



联合国
粮食及
农业组织

Food and Agriculture
Organization of the
United Nations

Organisation des Nations
Unies pour l'alimentation
et l'agriculture

Продовольственная и
сельскохозяйственная организация
Объединенных Наций

Organización de las
Naciones Unidas para la
Alimentación y la Agricultura

منظمة
الغذية والزراعة
للأمم المتحدة

COMITÉ DE FINANZAS

175.º período de sesiones

Roma, 18 - 22 de marzo de 2019

Comité de Auditoría de la FAO: Informe anual correspondiente a 2018

Las consultas sobre el contenido esencial de este documento deben dirigirse a:

Sr. Thierry Rajaobelina
Secretario del Comité de Auditoría de la FAO
Tel.: +3906 57054884

Es posible acceder a este documento utilizando el código de respuesta rápida impreso en esta página. Es una iniciativa de la FAO para minimizar su impacto ambiental y promover comunicaciones más verdes. Pueden consultarse más documentos en el sitio www.fao.org



RESUMEN

- El Comité de Auditoría tiene el placer de proporcionar al Director General y al Comité de Finanzas su informe anual correspondiente a 2018, conforme está previsto en el mandato revisado del Comité de Auditoría (Apéndice C de la Sección 146 del Manual Administrativo). C). En el mandato se estipula también que el Presidente u otro miembro del Comité de Auditoría, según este decida, presente el informe anual al Comité de Finanzas.
- El Comité de Auditoría reconoce los progresos realizados respecto del fortalecimiento de los mecanismos de gobernanza y, en particular, acoge con agrado la publicación de la declaración sobre el control interno por parte del Director General que acompaña a los estados financieros correspondientes a 2017.
- El Comité de Auditoría se felicita por los esfuerzos realizados con respecto al tono a nivel superior, en particular, la mejora de la comunicación a nivel de toda la Organización respecto de la tolerancia cero de la FAO ante el fraude y la corrupción, así como los esfuerzos para combatir el hostigamiento, el acoso sexual, la explotación y el abuso sexuales.
- El Comité de Auditoría reitera su recomendación de finalizar con la fusión de las dos funciones de Oficial de ética y de Ombudsman, funciones que tienen responsabilidades distintas, exigen competencias distintas, se basan en normas distintas y presentan conflictos de intereses inherentes. El Comité de Finanzas ha examinado el informe de la Dependencia Común de Inspección (DCI) sobre políticas y prácticas de protección de los denunciantes y solicitó un informe sobre la independencia de la Oficina del Inspector General (OIG) y la Oficina de Ética de la FAO. EL Comité de Auditoría considera que un órgano externo debería encargarse de la redacción de dicho informe, a fin de proporcionar un punto de vista independiente.
- En el informe anual se exponen conclusiones positivas sobre el funcionamiento de la OIG y su coordinación con otras funciones de supervisión. El Comité de Auditoría señala que, finalmente, no se menoscabó la independencia de las operaciones de la OIG en 2018.
- El Comité de Auditoría toma nota con satisfacción de los esfuerzos realizados por la Administración de la FAO para considerar las recomendaciones de la auditoría tanto interna como externa y anima a continuar los esfuerzos por reducir el tiempo necesario para poner en práctica plenamente las recomendaciones. La actualización de la Administración de las medidas tomadas en relación con las recomendaciones de alto riesgo se presentará al Comité de Finanzas en su próximo período de sesiones.
- Preocupa al Comité de Auditoría que no se puedan poner en práctica los planes de trabajo de la OIG en el período propuesto debido a la falta de recursos. El Comité recomienda que los órganos rectores de la FAO vuelvan a examinar los recursos destinados a las funciones de auditoría y de investigación de la OIG, incluidos los puestos.
Ello también permitirá que la Organización mejore su respuesta a las denuncias relacionadas con el acoso sexual y la explotación y el abuso sexuales.
- Por último, el Comité de Auditoría desearía expresar su reconocimiento a la Administración de la FAO por haber organizado la visita sobre el terreno del Comité a la Oficina de la FAO en Somalia y a la Oficina de la FAO en Kenya. Estas visitas fueron muy útiles para que el Comité de Auditoría comprendiera las fortalezas de la Organización y los desafíos que enfrenta.

ORIENTACIÓN QUE SE SOLICITA DEL COMITÉ DE FINANZAS

- Se invita al Comité de Finanzas a tomar nota del informe anual del Comité de Auditoría de la FAO correspondiente a 2018.

Propuesta de asesoramiento

El Comité de Finanzas tomó nota del informe anual correspondiente a 2018 elaborado por el Comité de Auditoría de la FAO y:

- **reconoció la importante función que desempeñaba el Comité de Auditoría de la FAO al proporcionar garantías y asesoramiento independientes en las esferas de atribuciones que le confería su mandato;**
- **acogió con satisfacción dicho informe, que contenía conclusiones positivas sobre el funcionamiento de la Oficina del Inspector General, así como asesoramiento pertinente en relación con el sistema de control interno, gestión del riesgo y gobernanza de la FAO;**
- **manifestó su satisfacción con el asesoramiento del Comité de Auditoría de la FAO en las esferas comprendidas en su mandato;**
- **acogió con satisfacción el hecho de que el Director General conviniera en las recomendaciones presentadas en el informe y reiteró su apoyo al Director General y al Comité de Auditoría para reunirse por lo menos una vez al año con objeto de subrayar la importancia de la función del Comité y del asesoramiento que proporcionaba;**
- **esperaba con interés la presentación de un nuevo informe de la Administración sobre el estado de las recomendaciones del Comité de Auditoría en el siguiente período de sesiones ordinario del Comité de Finanzas, que se celebrará en noviembre de 2019.**

I. INTRODUCCIÓN

1. En calidad de grupo asesor independiente de expertos, el Comité de Auditoría (en adelante, “el Comité”) presta asistencia al Director General y al Comité de Finanzas en cuestiones relativas al control interno, los procesos de gestión de riesgos, la presentación de informes financieros y la auditoría interna, así como las funciones de inspección e investigación y las relativas a la ética de la Organización. El Comité desempeña este cometido examinando el trabajo de la Oficina del Inspector General (OIG), la Oficina del Ombudsman y de Ética, las otras funciones de supervisión de la FAO (evaluación y auditoría externa) y las medidas adoptadas por la Administración en relación con las recomendaciones y los informes de investigación de la OIG.
2. De conformidad con el mandato del Comité (Anexo 2), este prepara un informe anual sobre su labor que incluye asesoramiento, observaciones y recomendaciones, según convenga, y lo somete a consideración del Director General y el Comité de Finanzas. Este informe anual se ha adaptado al mandato refrendado por el Consejo en su 159.º período de sesiones.
3. En el 16.º informe anual del Comité de Auditoría se ofrece una visión general de los debates que el Comité mantuvo en 2018 y de las recomendaciones que formuló ese mismo año. En 2018 el Comité se reunió tres veces y, además, realizó una visita sobre el terreno a las oficinas de la FAO en Kenya y Somalia.
4. La composición del Comité durante 2018 se indica en el Anexo 1.

II. FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ

5. Durante el período al que se refiere el presente informe el Comité se reunió en la Sede de la FAO en tres ocasiones: abril, julio y diciembre de 2018. Cada reunión tuvo una duración de dos días. La Sra. Lesetedi fue la Presidenta en 2018; el Sr. Verasak Liengsrirawat fue elegido como Presidente con efecto a partir de 2019. En 2018, después del 158.º período de sesiones del Consejo, el Sr. Gianfranco Cariola se incorporó al Comité.
6. El Comité elogia a la OIG por los eficaces servicios de secretaría prestados en el transcurso del año, tanto en apoyo de las reuniones programadas y la visita sobre el terreno, como durante los períodos entre reuniones.
7. El Comité se complace en informar que la colaboración con el Ombudsman y Oficial de ética sigue siendo buena. El Comité fue informado en sus reuniones sobre los planes de trabajo en materia de auditoría externa y ética y sobre los progresos y resultados de sus trabajos, tanto mediante la presentación de informes como personalmente.
8. Como contribución a su trabajo, el Comité recibió información periódica actualizada sobre las novedades de la Organización y las perspectivas de la Administración, proporcionada en cada una de sus reuniones por los Directores Generales Adjuntos de Operaciones y Programas, y por otros miembros de la Administración Superior. Asimismo, el Comité recibió informes de los subdirectores generales de los Departamentos de Pesca, Silvicultura y Económico y Social relativos a los riesgos y desafíos que se enfrentaron en sus esferas de trabajo. No obstante, el Comité no se reunió con el Director General en 2018. El Comité reitera la importancia de la colaboración directa con el Director General.
9. Aunque determinó algunos ámbitos que exigen una mayor atención, el Comité concluyó que había desempeñado sus funciones de acuerdo con su mandato revisado. El Comité realizó una autoevaluación de su labor de conformidad con las mejores prácticas. La conclusión fue que el desempeño global del Comité era adecuado y acorde con su mandato y mejores prácticas actuales, pero que había un cierto margen de mejora en lo relativo al aumento de visibilidad, la interacción con todas las partes interesadas y en seguir dando relieve a los riesgos de alto nivel, la gobernanza y los controles, incluidas las cuestiones de ética e investigación que requieren la atención del Director General y la Administración superior.

10. El Comité tomó nota con satisfacción de que en el 159.º período de sesiones del Consejo se hubiesen aprobado los cambios en su mandato que este había recomendado, principalmente: la modificación del alcance para incluir el programa de ética y la función de coordinación de las funciones de supervisión; la modificación de la línea de presentación de informes mediante el envío del Informe Anual directamente al Comité de Finanzas; el fortalecimiento de la independencia en materia de designaciones y renovaciones de miembros decididas por el Consejo y el hecho de que el Comité de Auditoría opine sobre la designación y el despido del Inspector General.

11. El Comité tomó nota de la petición del Comité de Finanzas de recibir un informe después de cada período de sesiones del Comité de Auditoría, pero recomendó que esta práctica se iniciara en 2018, con los informes presentados después de las reuniones de julio y diciembre.

12. El Comité tomó nota con satisfacción de que las futuras selecciones de los miembros del Comité de Auditoría serán publicitadas a fin de que el proceso sea más transparente y competitivo y que se establecerá un comité de selección para que elija entre los mejores candidatos disponibles con debida consideración al equilibrio geográfico y de género.

