



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

195.º período de sesiones

Roma, 13-17 de marzo de 2023

**Comité Consultivo de Supervisión de la FAO:
informe anual correspondiente a 2022**

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

Sra. Beth Crawford

Directora de la Oficina de Estrategia, Programa y Presupuesto

Secretaria del Comité Consultivo de Supervisión de la FAO

Tel.: +39 06570 52298

Correo electrónico: FAO-OAC-Secretariat@fao.org

Los documentos pueden consultarse en el sitio www.fao.org.

RESUMEN

El Comité Consultivo de Supervisión (CCS):

- acoge con beneplácito el apoyo del Director General a la labor del Comité y agradece su continua cooperación con los miembros del CCS y su disponibilidad en todas las reuniones celebradas en 2022;
- acoge con agrado el compromiso constante del Director General de comunicar eficazmente las “pautas marcadas desde las instancias superiores” y la tolerancia cero en relación con prácticas contrarias a la ética;
- se complace en confirmar la garantía de la plena independencia de la Oficina del Inspector General (OIG) en las funciones de auditoría e investigación, y que los recursos de la Oficina para el año 2022 se consideraron suficientes;
- llega a una conclusión positiva sobre el funcionamiento de la OIG y su coordinación con otras funciones de supervisión;
- toma nota de los progresos en las esferas de control interno y gestión del riesgo y en la aplicación del Plan de acción sobre recursos humanos;
- se complace en confirmar la garantía de la plena independencia de la Oficina de Ética, acoge con satisfacción la buena colaboración y los continuos progresos en las funciones de ética y del Ombudsman y se congratula en particular de la excelente cooperación y coordinación entre todas las unidades responsables de la gestión de las infracciones y de la administración interna de justicia;
- expresa su satisfacción por la profesionalidad del equipo de la Oficina Regional para África (RAF) y agradece la indicación de la RAF relativa a la ejecución eficaz del proceso de reestructuración;
- toma nota de los avances de la Administración de la FAO a fin de abordar las recomendaciones sobre supervisión, pero sigue estando preocupado por el gran número de recomendaciones de auditoría pendientes;
- acoge con agrado el plan integral de la Administración encaminado a modernizar el funcionamiento y las actividades institucionales de la FAO y fundamentado en exámenes internos y externos.

ORIENTACIÓN QUE SE SOLICITA DEL COMITÉ DE FINANZAS

Se invita al Comité de Finanzas a tomar nota del informe anual correspondiente a 2022 elaborado por el Comité Consultivo de Supervisión de la FAO.

Propuesta de asesoramiento

El Comité de Finanzas tomó nota del informe anual correspondiente a 2022 elaborado por el Comité Consultivo de Supervisión de la FAO y:

- a) **reconoció la importante función que desempeñaba el Comité al proporcionar garantías y asesoramiento independientes en las esferas de atribuciones que le confería su mandato;**
- b) **acogió con satisfacción el informe, que contenía conclusiones positivas sobre la supervisión de la Organización, el reconocimiento del funcionamiento de la OIG y la labor realizada en el marco de las funciones relacionadas con la ética y el Ombudsman, así como asesoramiento pertinente en relación con el sistema de control interno, gestión de riesgos y gobernanza de la FAO;**
- c) **se congratuló de que el CCS apreciara la buena colaboración y coordinación entre las unidades de supervisión encargadas de la gestión de las irregularidades y de la justicia interna;**
- d) **manifestó su satisfacción por el asesoramiento del Comité en las esferas comprendidas en su mandato;**

- e) **reconoció los progresos realizados en la aplicación de las recomendaciones del Comité y señaló que esperaba con interés la presentación de un nuevo informe de la Administración sobre el estado de aplicación de las recomendaciones en el siguiente período ordinario de sesiones del Comité de Finanzas, en noviembre de 2023.**

Índice

| | |
|--|-----------|
| <i>Introducción</i> | 5 |
| I. LABOR DEL COMITÉ CONSULTIVO DE SUPERVISIÓN EN 2022 | 5 |
| <i>Funcionamiento y responsabilidades</i> | 5 |
| <i>Plan de trabajo para 2022</i> | 6 |
| <i>Exámenes temáticos realizados y orientación específica brindada en 2022</i> | 6 |
| <i>Ejecución del programa de campo de la FAO</i> | 6 |
| <i>Evaluaciones externas y autoevaluaciones del Comité</i> | 6 |
| II. POLÍTICAS RELATIVAS A LA PRESENTACIÓN DE INFORMES CONTABLES Y FINANCIEROS | 7 |
| <i>Presentación de informes financieros</i> | 7 |
| <i>Modernización de las operaciones y mejora de la actividad institucional</i> | 7 |
| III. SUPERVISIÓN | 7 |
| <i>Auditoría externa</i> | 7 |
| <i>Oficina de Evaluación (OED)</i> | 8 |
| <i>Gestión de las irregularidades y de la justicia interna</i> | 8 |
| IV. CONTROL INTERNO Y GESTIÓN DE RIESGOS | 8 |
| <i>Políticas de control interno y gestión de riesgos</i> | 8 |
| <i>Política de protección de datos</i> | 8 |
| <i>Gestión de los recursos humanos</i> | 8 |
| <i>Aplicación de sanciones a los proveedores y los responsables de adquisiciones</i> | 9 |
| V. OFICINAS DE ÉTICA Y DEL OMBUDSMAN | 9 |
| VI. EFICACIA DE LAS FUNCIONES DE AUDITORÍA INTERNA E INVESTIGACIÓN | 10 |
| <i>Anexo 1. Composición del Comité en 2022</i> | 11 |
| <i>Anexo 2: Estado de aplicación de las recomendaciones del Comité Consultivo de Supervisión</i> | 12 |

