, ONU-Mujeres continuó implementando estrategias de gestión de riesgos institucionales mediante la incorporación y la consolidación de la gestión de los riesgos en sus procesos institucionales. El Comité subraya la importancia de conseguir una cultura de trabajo en la que se entienda que la evaluación de riesgos es

una herramienta de gestión útil y una inversión en futuros éxitos programáticos en lugar de una carga adicional.

31. El Comité recomienda que se fomente una mayor concienciación sobre el valor y la necesidad de la gestión de riesgos, la cual es necesaria para su integración sostenible en las operaciones diarias, en particular aquellas relacionadas a la titularidad de los riesgos. El Comité entiende que ONU-Mujeres incluirá la gestión de riesgos institucionales como componente fundamental en su plan de formación en gestión. El Comité también subraya la importancia de fomentar la concienciación sobre la gestión de riesgos fraudulenta. El Comité apoya los esfuerzos de ONU-Mujeres realizados hasta la fecha.

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

F. Auditoría interna

33. Las funciones de auditoría interna e investigación de ONU-Mujeres se llevan realizando desde marzo de 2012 de conformidad con un acuerdo de prestación de servicios entre ONU-Mujeres y la Oficina de Auditoría e Investigaciones (OAI) del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

34. En 2014, ONU-Mujeres inició un proceso para determinar si la optimización de los recursos se conseguía a través de la subcontratación de la función de auditoría interna o si sería preferible una función de auditoría interna dentro de la Entidad. En 2017, ONU-Mujeres identificó varias opciones con el fin de elegir el modelo más apropiado para llevar a cabo la auditoría interna, y también contempló los recursos financieros necesarios para la estructura de gestión y administración de esta función, así como para su implementación.

35. El Comité Consultivo de Auditoría revisó y examinó en detalle las opciones identificadas y respaldó las recomendaciones de ONU-Mujeres respecto al desarrollo de una unidad organizativa a partir de 2018 que aunaría en una sola competencia integrada las funciones de garantía independientes de auditoría interna y evaluación. Tal y como se indicó en el informe del Comité de 2016, esta dependencia de supervisión podría crear sinergias entre las funciones, mejorar la eficacia y la optimización de los recursos y respaldar una mayor evaluación general en lo que se refiere a las operaciones, programas y desempeño de ONU-Mujeres. No obstante, con su creación, el Comité no deja de hacer hincapié en la necesidad de que se tomen las salvaguardias necesarias para garantizar que la independencia y los recursos de las dos funciones no se vean afectados negativamente.

36. Para respaldar la planificación e implementación de la función de auditoría interna, el Comité proporcionó asesoramiento constante a la Administración de ONU-Mujeres. Por ejemplo, el Comité revisó las Cartas de los Servicios de Auditoría y Evaluación Independiente y el Servicio de Auditoría Interna (respectivamente IEAS e IAS, por sus siglas en inglés), así como el plan plurianual de auditoría y estrategia basado en riesgos (2018-2021) de los IEAS. La presidenta del Comité también participó en los paneles de entrevistas de contratación para asumir la dirección de los IEAS y del IAS.

37. El Comité elogia a ONU-Mujeres por su proceso de transición hacia la auditoría interna hasta la fecha mediante, entre otros aspectos, la contratación de un profesional experto en supervisión que asistió en su implementación, y la cooperación con la OAI para adoptar políticas, procedimientos y sistemas relevantes para la auditoría interna. Asimismo, el acuerdo de prestación de servicios entre ONU-Mujeres y la OAI se amplió hasta el 31 de marzo de 2018 para facilitar la finalización de los informes en curso de la auditoría interna y para fomentar una transición fluida a la nueva unidad de auditoría.

38. En su informe de 2014, el Comité también recomendó que, como parte del proceso de estudio del modelo más adecuado de auditoría interna, ONU-Mujeres determinase el nivel necesario de garantías de auditoría. Esta recomendación reviste especial importancia en vista de la decisión 2015/4 de la Junta Ejecutiva. La opinión anual de la auditoría se basa ahora en la labor de auditoría interna realizada durante el año, y la cobertura actual de la auditoría es algo limitada. El Comité confía en que pueda aumentarse esta cobertura en los próximos años y respalda el refuerzo continuo de los servicios de auditoría interna de ONU-Mujeres con miras a garantizar que la cobertura de las auditorías incluidas en los planes sea suficiente, lo que se suma a la decisión de la Junta Ejecutiva N.º 2015/4.