III. VISITA SOBRE EL TERRENO DEL COMITÉ

13. El Comité reconoció que era necesario y beneficioso realizar visitas a las oficinas regionales y en el país y que estas darían lugar a una mejor comprensión de las operaciones de la FAO sobre el terreno. Se organizó un viaje del 17 al 21 de septiembre de 2018, cuyo principal interés era adquirir conocimientos acerca de las operaciones sobre el terreno de la FAO y aprender más sobre los desafíos y las oportunidades a que hacen frente las oficinas en los países en la realización de su labor. El Comité visitó las representaciones de la FAO en Kenya y Somalia. Además de las reuniones y debates con los colegas de la Organización de ambas oficinas, el Comité visitó proyectos en la provincia de Tharaka-Nithi y en Hargeisa. Asimismo, los miembros del Comité se reunieron con asociados gubernamentales locales, asociados en la ejecución y donantes.

14. El Comité tomó nota de que tanto el Gobierno central como los gobiernos a escala local valoran y aprecian a la FAO y su misión. Los beneficiarios de los programas de la FAO valoraron las aportaciones de las oficinas de la FAO en los países y sus asociados. Es evidente que sobre el terreno, la FAO está representada por su personal en todos los niveles. Ellos son la imagen de la Organización y, en este sentido, los medios a través de los cuales la FAO puede lograr sus objetivos. Esto es válido tanto para los funcionarios como para los miembros del personal no funcionarios que son dedicados, profesionales y cuentan con la motivación para prestar servicios a los beneficiarios de los proyectos.

15. El Comité tomó nota de un número de cuestiones que deben abordarse a fin de mejorar las operaciones sobre el terreno en ámbitos como: el examen centralizado y la aprobación de algunas transacciones por parte de la Sede de la FAO; los procesos de planificación y coordinación; la ejecución y el seguimiento de los proyectos; el entorno de control; los recursos humanos; el efectivo y los justificantes de pago de planes de trabajo y la gestión del cambista. El Comité manifestó preocupación en relación con las regulaciones en torno de la selección de los beneficiarios; los riesgos de las contrapartes dentro del plan de efectivo y justificantes de pagos que presenta un riesgo relacionado con la reputación y el grado de realismo de la delegación de atribuciones en las oficinas descentralizadas. Todas las observaciones se debatieron de manera constructiva con los respectivos Representantes de la FAO y su personal.

16. El Comité adquirió conocimientos valiosos durante el viaje, que servirán para ayudar en el desempeño general de la función de supervisión del Comité de Auditoría y mejorará la adopción de decisiones en sus reuniones, e insta a que se realicen viajes similares en el futuro.

IV. MENSAJES CLAVE Y CONCLUSIONES DE LOS TRABAJOS DEL COMITÉ DE AUDITORÍA EN 2018

17. A continuación se resumen los mensajes clave y las conclusiones de los trabajos del Comité durante 2018. En secciones posteriores del presente informe se ofrece información más detallada, que se organiza en torno a las cinco esferas generales establecidas en el mandato revisado del Comité. El Comité:

- tomó nota de los resultados del 159.º período de sesiones del Consejo y valoró que se hayan adoptado sus recomendaciones en relación con su mandato;
- acogió con satisfacción la emisión del Auditor Externo de un dictamen sin reservas sobre los estados financieros de 2017 y alentó a la Organización a examinar los riesgos y deficiencias identificados en los controles;
- valoró la emisión de la declaración de control interno y, al mismo tiempo, señaló que cabía realizar mejoras, y destacó la importancia para la Organización de trabajar simultáneamente en los riesgos de la evaluación y en determinar controles para mitigarlos;
- informó a la Administración sobre los resultados de la encuesta de autoevaluación del Comité de Auditoría, destacando la necesidad de realizar enmiendas en algunos de los criterios de evaluación;
- acogió con beneplácito el plan de acción de la Organización para hacer frente a la explotación y el abuso sexuales y al acoso sexual, pero destacó la necesidad de aclarar las definiciones y separar los planes de acción relativos a la explotación y el abuso sexuales y el acoso sexual a fin de garantizar la rendición de cuentas y la claridad, y considerar las consecuencias a largo plazo, entre otras cosas, en los recursos, de algunas de las medidas que se proponen;
- elogió a la Organización por sus iniciativas proactivas y su panel de recomendaciones que permitieron un mejor seguimiento de las recomendaciones de auditoría, pero también instó a la Administración a poner en práctica plenamente las recomendaciones que se hallan pendientes desde hace largo tiempo. Manifestó preocupación por que los resultados de las auditorías de la OIG vincularan las deficiencias directamente a la falta de capacidad en las oficinas descentralizadas y alentó a la Administración Superior a examinar soluciones para mejorar esta cuestión, considerando la racionalización y consolidación de las actividades;
- valoró la actualización de la Oficina de Recursos Humanos y su aceptación de las recomendaciones de la auditoría interna y la elaboración de un plan de acción, y por ende, espera los comentarios relativos a la aplicación real del plan;
- reiteró sus preocupaciones en relación con la fusión de las funciones del Ombudsman y el Oficial de ética, funciones que tienen responsabilidades distintas, exigen competencias distintas, se basan en normas distintas y presentan conflictos de intereses inherentes;
- agradeció los esfuerzos de la Administración por cubrir puestos profesionales vacantes en la OIG, pero manifestó preocupación por que los recursos disponibles para que la OIG lleve a cabo sus misiones tal vez no sean suficientes ahora para las exigencias de una organización descentralizada;
- acogió con agrado los cambios en la Sección 330 del Manual a fin de subsanar el conflicto de intereses existente en los procedimientos disciplinarios aplicables al personal de categoría P-4 e inferior, donde la misma persona era responsable de la formulación de recomendaciones y la toma de decisiones. El Comité espera con interés enmiendas en otras políticas y directrices en materia de investigaciones y procedimientos disciplinarios a fin de que sean congruentes con la Sección 330 del Manual revisada;
- si bien el Comité observó que no hubo impedimentos a la independencia de las operaciones realizadas por la OIG en 2018, recomienda reforzar la percepción de independencia mejorando las disposiciones de viaje;
- consideró que la OIG está prestando sus servicios de manera adecuada y eficaz, en particular mediante la ejecución de un programa de mejora de la garantía de calidad;
- señaló su preocupación por no haber podido reunirse con el Auditor Externo en sus reuniones de abril y diciembre de 2018, destacando que, como parte del fortalecimiento de la supervisión, dichas reuniones son cruciales.

V. POLÍTICAS RELATIVAS A LA PRESENTACIÓN DE INFORMES CONTABLES Y FINANCIEROS

18. En cada una de sus reuniones celebradas durante 2018, el Comité recibió informes del personal de la División de Finanzas, el Oficial jefe de información, el Inspector General y el Auditor Externo sobre el programa de planificación institucional de los recursos, las declaraciones financieras, la liquidez de la organización, sus inversiones, la utilización continuada de las Normas Internacionales de Contabilidad para el Sector Público (NICSP) y el seguimiento de los controles financieros en las oficinas descentralizadas. Las reuniones del Comité representaron una ocasión para que la Organización expusiera sistemáticamente la situación de las medidas adoptadas en relación con los riesgos advertidos y con las recomendaciones procedentes de supervisores. El Comité tuvo la oportunidad de examinar el proyecto de estados financieros y realizó sugerencias mínimas, acogiendo con satisfacción su finalización con un dictamen sin reservas de la auditoría externa. El Comité afirmó que desearía saber más sobre cómo los estados y las declaraciones de la NICSP mejoraron la recopilación de datos, el cumplimiento y la adopción de decisiones.

19. El Comité valoró los esfuerzos realizados para producir una declaración de control interno con los estados financieros, pero alentó a la Administración a centrarse en fortalecer los procesos de gestión del riesgo entendidos como la base para mejorar el control interno.

20. Con respecto al pasivo del seguro médico después del cese en el servicio de la Organización, el Comité sigue preocupado por que no se haya encontrado ninguna solución duradera dentro del sistema de las Naciones Unidas.

VI. CONTROL INTERNO Y GESTIÓN DEL RIESGO

A. Recomendaciones de auditoría interna

21. El Comité agradeció los constantes esfuerzos realizados por la Organización para dar mayor relieve a la rendición de cuentas respecto de la oportuna aplicación de las recomendaciones de auditoría acordadas, destinadas a mejorar la gestión de los riesgos de la Organización. Aunque sigue habiendo cierta variación interanual en las tasas generales de aplicación de las recomendaciones de auditoría interna de la OIG, el Comité observa que en conjunto la Administración había alcanzado a finales de 2018 un resultado de aplicación del 87 % (respecto del objetivo del 90 % en 2019) de las recomendaciones pendientes durante más de dos años. El Comité valoró las mejoras realizadas en la aplicación de planes de evaluación del riesgo y la tasa de aplicación de las recomendaciones de auditoría.

22. El Comité elogió a la Organización por sus iniciativas proactivas y su panel de recomendaciones que permitieron un mejor seguimiento de las recomendaciones de auditoría. Para mayor claridad, con respecto a las recomendaciones vencidas, el criterio del Comité es que deberían seguir informándose las fechas originales de aplicación convenidas con la OIG, así como las fechas de aplicación revisadas propuestas por la Administración.

23. El Comité manifestó su satisfacción por la práctica plena de las recomendaciones de auditoría de la OIG que llevaban mucho tiempo pendientes y que estaban relacionadas con esferas de riesgo elevado.

24. Asimismo, el Comité examinó con interés los informes de auditoría interna publicados en 2018. El Comité desea llamar la atención a la Administración acerca de las conclusiones de alto riesgo que figuran en algunos de los informes.

25. El Comité tomó nota de que se habían observado graves deficiencias de control interno en oficinas en las que el puesto de Representante de la FAO había estado vacante durante períodos largos, como Venezuela (República Bolivariana de) y Rwanda. Mientras que el puesto de FAOR en Rwanda ya se ha cubierto, el puesto de FAOR en Venezuela (República Bolivariana de) lleva vacante desde septiembre de 2017 y el Comité exhortó a cubrir los puestos de FAOR vacantes con carácter

prioritario. Como consecuencia de las deficiencias del control interno, la OIG había observado un desvío de fondos por valor de 30 000 USD en Rwanda.

26. En relación con la protección de datos y la privacidad, si bien señaló que la Organización puede no estar sujeta al Reglamento general de protección de datos (RGPD) de la Unión Europea, de reciente aplicación, el Comité esperaba que la FAO elaborara y aplicara mejores normas y políticas, en la medida en que podrían ser exigidas por los Estados Miembros y los donantes.