Introducción

1. El Comité Consultivo de Supervisión (CCS) se complace en presentar su informe anual correspondiente a 2022. Este informe está estructurado con arreglo al mandato del Comité, aprobado por el Consejo en su 170.º período de sesiones, celebrado en junio de 2022¹.
2. En el informe se ofrece una visión general de la labor del CCS, así como de las observaciones, el asesoramiento y las recomendaciones del Comité formulados durante el período que abarca, para su examen por el Director General y el Comité de Finanzas.
3. En vista de las constantes limitaciones impuestas por la pandemia, en 2022 el Comité celebró una reunión virtual en febrero, una híbrida en junio y una presencial en octubre.
4. El Comité agradeció la información actualizada y general que recibía periódicamente y los debates sinceros y constructivos sobre los acontecimientos relacionados con la labor de la Organización, así como sobre cuestiones que menoscababan la eficiencia y la eficacia de las principales actividades institucionales. Apreció especialmente las conversaciones directas con el Director General y el Equipo directivo superior en cada una de sus reuniones.
5. El Comité agradece la cooperación y la asistencia brindadas por el Director General y el Equipo directivo superior, el Subdirector General y Representante Regional para África, la Asesora Jurídica, el Inspector General, la Oficial de ética y la Ombudsman, los directores de Evaluación; Recursos Humanos; Finanzas; Servicios Logísticos; Apoyo a los Proyectos; Movilización de Recursos y Asociaciones con el Sector Privado, y Estrategia; Programa y Presupuesto, así como por otros miembros del personal de la FAO y por el Auditor Externo durante las reuniones que celebró en 2022. Asimismo, el Comité agradece a su Secretaría el apoyo prestado durante el año 2022.
6. La composición del Comité durante 2022 se indica en el Anexo 1.

I. Labor del Comité Consultivo de Supervisión en 2022

Funcionamiento y responsabilidades

7. En consonancia con el artículo 11 de su mandato, en el que se prevé un “examen periódico del mandato”, el CCS presentó al Comité de Finanzas, en su 191.º período de sesiones, celebrado en mayo de 2022, ligeras modificaciones de redacción del mandato que recibieron el apoyo y la aprobación ulterior del Consejo de la FAO en su 170.º período de sesiones, celebrado en junio de 2022².
8. En lo que respecta a sus métodos de trabajo, entre otros cometidos, el CCS:
 - a) acordó celebrar en el futuro dos reuniones presenciales y una reunión en modalidad virtual, así como reuniones durante el intervalo entre las tres citadas para examinar en profundidad temas específicos;
 - b) acordó que el enfoque de los futuros exámenes en profundidad incluyera las novedades relacionadas con el Centro de Servicios Compartidos (CSC) y los servicios informáticos, así como la continuación de la serie de reuniones informativas con las oficinas regionales y subregionales.
9. De conformidad con las mejores prácticas, en cada reunión pertinente el Comité celebró sesiones privadas con el Inspector General, el Auditor Externo, la Oficial de ética y la Ombudsman.
10. El Comité siguió prestando asesoramiento independiente al Director General y al Comité de Finanzas sobre las disposiciones de control interno, los procesos de gestión del riesgo, la presentación de informes financieros y las funciones de auditoría interna, investigación y ética de la Organización, mediante un examen exhaustivo de la labor de la OIG, las oficinas del Ombudsman y de Ética, las otras funciones de supervisión de la FAO (evaluación y auditoría externa) y las medidas

¹ CL 170/REP, párr. 29.c).

² El mandato del Comité Consultivo de Supervisión puede consultarse en <https://www.fao.org/about/oversight-advisory-committee/es/>.

adoptadas por la Administración en relación con las recomendaciones y los informes de investigación de la OIG.

11. Después de cada reunión, el Comité remitió cartas al Director General y al Presidente del Comité de Finanzas sobre los principales resultados de sus deliberaciones, y agradece que todas las unidades pertinentes de la FAO hayan proporcionado respuestas detalladas sobre las medidas adoptadas en relación con las observaciones y recomendaciones del CCS.