39. Asimismo, es importante que la unidad de auditoría interna y la Junta de Auditores establezcan una comunicación constante con el fin de mejorar la planificación y la coordinación y así garantizar que la cobertura de la auditoría se adopte de manera adecuada y que las funciones de la auditoría se complementen. Esta recomendación reviste especial relevancia en vista de la decisión anual solicitada por la Junta Ejecutiva, recogida en el párrafo 38. Además de la garantía que se deriva de los esfuerzos internos, la cobertura de la auditoría externa constituye otro elemento adicional de garantía y refuerza la garantía general proporcionada a la Entidad.

40. El Comité revisó los planes de trabajo anuales de la auditoría interna para 2017 y 2018, los cuales fueron elaborados por la unidad de auditoría de ONU-Mujeres en la OAI. El plan de trabajo de la auditoría interna para 2018 fue revisado a continuación por el IAS para examinar asuntos relativos al riesgo institucional, y fue revisado de nuevo y aprobado por el Comité.

41. En 2017, se mejoraron las evaluaciones de riesgo anuales de las entidades y procesos de la sede, así como las de las oficinas sobre el terreno, para reflejar los cambios en la estructura organizativa de ONU-Mujeres y sus prioridades estratégicas y operacionales. Es importante que el ejercicio de evaluación del riesgo anual de la auditoría interna también aproveche los resultados del registro de riesgos de la Entidad, el cual se elaboró como parte del marco de gestión de riesgos institucionales.

42. El Comité recibió informes trimestrales sobre los resultados de las distintas actividades de auditoría llevadas a cabo en 2017, incluidas las cuestiones de interés sistémicas y recurrentes. Es importante que ONU-Mujeres aborde los asuntos recurrentes de la auditoría, como aquellos que tienen lugar en las oficinas sobre el terreno y que giran en torno a retrasos en la elaboración de estrategias y en el inicio de movilizaciones de fondos, la monitorización y supervisión inadecuadas de proyectos, y las deficiencias relacionadas con la gestión de activos y otras cuestiones institucionales o que afectan a toda la Entidad.

G. Investigaciones

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

44. En 2017, ONU-Mujeres evaluó la calidad y puntualidad de los servicios prestados por la OAI en lo que concierne a su función de investigación y elaboró opciones para identificar la modalidad más adecuada con la que desarrollar dicha función de manera eficaz con los recursos correspondientes.

45. A partir de 2018, la función de investigación se llevará a cabo de conformidad con un acuerdo de prestación de servicios entre ONU-Mujeres y la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OIOS, por sus siglas en inglés) de las Naciones Unidas. Algunos miembros del Comité ya revisaron una copia del mismo y recomendaron algunas revisiones que habrán de tenerse en cuenta.

46. Debido a que la función de investigación se sigue externalizando, es importante que el responsable designado en ONU-Mujeres sea el Director de los Servicios de Auditoría y Evaluación Independiente y que este informe directamente a la Secretaria General Adjunta y Directora Ejecutiva de ONU-Mujeres. La asignación de estas responsabilidades a la oficina de supervisión independiente está en consonancia con las mejores prácticas. La oficina de los IEAS proporcionaría a la Secretaria General Adjunta y Directora Ejecutiva aquellos informes que expongan los casos de investigación que se estén llevando a cabo y que identifiquen acciones o medidas de seguimiento requeridas por parte de la Administración de ONU-Mujeres. De esta forma, ONU-Mujeres puede asegurarse de que se realiza un seguimiento adecuado de los casos que requieren una investigación y una respuesta y que se garantiza la rendición de cuentas de la Entidad en cuanto a los resultados y la toma de decisiones.

47. El Comité también observa una reducción en los nuevos casos de investigación en 2017 respecto a los de 2016. Es importante que ONU-Mujeres continúe centrándose en fomentar una mayor concienciación en torno a la obligación de informar a los superiores y los canales para hacerlo.

48. El Comité elogia a ONU-Mujeres por el desarrollo de su propia política contra el fraude en 2017 con el objetivo de reforzar su postura contra el fraude y la corrupción, lo que ofrecerá al personal de ONU-Mujeres, a los asociados en la ejecución y a los proveedores una política clara sobre prevención, detección y respuesta ante el fraude.

H. Función de evaluación

49. La Oficina de Evaluación Independiente presentó al Comité su informe de 2016 sobre la función de evaluación de ONU-Mujeres y su Plan de Evaluación Institucional para 2018-2021. El Comité entiende que los planes corporativos y de evaluación descentralizada están en consonancia con el plan estratégico actual y que, por lo tanto, dichas evaluaciones pueden utilizarse para evaluar los logros previstos en el plan. El Comité también entiende que los resultados de la evaluación se difundirán plenamente en ONU-Mujeres para producir cambios positivos a través del fomento del conocimiento y la mejora del desempeño.