27. En lo concerniente a la inspección de bienes y servicios y a las adquisiciones en general, el Comité manifestó su preocupación por la necesidad de seguir velando por la aplicación de los principios de transparencia y competencia. El Comité señaló que algunas políticas y procedimientos son obsoletos y necesitan ser actualizados e instó a la Organización a llevar a cabo actualizaciones periódicas.

28. A raíz de una presentación del Oficial jefe de información (CIO) sobre seguridad en la tecnología de la información y las novedades positivas en esta esfera, el Comité manifestó su alarma al saber que el 75 % de las aplicaciones actuales de la FAO se basan en tecnología obsoleta, lo que plantea una seria amenaza para la seguridad.

29. Por último, el Comité señala a la atención de la Administración la necesidad de abordar las siguientes cuestiones: a) el resultado de la encuesta sobre el uso de las listas de reserva de candidatos para cubrir los puestos vacantes, con arreglo a la cual el 65 % de los responsables de la contratación o supervisores consideraban que los funcionarios nombrados mediante dichas listas no estaban capacitados para desempeñar las correspondientes funciones; y b) las recomendaciones formuladas en el informe de auditoría en materia de contratación de personal.

30. En el informe anual de la OIG correspondiente a 2018 se pueden encontrar más detalles al respecto, así como la información proporcionada por la Administración de la FAO.

B. Recomendaciones de auditoría externa

31. En 2018, el Comité siguió examinando el informe y las cartas de la auditoría externa sobre asuntos de gestión.

32. El Comité señala su preocupación por no haber podido reunirse con los auditores externos en sus reuniones de abril y diciembre de 2018, destacando que, como parte del fortalecimiento de la supervisión, dichas reuniones son cruciales. Asimismo, el Comité alentó a los auditores a evitar superponerse con la labor de las funciones de supervisión de la Organización a fin de reducir gastos y fomentar el intercambio de planes e información a fin de lograr una labor combinada en el futuro.

C. Políticas de rendición de cuentas y control interno

33. El Comité recibió con agrado la publicación de la Declaración en materia de control interno junto con los estados financieros de 2017. El Comité recomendó el uso de indicadores o sistemas para evaluar la confiabilidad de los cuestionarios de control interno empleados para preparar la Declaración en materia de control interno. El Comité espera con interés recibir información sobre otras novedades, más concretamente, sobre el próximo marco lógico del riesgo institucional actualizado y la utilización de registros de riesgos unitarios.

34. El Comité señaló que existe el análisis del riesgo general a nivel institucional, pero que a nivel regional y local sigue siendo una cuestión preocupante y que es preciso realizar más esfuerzos en este sentido. El Comité alentó a la Organización a examinar sistemas de certificación combinados a fin de consolidar o integrar las actividades de certificación, asignar adecuadamente las responsabilidades y evitar deficiencias y duplicaciones. Las certificaciones combinadas optimizarán la cobertura de certificaciones obtenida de la Administración y proveedores internos y externos de servicios de certificación en las esferas de riesgo que afectan a la Organización.

D. Concentración en los resultados

35. Reconociendo que se trata de una iniciativa a largo plazo, el Comité reitera la importancia que tiene institucionalizar plenamente la gestión basada en los resultados (GBR), la gestión del riesgo institucional (GRI) y la gestión del rendimiento, de manera que se obtuvieran y mantuvieran los beneficios previstos de un enfoque más centrado en los resultados para la gestión y la rendición de cuentas. El Comité valoró los esfuerzos realizados por aplicar la gestión de riesgos, pero destacó que se debería poner en práctica la gestión del riesgo institucional en su totalidad.

E. Gestión de los recursos humanos

36. En 2018, el Comité examinó los desafíos en la gestión de los recursos humanos relacionados con el equilibrio geográfico del personal del cuadro orgánico y consultores, el desarrollo de una nueva plataforma de contratación, la paridad de género, el rendimiento del personal, un plan de acción para cambiar la cultura de la Organización y la actualización de las políticas en materia de recursos humanos.

37. El Comité subrayó la importancia de los controles en la fase de contratación, como la lista de sanciones del Portal mundial para los proveedores de las Naciones Unidas, a fin de evitar riesgos vinculados a listas negras de candidatos.

38. El Comité acogió con agrado los cambios en la Sección 330 del Manual a fin de subsanar el conflicto de intereses existente en los procedimientos disciplinarios aplicables al personal de categoría P-4 e inferior, donde la misma persona era responsable de la formulación de recomendaciones y la toma de decisiones. El Comité esperaba con interés enmiendas en otras políticas y directrices en materia de investigaciones y procedimientos disciplinarios a fin de que sean congruentes con la Sección 330 del Manual revisada.

39. El Comité observó que no se había establecido ningún plazo para tramitar las medidas disciplinarias entre el cierre de una investigación y la decisión definitiva del caso. Por consiguiente, el Comité recomendó que se formulara un indicador fundamental del rendimiento para evitar el posible riesgo de que la Organización no hiciera un seguimiento oportuno del proceso de investigación.

F. Acoso sexual y explotación y abusos sexuales

40. El Comité expresó su preocupación en relación con la actual situación en materia de explotación y abusos sexuales en el sistema de las Naciones Unidas y la ausencia de denuncias de estas cuestiones. El Comité considera que los resultados de la amplia encuesta de las Naciones Unidas y la FAO sobre acoso sexual ayudarán a brindar información a la Organización acerca del alcance del problema de ausencia de denuncias y sobre cómo hacerle frente. El Comité acogió con beneplácito el plan de acción de la Organización para hacer frente a la explotación y el abuso sexuales y el acoso sexual, pero destacó la necesidad de aclarar las definiciones y separar los planes de acción relativos a la explotación y el abuso sexuales de los relativos al acoso sexual a fin de garantizar la rendición de cuentas y la claridad, y considerar las consecuencias en el largo plazo de algunas de las medidas que se proponen, en particular en relación con los recursos.

41. El Comité sugirió que las políticas relativas a la explotación y el abuso sexuales y el acoso sexual se actualicen a partir de las conclusiones del grupo de trabajo de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación.

42. El Comité reiteró que constituía un posible riesgo seleccionar el Ombudsman y Oficial de ética como centro coordinador de la política de protección contra la explotación y el abuso sexuales a raíz del conflicto de intereses señalado, que surge de la combinación de ambas funciones.

VII. POLÍTICAS Y MEDIDAS DE LA ORGANIZACIÓN ORIENTADAS A COMBATIR LAS PRÁCTICAS FRAUDULENTAS, CORRUMPTAS Y COLUSORIAS

A. Aplicación de sanciones a los proveedores

43. En 2018 el Comité no recibió la actualización correspondiente a las actividades del Comité de Sanciones a los Proveedores. El Comité pidió que en el programa figurara un tema permanente para que en 2019 un representante del Comité de Sanciones a los Proveedores concurreniera ante el Comité de Auditoría y solicitó un informe sobre las enseñanzas adquiridas.

B. Actualización de la política de la FAO contra el fraude

44. El Comité notó con satisfacción que las dos medidas en materia de prevención y detección del fraude que surgieron a partir del informe de la DCI –elaboración de una estrategia y un plan de acción contra el fraude– se encontraban en proceso de aplicación y que la estrategia se había basado en tres pilares: concienciación y capacitación; políticas y procedimientos que se basaran en la conciencia acerca de los riesgos y la capacidad de los sistemas y herramientas para realizar el seguimiento y detectar los fraudes. El Comité señaló que actualmente había programas de capacitación disponibles en la intranet de la FAO como producto de los esfuerzos realizados por la OIG. En relación con el seguimiento, la Organización estaba poniendo en marcha una herramienta para que las oficinas descentralizadas ingresen sus planes relativos al fraude y realicen el seguimiento de los mismos. El Comité tomó nota de que se ha establecido una pequeña unidad en la oficina del Director General Adjunto (Operaciones) que se ocupará de control interno y cumplimiento, incluidas las cuestiones relativas a la prevención del fraude.

C. Política de protección de los denunciantes de irregularidades

45. La confianza en que las denuncias se tratarán adecuadamente y que los denunciantes gozarán de protección ante represalias es fundamental para que la política tenga sentido. La mayoría de las denuncias por mala conducta que se presentan a la OIG sigue procediendo del personal de la FAO. En los muy pocos casos (tres) en 2018 en que el denunciante mostró su preocupación por ser objeto de represalias, la Organización respondió de forma apropiada y oportuna.

46. El Comité de Finanzas ha examinado el informe de la DCI sobre políticas y prácticas de protección de los denunciantes y solicitó un informe sobre la independencia de la OIG y la Oficina de Ética de la FAO. El Comité de Auditoría considera que un órgano externo debería encargarse de la redacción de dicho informe, a fin de proporcionar un punto de vista independiente.

Evaluación

47. El Comité notó con satisfacción que la Oficina de Evaluación y la OIG coordinan sus planes anuales al menos una vez por año y que los centros coordinadores comparan planes para evitar la superposición negativa, coordinando periódicamente con los auditores regionales las misiones y planificaciones e intercambiando informes entre ambas funciones.

VIII. APLICACIÓN DEL PROGRAMA DE ÉTICA DE LA ORGANIZACIÓN

A. Informes anuales referidos al Comité realizados por la Oficina del Ombudsman y de Ética

48. De conformidad con el mandato revisado, el Comité solicitó que se le enviara el Informe anual del Oficial de ética antes de que se expidiera al Comité de Finanzas. El Comité intercambiará sus opiniones sobre el Informe anual del Oficial de Ética en una nota independiente destinada al Comité de Finanzas.

B. Los principales componentes del programa de ética, entre ellos, las políticas y la normativa pertinentes y la capacitación.

49. El Comité reafirmó sus preocupaciones acerca de la función del Ombudsman y Oficial de ética, que no sigue las buenas prácticas en la medida en que se presenta un conflicto de intereses entre ambas funciones. Esto quedó demostrado con claridad en la presentación del Ombudsman y Oficial de ética al Comité de Auditoría y una vez más quedó en evidencia el elevado riesgo de reputación que correría la Organización si fusionara estas dos funciones en conflicto. El comité llama la atención a la FAO acerca de otro examen de la DCI (además del examen de la DCI sobre conflicto de intereses mencionado en su Informe anual de 2017), el Examen de las políticas y prácticas de protección de los denunciantes de irregularidades en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas en el que se afirma: “Otro reto para la independencia es la dualidad de funciones del oficial de ética de la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO) (que también es el ombudsman), (...). La dualidad de funciones del ombudsman o de los oficiales de ética o supervisión podría poner a los funcionarios en una situación de vulnerabilidad y a las funciones en peligro de perder credibilidad y la confianza de los funcionarios. Los Inspectores proponen que se replantee la dualidad de funciones de estos cargos en concreto para garantizar su independencia e integridad”¹. Además, el Comité tuvo conocimiento de varios casos de conflicto de intereses entre las funciones del funcionario de ética y el Ombudsman.

C. El programa de la Organización relativo a la declaración de la situación financiera o los programas destinados a prevenir o abordar conflictos de intereses

50. Se informó al Comité de que a finales de noviembre debería haberse terminado el Programa relativo a la declaración de la situación financiera pero que, en cambio, en diciembre aún estaba en curso debido al tiempo que tuvo que dedicar el revisor externo y el tiempo necesario para recopilar la información. Este Programa se había iniciado entre junio y septiembre, pero se reabrió para permitir una mayor participación. El Comité reiteró la necesidad de hacer controles aleatorios y recomendó que se establecieran y se realizaran de forma regular.

51. El Comité recomendó que se elaborara una política sobre conflicto de intereses y que todo el personal de la FAO conociera y comprendiera la definición de conflicto de intereses

D. La suficiencia de los recursos para desempeñar eficazmente sus responsabilidades relativas a la ética.

52. El Comité examinó el funcionamiento de la Oficina de Ética y manifestó su preocupación acerca de la dotación insuficiente de personal de la Oficina, por lo que sugirió que la Organización examinara su estructura.

53. Además, el Comité señaló que los programas de capacitación, una misión central del Oficial de ética, recibieron el impacto de la falta de recursos. De las capacitaciones presenciales planificadas, nueve se desarrollaron al final del año debido a limitaciones temporales, carga de trabajo en la oficina y restricciones presupuestarias de la FAO. De las 15 videoconferencias planificadas, solo se realizaron 11, debido a limitaciones temporales, pero las 2 sesiones de capacitación sobre ética planificadas para América Latina se llevaron a cabo. Se realizaron 16 reuniones informativas de Representantes de la FAO y el Ombudsman y Oficial de ética colaboró en la preparación de algunos cursos de aprendizaje en línea con la OIG y la Oficina de Recursos Humanos (OHR).

¹ JIU/REP/2018/4 – pág. vi, sección III (disponible en: https://www.unjiu.org/sites/www.unjiu.org/files/jiu_rep_2018_4_spanish.pdf).

IX. EFICACIA DE LAS FUNCIONES DE LA OIG

54. Una parte importante del mandato del Comité consiste en proporcionar garantías independientes y objetivas sobre la eficacia de las funciones de auditoría interna, inspección e investigación. Tomando como base la información facilitada por la OIG; el seguimiento de los resultados de anteriores evaluaciones externas sobre funciones de auditoría e investigación; los resultados positivos de la evaluación externa llevada a cabo recientemente por la OIG sobre la calidad del programa de mejora de la garantía de la calidad de auditoría interna, así como la información proporcionada por la Administración de la FAO y el Auditor Externo, el Comité considera que la OIG presta sus servicios de manera adecuada y eficaz. No obstante, la Organización debería sopesar la posibilidad de aumentar el nivel de los recursos, incluido el número de puestos de categoría profesional en la Oficina para las funciones de auditoría y de investigación (véase el párrafo 60, a continuación).

A. Garantía de auditoría basada en el riesgo

55. El Comité evalúa periódicamente la metodología de planificación basada en el riesgo empleada por la OIG. El enfoque basado en el riesgo contribuye a lograr que las garantías y el

asesoramiento de la OIG se centren sistemáticamente en ámbitos importantes de la Organización. En opinión del Comité, así lo demostraban las cuestiones sobre las que la OIG informó a lo largo del año. El Comité observó que a finales de 2018 la OIG había llevado a cabo gran parte de sus actividades de auditoría planificadas para el bienio, tal como se señalaba en su informe anual de 2018, pese a las vacantes de auditor habidas durante el año; cabe observar que la presentación de algunos informes se aplazó a 2019.

B. Funciones de investigación

56. El Comité agradece los esfuerzos realizados por la Unidad de Investigaciones en 2018, a pesar de un cada vez mayor número de denuncias, para gestionar su carga de trabajo y responder a la necesidad de aportaciones en materia de políticas y suministrar materiales de aprendizaje.

C. Publicación del informe de la OIG

57. En abril de 2011 el Consejo de la FAO aprobó una política sobre la divulgación de los informes de la OIG mediante la cual se ponen a disposición de los Representantes Permanentes o de las personas por ellos designadas, a través de una conexión de Internet segura. El Comité expresó su agradecimiento a la OIG por aplicar la política sin contratiempos, habiendo cumplido con ocho pedidos de consulta remota en línea realizados por un Estado Miembro, según establecen los requisitos de la política y respetando con creces los plazos estipulados. No hubo casos de denegación de informes por parte de la OIG y solo en una ocasión se redactó el informe con fines de confidencialidad y seguridad.

D. Dotación de personal y presupuesto de la OIG

58. El Comité observó que en 2018 la OIG había gestionado su presupuesto de forma proactiva, recurriendo al uso de consultores para cubrir las vacantes y contar con conocimientos técnicos adicionales a fin de conseguir satisfacer las necesidades en cuanto a la cobertura de auditoría y los casos sometidos a investigación a pesar de las vacantes de personal.

59. El Comité agradece los esfuerzos de la Administración realizados para cubrir los puestos profesionales vacantes en la OIG, pero manifestó preocupación por que el presupuesto actualmente disponible sea insuficiente para que la OIG lleve a cabo su labor según se necesita en una organización descentralizada. Hasta este momento, la OIG ha compensado la insuficiencia de sus recursos distintos de los de personal usando ahorros relacionados con las vacantes del personal.

60. Preocupa al Comité de Auditoría que no se puedan poner en práctica los planes de trabajo de la OIG en el período propuesto debido a la falta de recursos. Diversas auditorías e investigaciones correspondientes a 2018 se han aplazado al siguiente año a causa de la insuficiencia de los recursos. El Comité recomienda que los órganos rectores de la FAO añadan recursos a las funciones de auditoría y de investigación de la Oficina del Inspector General. Ello también permitirá que la Organización mejore su respuesta a las denuncias relacionadas con el acoso sexual y la explotación y el abuso sexuales.

E. Evaluación externa de la calidad

61. El Comité espera con interés examinar los resultados de la evaluación externa de la calidad de la función de investigación que se habrá de realizar en el segundo trimestre de 2019.

X. ESTADO DE LAS RECOMENDACIONES DE AÑOS ANTERIORES

62. El Comité examinó el estado de aplicación de las nueve recomendaciones anteriores formuladas en sus informes anuales que quedaron pendientes después del 173.º período de sesiones del Comité de Finanzas, teniendo en cuenta la información actualizada adicional proporcionada por la Administración y la OIG. Tal como se indica en el Anexo 3, el Comité considera que cuatro recomendaciones habían sido aplicadas, ya que se estaban adoptando medidas de manera constante, y que las otras cinco recomendaciones estaban en proceso de aplicación. Estas seguirán siendo supervisadas por el Comité a lo largo de 2019.

XI. AGRADECIMIENTOS

63. El Comité manifestó su agradecimiento por la buena cooperación y asistencia recibidas de la Administración, del Inspector General y su personal, del Ombudsman y Oficial de ética, del Director de la Oficina de Evaluación, de otros funcionarios de la FAO y del Auditor Externo, que proporcionaron información durante las reuniones del Comité en 2018.

ANEXO 1

COMPOSICIÓN DEL COMITÉ

En atención a una recomendación del anterior Auditor Externo, y de conformidad con el compromiso contraído por la FAO en el 100.º período de sesiones del Comité de Finanzas, el Director General estableció el Comité de Auditoría de la FAO en abril de 2003. Desde su creación hasta el final de 2007, el Comité estuvo integrado por una combinación de miembros internos y externos. En enero de 2008, sus miembros pasaron a ser exclusivamente externos. La composición y el mandato del Comité se indican en el Apéndice C de la Sección 146 del Manual. C.

Según lo establecido en el Plan inmediato de acción para la renovación de la FAO (PIA) (2009-11), aprobado por la Conferencia en su 35.º período (extraordinario) de sesiones, “El Comité de Auditoría a) será nombrado por el Director General y estará integrado exclusivamente por miembros externos, seleccionados por el Consejo previa recomendación del Director General y el Comité de Finanzas” (medida 2.92 del PIA). El primer nombramiento conforme a este sistema se realizó en 2010, y la actualización del mandato del Comité efectuada en 2013 y 2013 refleja esta situación.

El Comité se compone de cinco miembros. La composición del Comité en 2018 era la siguiente:

Miembros:	Sra. L. Lesetedi (Presidencia)
	Sr. J. M. Portal
	Sra. E. Quinones
	Sr. V. Liengsrirawat (Vicepresidente)
	Sr. G. Cariola
Secretario (de oficio)	Inspector General

ANEXO 2

APÉNDICE C de la Sección 146 del Manual COMITÉ DE AUDITORÍA DE LA FAO MANDATO

1. Finalidad

1.1 En calidad de grupo asesor de expertos, el Comité de Auditoría ayuda al Director General y al Comité de Finanzas en cuestiones relativas al control interno, los procesos de gestión de riesgos, la presentación de informes financieros y las funciones de auditoría interna, inspección e investigación y ética de la Organización. El Comité de Auditoría brinda asesoramiento sobre estos asuntos teniendo en cuenta el Reglamento Financiero y la Reglamentación Financiera Detallada, así como las políticas y procedimientos aplicables a la FAO y a su entorno de funcionamiento.

1.2 El Comité de Auditoría facilita asesoramiento e información en estos ámbitos a los órganos rectores, a través de sus informes anuales, y, cuando convenga, presentando información actualizada al Comité de Finanzas durante el período entre informes.

1.3 En lo referente a la auditoría interna, la inspección, y la investigación, y la ética, el Comité desempeña una función consultiva ante la Oficina del Inspector General (OIG) y la Oficina del Ombudsman y de Ética respectivamente, por lo que ayuda al Inspector General y al Ombudsman y Oficial de ética en cuestiones relativas a la garantía continua de la calidad en el desempeño de dichas funciones.