50. Además del cambio organizativo que supone la unión de la auditoría interna y la evaluación independiente dentro de una sola unidad organizativa en la sede, tal y

como se recoge en el párrafo 35, el Comité no deja de hacer hincapié en la importancia de asignar los recursos adecuados a la función de evaluación, tanto de forma centralizada como descentralizada. El Comité entiende que los especialistas en evaluación regional juegan un papel fundamental en el apoyo a las evaluaciones descentralizadas a través del control de calidad y el asesoramiento técnico, además de la gestión de las evaluaciones regionales. El Comité toma nota del alto grado de coordinación entre la sede y los especialistas en evaluación de las regiones, y subraya la importancia de mantener un flujo de informes directo entre los especialistas en evaluación regional y el director de la función de evaluación independiente.

51. Asimismo, tal y como indicó en su informe anual de 2016, entiende que el presupuesto futuro proyectado para la función de evaluación representa el 3 % del presupuesto total para planes y programas de ONU-Mujeres, como se recomienda en su política de evaluación. Sin embargo, considera que este porcentaje parece elevado, dado el tamaño de ONU-Mujeres y los desafíos a los se enfrenta en términos de recursos. Con el establecimiento de una unidad organizativa para los servicios de auditoría y evaluación independiente, es posible que se materialicen economías de escala. Puede que sea posible que ONU-Mujeres centre su atención en recursos adicionales para ámbitos como el seguimiento de programas, la mitigación de riesgos y la medición de resultados.

I. Ética

52. En 2011, ONU-Mujeres formalizó un acuerdo institucional con la Oficina de Ética de las Naciones Unidas para ofrecer servicios en el ámbito de la ética a la Entidad.

53. En 2017, a fin de reforzar la cultura de ética e integridad en ONU-Mujeres, este organismo inició una mayor interacción y comunicación entre el personal directivo superior de ONU-Mujeres (incluido el Asesor Jurídico de ONU Mujeres) y la Oficina de Ética de las Naciones Unidas. Además, ONU-Mujeres estableció un centro de coordinación operativo que sirve como enlace en el ámbito ético dentro de ONU-Mujeres, a fin de garantizar que la Secretaria General Adjunta y Directora Ejecutiva sea informada periódicamente de las actividades en curso en dicho ámbito.

54. El Comité entiende que ONU-Mujeres ha elaborado una nueva política ética que se publicará en 2018 junto a una formación en detalle, con el fin de promover una cultura basada en proporcionar opiniones libremente dentro de la Entidad. También proporcionará al personal de ONU-Mujeres las competencias necesarias para detectar y denunciar malas prácticas, así como conocimientos para evitar las represalias y habilidades de gestión relacionadas con las normas y regulaciones pertinentes. El Comité espera con interés noticias sobre esta política y su implementación, y fomenta una formación con lenguaje apropiado para garantizar que se alcance el impacto deseado.

J. Estados financieros

55. El Comité revisó el proyecto de estados financieros correspondiente al ejercicio que finalizó el 31 de diciembre de 2016. Al Comité le complace que ONU-Mujeres haya recibido una opinión de auditoría sin reservas por parte de la Junta de Auditores por sexto año consecutivo desde su creación en 2010. La presentación de informes

financieros de ONU-Mujeres continúa mejorando y se siguen haciendo ajustes según resulta necesario.

K. Tecnología de la información y comunicación

56. El Comité recibe noticias de manera periódica sobre iniciativas relativas a las tecnologías de la información y comunicación (TIC). El Comité apoya la decisión de convertir a las TIC en un factor estratégico y subraya la importancia de la inversión en TIC para garantizar soluciones de TI óptimas. El Comité subraya que el índice de consultores en el personal de la sede de ONU-Mujeres es alto, lo que podría presentar un riesgo para la Entidad en vistas del creciente riesgo y complejidad del entorno TIC de ONU-Mujeres.

L. Plan estratégico para 2018-2021

57. El Comité recibió noticias de manera periódica sobre el desarrollo del plan estratégico para 2018-2021, así como del enfoque participativo adoptado por ONU-Mujeres en sus relaciones con los Estados miembros, su teoría de cambio subyacente y el marco de los resultados en evolución. El Comité entiende que el triple mandato de ONU-Mujeres (normativo, operacional y de coordinación con la ONU) se centrará en un mayor aprovechamiento de sus puntos fuertes en lo que respecta a la coordinación con la ONU y al asesoramiento en políticas/apoyo intergubernamental, con el objetivo de alcanzar resultados sustanciales y respaldar el cumplimiento efectivo del programa, lo cual generará un valor adicional para las partes interesadas.

III. Consideraciones finales

58. 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 2017 (UNW/2018/4), que se presentará ante la Junta Ejecutiva en el período de sesiones anual, y ha tomado nota de los importantes resultados de auditoría interna que se han obtenido.

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

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