2. Responsabilidades

2.1 El Comité examina los siguientes asuntos y asesora al Director General y al Comité de Finanzas al respecto:

- a) Las políticas que tengan importantes repercusiones en las cuestiones de contabilidad y presentación de informes financieros, así como en el control financiero de la Organización, incluido el estudio de:
 - i) los estados financieros de la Organización, además de los resultados de las auditorías externas relativas a los estados financieros, tal y como se documenta en las cartas del Auditor Externo sobre asuntos de gestión y de opinión de la auditoría;
 - ii) las disposiciones para la auditoría externa de la Organización y su aplicación;
 - iii) la contabilidad financiera y las políticas de gestión de la Organización, así como el estado de los proyectos de mejora que atañen a los sistemas financieros y la presentación de informes financieros.
- b) El control interno y la estrategia, el marco y los procesos de gestión del riesgo de la Organización, a la luz de los importantes riesgos a los que se enfrenta la Organización, incluido el estudio de:
 - i) los proyectos de mejora de la Organización relativos a los controles internos y a la gestión del riesgo;
 - ii) los resultados del alcance de las auditorías interna y externa de la Organización y el estado de las recomendaciones originadas a partir de auditorías internas y externas.
- c) Las políticas de la Organización orientadas a combatir la corrupción y las prácticas fraudulentas y colusorias de sus empleados y entidades externas, incluido el uso indebido de los recursos de la Organización y los mecanismos para permitir a los empleados y las entidades externas señalar, en plena confianza, toda irregularidad en la gestión y conducción de las operaciones.

d) La eficacia y eficiencia de la auditoría interna de la OIG, las funciones de inspección e investigación y la adhesión a la Carta de la Oficina del Inspector General, las Directrices para las investigaciones administrativas internas y las normas internacionales de auditoría interna e investigación aplicables, incluido el estudio de:

- i) la función independiente del Inspector General y su Oficina;
- ii) la suficiencia de recursos de que dispone la OIG para responder a las necesidades de la Organización;
- iii) los mecanismos y resultados de garantía de calidad de la OIG en relación con los exámenes de garantía de calidad interna y externa;
- iv) la idoneidad de la cobertura de la auditoría interna prevista y efectiva, teniendo en la debida cuenta los ámbitos que abarca la auditoría externa, para garantizar que la OIG ponga el acento en las esferas que comportan un riesgo elevado en coordinación con el Auditor Externo;
- v) los informes de auditoría presentados por la OIG y el estado de aplicación de las recomendaciones por parte la Organización;
- vi) las conclusiones de las investigaciones sobre casos presuntos o efectivos de mala administración, irregularidades y fraudes, así como el estado de las medidas adoptadas por la Organización en relación con las conclusiones;
- vii) los informes trimestrales y anuales de la OIG;
- viii) cambios en la Carta y los manuales operacionales de la OIG necesarios para mantener la coherencia con las prácticas profesionales y de la Organización;
- ix) propuestas de la Organización sobre la contratación, o sobre la rescisión o no renovación del nombramiento de un Inspector General.

e) Todos los asuntos relacionados con la formulación, elaboración y ejecución del programa de ética de la Organización, incluidos:

- i) las actividades del Ombudsman y Oficial de ética sobre la base de los informes anuales presentados por la Oficina del Ombudsman y de Ética al Comité;
- ii) los principales componentes del programa de ética, entre ellos, las políticas y la normativa pertinentes y la capacitación.
- iii) el programa de la Organización relativo a la declaración de la situación financiera o los programas destinados a prevenir o abordar conflictos de intereses
- iv) la suficiencia de los recursos para desempeñar eficazmente sus responsabilidades relativas a la ética.

2.2 El Comité vela por la adecuada coordinación de las actividades de supervisión entre las funciones de auditoría interna y externa sin interferir con los respectivos mandatos y la independencia de las diferentes funciones.

2.3 El Comité establece un plan anual con miras a garantizar que sus responsabilidades y objetivos previstos para el período se cumplan eficazmente.

2.4 Presenta un informe anual sobre sus actividades al Comité de Finanzas y al Director General, quienes pueden formular observaciones sobre el informe si lo desean.

3. Atribuciones

3.1 El Comité de Auditoría tiene facultades para:

- obtener toda la información necesaria y consultar directamente al Inspector General y al Ombudsman y Oficial de ética y al respectivo;
- consultar todos los informes y documentos de trabajo elaborados por la OIG;
- pedir a cualquier funcionario cualquier información y solicitar la cooperación de todo el personal ante cualquier petición del Comité de Auditoría;
- obtener asesoramiento profesional independiente, así como la participación de personas externas con experiencia y conocimientos técnicos de interés si lo considera necesario.

4. Composición

4.1 El Comité se compone de cinco miembros externos y un Secretario de oficio. Todos los miembros son nombrados por el Consejo previa recomendación del Comité de Finanzas tras un proceso de selección gestionado por el Director General.

4.2 Los miembros se seleccionan sobre la base de sus títulos y experiencia pertinente como profesionales superiores en las esferas de: supervisión, incluida la auditoría, investigación y ética, gestión financiera, gobernanza, riesgo y controles. Durante la selección, se da debida consideración a la representación geográfica y de género dentro del Comité.

4.3 Los miembros no dependen de la Secretaría de la FAO ni del Director General. Los antiguos funcionarios de la Secretaría de la FAO no serán nombrados miembros del Comité de Auditoría durante los cinco años siguientes a su cese en dichos cargos.

4.4 Los miembros prestan funciones a título personal y no pueden ser representados en las reuniones por suplentes.

4.5 El Comité elige su propio Presidente de entre sus miembros.

4.6 Los miembros ejercen sus funciones durante un período de tres años, que puede renovarse por un máximo de tres años más después del mandato inicial por decisión del Consejo. El mandato de los miembros se escalona en la medida de lo posible de modo que se asegure la continuidad. La renovación depende de una evaluación positiva de la contribución del miembro durante su primer mandato.

5. Secretaría

5.1 El Secretario nato del Comité de Auditoría es el Inspector General, quien informará directamente al Presidente sobre cuestiones relativas a la labor del Comité. La OIG presta apoyo de personal a la Secretaría.

6. Reuniones

6.1 A discreción del Presidente, el Comité se reúne un mínimo de tres veces por año. El Presidente podrá solicitar la convocación de reuniones adicionales si lo considera apropiado. Tanto el Director General como el Inspector General, el Ombudsman y Oficial de ética o el Auditor Externo pueden solicitar al Presidente que convoque reuniones adicionales en caso necesario.

6.2 Por regla general, a los miembros del Comité de Auditoría se les avisa de las reuniones con al menos 10 días laborables de antelación.

6.3 El Presidente aprueba un orden del día provisional para las reuniones, que se distribuirá junto con las invitaciones.

6.4 El Presidente o la Secretaría del Comité de Auditoría, según las instrucciones del Presidente o por iniciativa del Secretario, prepararán documentos de apoyo. También podrán presentar documentos el

Auditor Externo o, con la aprobación del Presidente, la Administración u otros comités de la Organización. Los documentos y el material informativo que se distribuyen para que los examine el Comité de Auditoría se utilizan exclusivamente con este fin y se consideran confidenciales.

6.5 Si bien se espera la presencia de los cinco miembros en cada reunión, las reuniones pueden celebrarse con un quórum de tres miembros. El Secretario de la reunión no tiene derecho de voto. Generalmente, las decisiones del Comité de Auditoría se adoptan por consenso y, de no darse el caso, por la mayoría de los miembros presentes y votantes. En caso de empate en una votación, el voto decisivo lo tiene el Presidente.

6.6 El Presidente u otros miembros pueden participar en las reuniones por teléfono o videoconferencia; durante este tiempo, se cuentan a efectos de construir un quórum.

6.7 En caso de que el Presidente no pueda asistir a una reunión, los demás miembros eligen, de entre los miembros presentes, a un Presidente interino para dicha reunión.

6.8 El Presidente puede invitar a funcionarios de la OIG, la Oficina del Ombudsman y de Ética u ~~o de~~ otras unidades de la FAO a asistir a las reuniones. El Presidente también puede invitar al Auditor Externo a asistir a las reuniones.

6.9 El Comité de Auditoría puede decidir celebrar ocasionalmente una sesión a puerta cerrada, según lo considere oportuno, o sesiones privadas con el Secretario, los representantes de la Administración o el representante del Auditor Externo. El Comité celebrará sesiones privadas con la OIG, la Oficina del Ombudsman y de Ética, y el Ombudsman al menos una vez al año. El Comité también celebrará sesiones privadas con el Auditor Externo al menos una vez al año.

6.10 El Secretario del Comité de Auditoría se encarga de redactar y llevar las actas de las reuniones. El Comité de Auditoría examina la propuesta de acta por correspondencia y aprueba oficialmente el acta en la siguiente reunión.

6.11 Las deliberaciones del Comité de Auditoría y las actas de sus reuniones tienen carácter confidencial, salvo que el Presidente decida lo contrario. El Presidente puede aceptar compartir la totalidad de las actas, o partes pertinentes de las mismas, con el Director General, el Gabinete y el personal de la OIG y otros directores superiores de la FAO, o solicitar al Secretario del Comité de Auditoría que proporcione resúmenes de las decisiones para que los directores superiores de la FAO lleven a cabo medidas complementarias.

7. Conflictos de intereses

7.1 Antes de su nombramiento, los nuevos miembros cumplimentan una declaración sobre conflictos de interés. En caso de que surja —o exista el riesgo de que surja— un conflicto de interés, se debe declarar este hecho, con lo que el miembro o los miembros en cuestión quedan eximidos de participar en el debate o bien se abstienen de votar sobre el asunto específico. En tal caso, es necesario un quórum formado por los miembros restantes para examinar la cuestión.

8. Responsabilidades de los miembros del Comité

8.1 Los miembros del Comité actúan de manera autónoma y no tienen facultades decisorias en el ejercicio de su función consultiva en el Comité de Auditoría. Por ello, a los miembros del Comité no se les considera responsables a título personal de las decisiones adoptadas por el Comité de Auditoría en su conjunto.

8.2 Los miembros del Comité de Auditoría son eximidos de toda responsabilidad derivada de cualquier demanda interpuesta contra ellos a resultas de las actividades realizadas en el marco de la labor del Comité, siempre que tales actividades se hayan llevado a cabo de buena fe.

9. Presentación de informes

9.1 El Comité rendirá cuentas al Director General y al Comité de Finanzas. El Comité de Auditoría elabora un informe anual sobre su labor que incluye asesoramiento, observaciones y recomendaciones, según convenga, y lo somete a la consideración del Director General y el Comité de Finanzas. En el informe se incluye un autoexamen anual de la labor del Comité y se proporcionan las opiniones del Comité con respecto a la forma en que la OIG aborda, por medio de su plan, las esferas de riesgo elevado indicadas y a la suficiencia de su presupuesto para llevar a cabo dicho plan. En el informe se proporcionan también las opiniones del Comité sobre el informe anual de la OIG, en particular su declaración de independencia. El Comité de Finanzas invita al Presidente del Comité de Auditoría, o a otro miembro del Comité si este así lo decidiera, al período de sesiones en que vaya a ocuparse del informe.

9.2 El Presidente del Comité se comunica con el centro coordinador designado por el Director General acerca de los resultados de las deliberaciones del Comité de Auditoría, si no se consideran confidenciales, así como sobre las nuevas cuestiones de importancia para sus actividades.

10. Remuneración y reembolso de los costos

10.1 Los miembros del Comité de Auditoría no reciben remuneración alguna de la FAO por las actividades realizadas en el ejercicio de sus funciones como miembros de dicho Comité. La FAO reembolsa a los miembros del Comité los gastos de viaje y subsistencia que deban efectuar necesariamente para participar en las reuniones del Comité.

11. Examen periódico del mandato

11.1 El Comité de Auditoría examina periódicamente, y al menos cada tres años, la pertinencia de su mandato y, cuando proceda, recomienda cambios al Director General y al Comité de Finanzas, para que los sometan posteriormente a la decisión del Consejo.

ANEXO 3

SITUACIÓN DE LAS RECOMENDACIONES DEL COMITÉ DE AUDITORÍA

Recomendación	Párrafo de referencia del informe del Comité de Auditoría de la FAO	Unidad responsable	Clasificación del estado de las medidas ²	Observaciones de la Administración	
1.	El Comité recomienda además que la Organización considere la oportunidad de brindar mayor capacitación y orientación al personal en materia de reducción del fraude, comportamiento ético y rendición de cuentas, así como, por lo que respecta a los administradores, sobre la gestión eficiente de los conflictos laborales y administrativos con el personal.	Informe de 2015, párr. 22	DDO/Oficina de Recursos Humanos (OHR)/ Oficina del Ombudsman y de Ética (EO)	Aplicada	<p>Se ha progresado hacia el fortalecimiento del entorno del control interno en la FAO, en particular en la capacitación y orientación del personal. Estos elementos formaron parte de una presentación de informes sobre los controles internos que se llevó a cabo en 2017 y del fortalecimiento en curso de la aplicación de la gestión del riesgo (identificación y evaluación del riesgo y la pertinente presentación de informes) con una implementación gradual durante 2018 y 2019. Asimismo, se publicó la Estrategia y el plan de acción de lucha contra el fraude, que hace especial hincapié en el aumento de la concienciación en materia de políticas clave relacionadas con el fraude (tolerancia cero y protección de los denunciantes de irregularidades) y procedimientos en las esferas funcionales de responsabilidades. Existen otros elementos destinados a que las políticas y procedimientos aborden los riesgos y también garanticen la disponibilidad de sistemas y herramientas que nos ayuden a hacer el seguimiento y detectar problemas.</p> <p>Se atribuye importancia a la capacitación del personal y a su orientación, entre otros, mediante:</p> <p>Se facilitó a todo el personal, a través de you@fao y en español, francés e inglés, un vídeo obligatorio para sensibilizar a todo el personal sobre prevención del hostigamiento, el acoso sexual y el abuso de autoridad. A 21 de enero de 2019, la observancia</p>

² Con el objetivo de evaluar la situación de sus recomendaciones, el Comité de Auditoría de la FAO aprueba las categorías de “aplicada”, “medidas en curso”, “acordada pero con medidas pendientes” y “no acordada”.

				<p>alcanzaba el 97 % entre los funcionarios y el 80 % entre los recursos humanos no funcionarios. Asimismo, actualmente se está elaborando con la Oficina de Recursos Humanos un curso de capacitación en línea más amplio y un video de sensibilización sobre protección de los denunciantes de irregularidades, que será obligatorio a partir de 2019.</p> <p>En enero de 2019 se lanzó un curso de aprendizaje en línea sobre prevención del fraude y otras prácticas corruptas, cuya finalidad es aumentar la sensibilización de todos los empleados de la FAO en relación con la Política de tolerancia cero con el fraude, ayudar a identificar los posibles casos de fraude, ayudar a prevenir y detectar el fraude, así como comunicarlo, y explicar qué sucede cuando no se descubre el fraude. Este curso es obligatorio para todo el personal.</p> <p>El curso de aprendizaje electrónico sobre control interno, que se lanzó a finales de 2018 brinda una introducción al concepto de control interno y a los diferentes componentes de un sistema de control interno racional. También se presentan ejemplos concretos de situaciones en las que el control interno puede marcar una diferencia en favor de la consecución de los objetivos de la labor de la FAO.</p> <p>Actualmente la FAO está revisando y actualizando la Sección 502 del Manual, “Adquisición de bienes y servicios”, a fin de reflejar el nuevo método por defecto para las adquisiciones en la FAO mediante procesos públicos, una reconocida práctica óptima. El sistema por defecto para la recopilación de ofertas y propuestas será la licitación electrónica; este método debería fortalecer sustancialmente los controles relativos al proceso de adquisiciones y rectificar varias conclusiones que se formularon en los recientes informes de la OIG (hasta diciembre de 2018, 114 países fueron capacitados en el uso de esta licitación electrónica). La Organización tiene planificado publicar la Sección 502 del Manual revisada a comienzos de 2019. Esto contribuirá en gran medida a garantizar que el proceso de adquisiciones de la FAO cuente con los</p>
--	--	--	--	--

				<p>controles internos necesarios para prevenir y detectar el fraude, así como otras prácticas corruptas.</p> <p>Se adaptó a las necesidades de la FAO el curso de las Naciones Unidas titulado “Trabajar juntos en armonía”, que se distribuyó a todos los empleados en inglés en noviembre de 2018. En el curso se crea conciencia acerca de la tolerancia cero en la FAO frente al hostigamiento y las conductas prohibidas en el lugar de trabajo. En 2019 estarán disponibles las versiones en español y en francés del curso.</p> <p>Se contactó por separado a las oficinas de enlace de los Representantes de la FAO y la FAO y se les informó sobre cómo la Oficina de Ética puede prestarles ayuda para aumentar los conocimientos y sensibilizar en materia de cuestiones éticas en la Organización. Se invitó al Ombudsman y Oficial de ética a que informe en las reuniones regionales de la Administración (en las que participan los Representantes de la FAO, los representantes subregionales y los directores superiores) (por ej., la reunión de la Administración de la Oficina Regional para Asia y el Pacífico, celebrada en noviembre de 2018, y la reunión de la Administración de la Oficina Regional para Europa, programada para enero de 2019). En 2018 se celebraron reuniones con personal técnico y centros de coordinación regional determinados y está planificado continuar con ellas en 2019. Se celebran reuniones periódicas con la Oficina de Apoyo a las Oficinas Descentralizadas (en 2018 se celebraron tres) para abordar las mejores maneras de hacer frente a cuestiones relacionadas con la ética detectadas en las oficinas en los países y ha aumentado la colaboración con la OIG a fin de abordar cuestiones determinadas por los auditores y mejorar la calidad del conjunto de materiales de formación mediante el empleo de ejemplos aportados por los investigadores. La Oficina de Ética sigue remitiendo casos a la OIG e incluyendo a esta Oficina en las sesiones de capacitación.</p>
--	--	--	--	--

2.	El Comité espera que en 2016 se alcance una masa crítica de casos de sanciones a proveedores y, por ello, recomienda que la Administración y la OIG lleven a cabo una actividad de evaluación de las lecciones aprendidas en términos de control.	Informe de 2015, párr. 25,	Servicio de Compras y Contrataciones (CSAP)/ Comité de Sanciones a los Proveedores (VSC)/OIG	Medidas en curso	Se ha revisado la Circular Administrativa 2014/27 sobre el Comité de Sanciones a los Proveedores. El Comité de Sanciones a los Proveedores examinó 14 casos desde su establecimiento y se aplicaron las enseñanzas adquiridas hasta el momento en la revisión de la Sección 502 del Manual sobre adquisición de bienes y servicios, en la que figura una sección considerablemente mejorada sobre gestión de proveedores. Además, la FAO está elaborando un proyecto de la primera Política de sanciones a proveedores en el sistema de las Naciones Unidas (también basada en las enseñanzas adquiridas a partir de los 14 casos examinados por el Comité de Sanciones a los Proveedores). La política de sanciones a proveedores estará finalizada y se publicará en el segundo semestre de 2019. Como se destaca en la recomendación 1 mencionada más arriba, con la publicación de la Sección 502 del Manual actualizada y la aplicación de las prácticas óptimas reconocidas, el proceso de adquisiciones de la FAO comprenderá los controles internos necesarios tanto para prevenir como detectar el fraude, así como otras prácticas corruptas.
3.	El Comité recomendó que se mejorara la capacitación del personal no funcionario de recursos humanos, en particular mediante la introducción de capacitación obligatoria y supervisada en materia de aspectos éticos y normas de conducta relacionadas con los requisitos para aquellos miembros del personal de recursos humanos no funcionarios a los que se encomienden funciones de vital importancia.	Informe de 2016, párr. 23	OHR/EO	Aplicada	Tal como se indicó en la recomendación 1 mencionada más arriba, se está abordando la capacitación de los recursos humanos no funcionarios en materia de ética y normas de conducta como parte de una iniciativa global de capacitación de todos los empleados. En concreto, la OHR está preparando un vídeo de sensibilización sobre protección de los denunciantes, que será obligatorio a partir de 2019. La Oficina del Ombudsman y de Ética y la OIG contribuyen a este proyecto. El curso de las Naciones Unidas titulado “Trabajar juntos en armonía”, que fue adaptado para la FAO, es obligatorio a partir de 2019.

4.	El Comité de Auditoría recomienda revisar la fusión de las dos funciones de Oficial de ética y de Ombudsman, funciones que tienen responsabilidades distintas, exigen competencias distintas y se basan en normas distintas.	Informe de 2016, párr. 27	Oficina del Director General (ODG)/LEG/DDO	En curso	El Director General comunicó en su respuesta al Presidente del Comité de Auditoría de fecha 6 de febrero de 2019 sobre las funciones del Ombudsman y Oficial de ética que la Administración tenía la intención de proponer que dichas funciones dejaran de estar englobadas en un solo puesto, a la luz del volumen de trabajo que tenía el actual titular.
5.	El Comité recomienda que las disposiciones de viaje para el Inspector General se dejen a discreción del Inspector General cuando se trate de asuntos sustantivos en el ámbito de competencia de las normas de viaje de la FAO.	Informe de 2016, párr. 34	ODG	En curso	Para seguir avanzando hacia los objetivos de ahorros por eficiencia y contención de gastos de la Organización, la política y las normas de viajes deberían mantenerse en el plano institucional. Sin embargo, en general no existen restricciones a los viajes del personal de la OIG.
6.	El Comité recomienda reforzar la percepción de la independencia del funcionamiento de la OIG mejorando las disposiciones de viaje.	Informe de 2017, párr. 13,	ODG	En curso	Se remite a lo anterior.
7.	El Comité recomendó que se aplicaran las medidas y recomendaciones acordadas como resultado de los informes de síntesis respecto de las oficinas sobre el terreno.	Informe de 2017, párr. 13,	OSD/DDO	Aplicada	El panel de auditoría desarrollado en junio de 2017 y perfeccionado periódicamente como parte del Sistema Integrado de Información de Gestión (iMIS) ha demostrado ser decisivo para fomentar y hacer cumplir el seguimiento de cerca del progreso en la aplicación de recomendaciones específicas emitidas por el Director General Adjunto (Operaciones) (DDG-O), las oficinas regionales y los Representantes de la FAO, y también por los responsables de las actividades (varias actividades de seguimiento son específicas de responsables de esferas de trabajo/procesos como viajes, adquisiciones, recursos humanos., etc.) o por la OSD. En enero de 2019 quedaban pendientes 15 recomendaciones (incluidas las de los informes de 2018) de las cuales 4 se han retrasado y se están adoptando medidas al respecto para garantizar

					<p>su aplicación plena. El número de recomendaciones pendientes ha disminuido de 18 en junio de 2018 a 15 en enero de 2019 y se están adoptando medidas para garantizar su aplicación plena.</p> <p>Las reuniones periódicas del brazo operativo, presididas por el DDG-O y con la participación de la OSD, los Subdirectores Generales/Representantes regionales y las principales partes interesadas, constituyen un foro para la revisión de los asuntos que atañen a las oficinas sobre el terreno, por ejemplo, el progreso en relación con medidas acordadas pendientes. Otras iniciativas iniciadas recientemente por la OSD, como Think Labs, permiten a las oficinas en los países debatir sobre temas e inquietudes específicos y aprovechar las lecciones aprendidas y las prácticas óptimas para su resolución.</p> <p>Las presentaciones de informes más oficiales, como las contenidas en el Marco de control interno, el iMIS y el instrumento de seguimiento de la evaluación de los Representantes de la FAO, son medios adicionales para que la OSD y los propietarios de procesos institucionales puedan hacer un seguimiento de los progresos en relación con las responsabilidades de los Representantes de la FAO. Además, permiten detectar otros problemas procedentes de las oficinas descentralizadas.</p> <p>El Plan de prevención del fraude para las oficinas descentralizadas revisado, publicado a finales de enero de 2019, permitirá mejorar la supervisión de la gestión administrativa y las medidas adoptadas para reducir el fraude y los riesgos conexos y fortalecer los controles internos. Esto deberá continuarse con un proceso similar que habrá de aplicarse en la Sede.</p>
8.	El Comité recomienda que la FAO considere soluciones alternativas con respecto al pasivo del seguro médico después del cese en el servicio de la Organización.	Informe de 2017, párr. 16,	CSF	En curso	En su 173.º período de sesiones, celebrado en noviembre de 2018, el Comité de Finanzas “recordó que en sus períodos de sesiones anteriores había examinado la insuficiencia de la financiación del pasivo del seguro médico después del cese en el servicio (ASMC) y había hecho hincapié en la importancia de que se adoptase un enfoque común para los miembros del sistema de las Naciones Unidas sobre este asunto, y alentó a la Secretaría a participar en la

					<p>búsqueda de una solución a esta cuestión en el marco del régimen común de las Naciones Unidas” (CL 160/4, pár.8 d). El Comité de Finanzas recibirá los resultados actualizados de la valoración actuarial de las obligaciones de la Organización respecto de los planes relativos al personal a 31 de diciembre de 2018 en su próximo período de sesiones, a celebrarse en marzo de 2019, incluida la última situación financiera respecto del pasivo del ASMC.</p> <p>La Administración continúa señalando este asunto a la atención de los órganos rectores y presenta periódicamente documentos en los que se facilita información actualizada sobre la magnitud del pasivo, las opciones para resolver el déficit de financiación del pasivo vinculado al seguro médico después del cese en el servicio, los debates mantenidos en el sistema de las Naciones Unidas a este respecto y las actividades orientadas a contener los costos del actual plan de seguro médico.</p>
9.	<p>Informó de que el Comité de Auditoría presentaría una propuesta oficial en relación con la Sección 330 del Manual a fin de subsanar el conflicto de intereses existente en los procedimientos disciplinarios aplicables al personal de categoría P-4 e inferior, donde la misma persona es ahora responsable de la formulación de recomendaciones y la toma de decisiones.</p>	<p>49.º período de sesiones del Comité de Auditoría de la FAO, tema 6</p>	<p>Comité de Auditoría</p>	<p>Aplicada</p>	<p>En diciembre de 2018 se actualizó la Sección 330 del Manual (véase el fragmento a continuación). “330.1.4 Encargado de la imposición 330.1.41. A Podrán imponer una medida disciplinaria: a) Para funcionarios de grado P-5 e inferiores, el Director de la Oficina de Recursos Humanos realiza recomendaciones al Director General, que retiene la facultad de imponer medidas disciplinarias. b) Para funcionarios de grado P-4 e inferiores, el Director de la Oficina de Recursos Humanos realiza recomendaciones al Director General Adjunto (Operaciones), que detenta la autoridad de imponer medidas disciplinarias. No obstante, en los casos en los que la medida disciplinaria propuesta sea el despido por inconducta o en casos de fraude o acoso sexual, la recomendación del Director de la Oficina de Recursos Humanos se realiza al Director General, que retiene la facultad de imponer medidas disciplinarias”.</p>

Recomendación	Párrafo de referencia del informe del Comité de Auditoría de la FAO	Unidad responsable	Clasificación del estado de las medidas ²	Observaciones de la Administración	
1.	El Comité recomienda además que la Organización considere la oportunidad de brindar mayor capacitación y orientación al personal en materia de reducción del fraude, comportamiento ético y rendición de cuentas, así como, por lo que respecta a los administradores, sobre la gestión eficiente de los conflictos laborales y administrativos con el personal.	Informe de 2015, párr. 22	DDO/Oficina de Recursos Humanos (OHR)/ Oficina del Ombudsman y de Ética (EO)	Aplicada	<p>Se ha progresado hacia el fortalecimiento del entorno del control interno en la FAO, en particular en la capacitación y orientación del personal. Estos elementos formaron parte de una presentación de informes sobre los controles internos que se llevó a cabo en 2017 y del fortalecimiento en curso de la aplicación de la gestión del riesgo (identificación y evaluación del riesgo y la pertinente presentación de informes) con una implementación gradual durante 2018 y 2019. Asimismo, se publicó la Estrategia y el plan de acción de lucha contra el fraude, que hace especial hincapié en el aumento de la concienciación en materia de políticas clave relacionadas con el fraude (tolerancia cero y protección de los denunciantes de irregularidades) y procedimientos en las esferas funcionales de responsabilidades. Existen otros elementos destinados a que las políticas y procedimientos aborden los riesgos y también garanticen la disponibilidad de sistemas y herramientas que nos ayuden a hacer el seguimiento y detectar problemas.</p> <p>Se atribuye importancia a la capacitación del personal y a su orientación, entre otros, mediante:</p> <p>Se facilitó a todo el personal, a través de you@fao y en español, francés e inglés, un vídeo obligatorio para sensibilizar a todo el personal sobre prevención del hostigamiento, el acoso sexual y el abuso de autoridad. A 21 de enero de 2019, la observancia alcanzaba el 97 % entre los funcionarios y el 80 % entre los recursos humanos no funcionarios. Asimismo, actualmente se está elaborando con la Oficina de Recursos Humanos un curso de capacitación en línea más amplio y un video de sensibilización</p>

² Con el objetivo de evaluar la situación de sus recomendaciones, el Comité de Auditoría de la FAO aprueba las categorías de “aplicada”, “medidas en curso”, “acordada pero con medidas pendientes” y “no acordada”.

				<p>sobre protección de los denunciantes de irregularidades, que será obligatorio a partir de 2019.</p> <p>En enero de 2019 se lanzó un curso de aprendizaje en línea sobre prevención del fraude y otras prácticas corruptas, cuya finalidad es aumentar la sensibilización de todos los empleados de la FAO en relación con la Política de tolerancia cero con el fraude, ayudar a identificar los posibles casos de fraude, ayudar a prevenir y detectar el fraude, así como comunicarlo, y explicar qué sucede cuando no se descubre el fraude. Este curso es obligatorio para todo el personal.</p> <p>El curso de aprendizaje electrónico sobre control interno, que se lanzó a finales de 2018 brinda una introducción al concepto de control interno y a los diferentes componentes de un sistema de control interno racional. También se presentan ejemplos concretos de situaciones en las que el control interno puede marcar una diferencia en favor de la consecución de los objetivos de la labor de la FAO.</p> <p>Actualmente la FAO está revisando y actualizando la Sección 502 del Manual, “Adquisición de bienes y servicios”, a fin de reflejar el nuevo método por defecto para las adquisiciones en la FAO mediante procesos públicos, una reconocida práctica óptima. El sistema por defecto para la recopilación de ofertas y propuestas será la licitación electrónica; este método debería fortalecer sustancialmente los controles relativos al proceso de adquisiciones y rectificar varias conclusiones que se formularon en los recientes informes de la OIG (hasta diciembre de 2018, 114 países fueron capacitados en el uso de esta licitación electrónica). La Organización tiene planificado publicar la Sección 502 del Manual revisada a comienzos de 2019. Esto contribuirá en gran medida a garantizar que el proceso de adquisiciones de la FAO cuente con los controles internos necesarios para prevenir y detectar el fraude, así como otras prácticas corruptas.</p> <p>Se adaptó a las necesidades de la FAO el curso de las Naciones Unidas titulado “Trabajar juntos en armonía”, que se distribuyó a todos los empleados en inglés en noviembre de 2018. En el curso se</p>
--	--	--	--	---

				<p>crea conciencia acerca de la tolerancia cero en la FAO frente al hostigamiento y las conductas prohibidas en el lugar de trabajo. En 2019 estarán disponibles las versiones en español y en francés del curso.</p> <p>Se contactó por separado a las oficinas de enlace de los Representantes de la FAO y la FAO y se les informó sobre cómo la Oficina de Ética puede prestarles ayuda para aumentar los conocimientos y sensibilizar en materia de cuestiones éticas en la Organización. Se invitó al Ombudsman y Oficial de ética a que informe en las reuniones regionales de la Administración (en las que participan los Representantes de la FAO, los representantes subregionales y los directores superiores) (por ej., la reunión de la Administración de la Oficina Regional para Asia y el Pacífico, celebrada en noviembre de 2018, y la reunión de la Administración de la Oficina Regional para Europa, programada para enero de 2019). En 2018 se celebraron reuniones con personal técnico y centros de coordinación regional determinados y está planificado continuar con ellas en 2019. Se celebran reuniones periódicas con la Oficina de Apoyo a las Oficinas Descentralizadas (en 2018 se celebraron tres) para abordar las mejores maneras de hacer frente a cuestiones relacionadas con la ética detectadas en las oficinas en los países y ha aumentado la colaboración con la OIG a fin de abordar cuestiones determinadas por los auditores y mejorar la calidad del conjunto de materiales de formación mediante el empleo de ejemplos aportados por los investigadores. La Oficina de Ética sigue remitiendo casos a la OIG e incluyendo a esta Oficina en las sesiones de capacitación.</p>
--	--	--	--	---

2.	El Comité espera que en 2016 se alcance una masa crítica de casos de sanciones a proveedores y, por ello, recomienda que la Administración y la OIG lleven a cabo una actividad de evaluación de las lecciones aprendidas en términos de control.	Informe de 2015, párr. 25,	Servicio de Compras y Contrataciones (CSAP)/ Comité de Sanciones a los Proveedores (VSC)/OIG	Medidas en curso	Se ha revisado la Circular Administrativa 2014/27 sobre el Comité de Sanciones a los Proveedores. El Comité de Sanciones a los Proveedores examinó 14 casos desde su establecimiento y se aplicaron las enseñanzas adquiridas hasta el momento en la revisión de la Sección 502 del Manual sobre adquisición de bienes y servicios, en la que figura una sección considerablemente mejorada sobre gestión de proveedores. Además, la FAO está elaborando un proyecto de la primera Política de sanciones a proveedores en el sistema de las Naciones Unidas (también basada en las enseñanzas adquiridas a partir de los 14 casos examinados por el Comité de Sanciones a los Proveedores). La política de sanciones a proveedores estará finalizada y se publicará en el segundo semestre de 2019. Como se destaca en la recomendación 1 mencionada más arriba, con la publicación de la Sección 502 del Manual actualizada y la aplicación de las prácticas óptimas reconocidas, el proceso de adquisiciones de la FAO comprenderá los controles internos necesarios tanto para prevenir como detectar el fraude, así como otras prácticas corruptas.
3.	El Comité recomendó que se mejorara la capacitación del personal no funcionario de recursos humanos, en particular mediante la introducción de capacitación obligatoria y supervisada en materia de aspectos éticos y normas de conducta relacionadas con los requisitos para aquellos miembros del personal de recursos humanos no funcionarios a los que se encomienden funciones de vital importancia.	Informe de 2016, párr. 23	OHR/EO	Aplicada	Tal como se indicó en la recomendación 1 mencionada más arriba, se está abordando la capacitación de los recursos humanos no funcionarios en materia de ética y normas de conducta como parte de una iniciativa global de capacitación de todos los empleados. En concreto, la OHR está preparando un vídeo de sensibilización sobre protección de los denunciantes, que será obligatorio a partir de 2019. La Oficina del Ombudsman y de Ética y la OIG contribuyen a este proyecto. El curso de las Naciones Unidas titulado “Trabajar juntos en armonía”, que fue adaptado para la FAO, es obligatorio a partir de 2019.

4.	El Comité de Auditoría recomienda revisar la fusión de las dos funciones de Oficial de ética y de Ombudsman, funciones que tienen responsabilidades distintas, exigen competencias distintas y se basan en normas distintas.	Informe de 2016, párr. 27	Oficina del Director General (ODG)/LEG/DDO	En curso	El Director General comunicó en su respuesta al Presidente del Comité de Auditoría de fecha 6 de febrero de 2019 sobre las funciones del Ombudsman y Oficial de ética que la Administración tenía la intención de proponer que dichas funciones dejaran de estar englobadas en un solo puesto, a la luz del volumen de trabajo que tenía el actual titular.
5.	El Comité recomienda que las disposiciones de viaje para el Inspector General se dejen a discreción del Inspector General cuando se trate de asuntos sustantivos en el ámbito de competencia de las normas de viaje de la FAO.	Informe de 2016, párr. 34	ODG	En curso	Para seguir avanzando hacia los objetivos de ahorros por eficiencia y contención de gastos de la Organización, la política y las normas de viajes deberían mantenerse en el plano institucional. Sin embargo, en general no existen restricciones a los viajes del personal de la OIG.
6.	El Comité recomienda reforzar la percepción de la independencia del funcionamiento de la OIG mejorando las disposiciones de viaje.	Informe de 2017, párr. 13,	ODG	En curso	Se remite a lo anterior.
7.	El Comité recomendó que se aplicaran las medidas y recomendaciones acordadas como resultado de los informes de síntesis respecto de las oficinas sobre el terreno.	Informe de 2017, párr. 13,	OSD/DDO	Aplicada	El panel de auditoría desarrollado en junio de 2017 y perfeccionado periódicamente como parte del Sistema Integrado de Información de Gestión (iMIS) ha demostrado ser decisivo para fomentar y hacer cumplir el seguimiento de cerca del progreso en la aplicación de recomendaciones específicas emitidas por el Director General Adjunto (Operaciones) (DDG-O), las oficinas regionales y los Representantes de la FAO, y también por los responsables de las actividades (varias actividades de seguimiento son específicas de responsables de esferas de trabajo/procesos como viajes, adquisiciones, recursos humanos., etc.) o por la OSD. En enero de 2019 quedaban pendientes 15 recomendaciones (incluidas las de los informes de 2018) de las cuales 4 se han retrasado y se están adoptando medidas al respecto para garantizar

					<p>su aplicación plena. El número de recomendaciones pendientes ha disminuido de 18 en junio de 2018 a 15 en enero de 2019 y se están adoptando medidas para garantizar su aplicación plena.</p> <p>Las reuniones periódicas del brazo operativo, presididas por el DDG-O y con la participación de la OSD, los Subdirectores Generales/Representantes regionales y las principales partes interesadas, constituyen un foro para la revisión de los asuntos que atañen a las oficinas sobre el terreno, por ejemplo, el progreso en relación con medidas acordadas pendientes. Otras iniciativas iniciadas recientemente por la OSD, como Think Labs, permiten a las oficinas en los países debatir sobre temas e inquietudes específicos y aprovechar las lecciones aprendidas y las prácticas óptimas para su resolución.</p> <p>Las presentaciones de informes más oficiales, como las contenidas en el Marco de control interno, el iMIS y el instrumento de seguimiento de la evaluación de los Representantes de la FAO, son medios adicionales para que la OSD y los propietarios de procesos institucionales puedan hacer un seguimiento de los progresos en relación con las responsabilidades de los Representantes de la FAO. Además, permiten detectar otros problemas procedentes de las oficinas descentralizadas.</p> <p>El Plan de prevención del fraude para las oficinas descentralizadas revisado, publicado a finales de enero de 2019, permitirá mejorar la supervisión de la gestión administrativa y las medidas adoptadas para reducir el fraude y los riesgos conexos y fortalecer los controles internos. Esto deberá continuarse con un proceso similar que habrá de aplicarse en la Sede.</p>
8.	El Comité recomienda que la FAO considere soluciones alternativas con respecto al pasivo del seguro médico después del cese en el servicio de la Organización.	Informe de 2017, párr. 16,	CSF	En curso	En su 173.º período de sesiones, celebrado en noviembre de 2018, el Comité de Finanzas “recordó que en sus períodos de sesiones anteriores había examinado la insuficiencia de la financiación del pasivo del seguro médico después del cese en el servicio (ASMC) y había hecho hincapié en la importancia de que se adoptase un enfoque común para los miembros del sistema de las Naciones Unidas sobre este asunto, y alentó a la Secretaría a participar en la

					<p>búsqueda de una solución a esta cuestión en el marco del régimen común de las Naciones Unidas” (CL 160/4, pár.8 d). El Comité de Finanzas recibirá los resultados actualizados de la valoración actuarial de las obligaciones de la Organización respecto de los planes relativos al personal a 31 de diciembre de 2018 en su próximo período de sesiones, a celebrarse en marzo de 2019, incluida la última situación financiera respecto del pasivo del ASMC.</p> <p>La Administración continúa señalando este asunto a la atención de los órganos rectores y presenta periódicamente documentos en los que se facilita información actualizada sobre la magnitud del pasivo, las opciones para resolver el déficit de financiación del pasivo vinculado al seguro médico después del cese en el servicio, los debates mantenidos en el sistema de las Naciones Unidas a este respecto y las actividades orientadas a contener los costos del actual plan de seguro médico.</p>
9.	<p>Informó de que el Comité de Auditoría presentaría una propuesta oficial en relación con la Sección 330 del Manual a fin de subsanar el conflicto de intereses existente en los procedimientos disciplinarios aplicables al personal de categoría P-4 e inferior, donde la misma persona es ahora responsable de la formulación de recomendaciones y la toma de decisiones.</p>	<p>49.º período de sesiones del Comité de Auditoría de la FAO, tema 6</p>	<p>Comité de Auditoría</p>	<p>Aplicada</p>	<p>En diciembre de 2018 se actualizó la Sección 330 del Manual (véase el fragmento a continuación). “330.1.4 Encargado de la imposición 330.1.41. A Podrán imponer una medida disciplinaria: a) Para funcionarios de grado P-5 e inferiores, el Director de la Oficina de Recursos Humanos realiza recomendaciones al Director General, que retiene la facultad de imponer medidas disciplinarias. b) Para funcionarios de grado P-4 e inferiores, el Director de la Oficina de Recursos Humanos realiza recomendaciones al Director General Adjunto (Operaciones), que detenta la autoridad de imponer medidas disciplinarias. No obstante, en los casos en los que la medida disciplinaria propuesta sea el despido por inconducta o en casos de fraude o acoso sexual, la recomendación del Director de la Oficina de Recursos Humanos se realiza al Director General, que retiene la facultad de imponer medidas disciplinarias”.</p>