Plan de trabajo para 2022

12. El Comité se complace en informar de que ha cumplido con éxito sus obligaciones de conformidad con su mandato y que ha cumplido plenamente su plan de trabajo para 2022. En el momento de redactar este informe, el CCS no había aprobado su plan de trabajo para 2023.

Exámenes temáticos realizados y orientación específica brindada en 2022

13. En 2022, además de los temas permanentes de su programa, el Comité brindó orientaciones específicas sobre las siguientes cuestiones:

- La mejora y modernización de los procesos institucionales con el fin de transformar la actividad y la logística de la Organización.
- La Política de protección de datos y los avances encaminados a la creación de la Unidad de protección de datos.
- La Cooperativa de Crédito de la FAO.
- La labor de asociación de la FAO, con el sector privado entre otros agentes, y la colaboración con los asociados en la ejecución.
- La gestión de las irregularidades y de la justicia interna.
- Las medidas adoptadas para la prevención del hostigamiento, el acoso sexual y la explotación y el abuso sexuales, entre las que cabe citar la revisión de los datos de los casos, la adopción de medidas disciplinarias y la designación del lugar funcional para abordar esas situaciones.
- Las actividades de aplicación de sanciones a los proveedores y los responsables de compras y contrataciones.
- La información ofrecida por la Oficina Regional para África (RAF) sobre la gestión de las operaciones, la supervisión y las medidas de control interno.
- La situación relativa a la planificación institucional de los recursos y su plan de trabajo para 2022-25.

Ejecución del programa de campo de la FAO

14. En julio de 2021, el Comité comenzó a celebrar sesiones informativas sobre temas concretos con las oficinas regionales. En 2021 recibió información de las oficinas regionales y subregionales para América Latina y el Caribe; en 2022 celebró una sesión informativa con la RAF y en 2023 tiene previsto recibir información de la Oficina Regional para el Cercano Oriente y África del Norte.

15. El Comité agradece y aprecia la exhaustividad, la calidad y la amplitud de la información recibida de la RAF. Asimismo, puso de relieve la profesionalidad del equipo de la RAF, observó que la reestructuración estaba dando sus frutos y señaló que era prematuro llevar a cabo una evaluación de las repercusiones del nuevo posicionamiento del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo.

Evaluaciones externas y autoevaluaciones del Comité

16. En 2022, el personal directivo superior de la FAO que interactúa regularmente con el Comité completó un cuestionario de evaluación confidencial para evaluar el rendimiento del Comité (evaluación externa). El CCS también llevó a cabo su examen de autoevaluación anual correspondiente a 2022 en consonancia con las mejores prácticas de los comités consultivos de supervisión del sistema de las Naciones Unidas.

17. Las esferas de interés de la evaluación externa incluyeron: la capacidad del CCS para abordar sus responsabilidades de conformidad con su mandato; la pertinencia del asesoramiento y las recomendaciones del CCS; y la comunicación del CCS con el personal directivo superior de manera eficaz y constructiva. El CCS se complace en informar que la puntuación media otorgada por el personal directivo superior respecto de los temas mencionados anteriormente fue de 4,4 en una escala de 1 (muy deficiente) a 5 (excepcionalmente buena). Del mismo modo, la puntuación media de la autoevaluación del CCS sobre la eficacia de su funcionamiento fue de 4,6.

18. El Comité señala que los comités de supervisión de las Naciones Unidas están aplicando experimentalmente un mecanismo de revisión por pares del funcionamiento del CCS.

II. Políticas relativas a la presentación de informes contables y financieros

Presentación de informes financieros

19. En 2021, el Comité recibió información sobre los estados financieros y la presentación de informes al respecto; la situación de liquidez y los gastos de efectivo de la Organización; los ingresos procedentes de los fondos fiduciarios; la estrategia de inversión y la gestión de la cartera, así como el cumplimiento continuado de las Normas Internacionales de Contabilidad para el Sector Público (NICSP), en particular los cambios en las normas de contabilidad; las mejoras en los sistemas administrativos y financieros, y la supervisión de los controles financieros en las oficinas descentralizadas; así como la conciliación bancaria automática.

20. El Comité expresó su satisfacción con el panorama financiero general y las perspectivas positivas en términos de liquidez. Tomó nota de la grave insuficiencia de financiación de las obligaciones de la Organización por servicios prestados en el pasado y observó que se trataba de una cuestión a la que se enfrentaban muchas entidades de las Naciones Unidas.

21. El Comité subrayó la importancia de que el CSC estuviera plenamente habilitado como centro de gestión de procesos institucionales.

Modernización de las operaciones y mejora de la actividad institucional

22. El Comité recibió información sobre un plan exhaustivo para la modernización de las operaciones y la actividad institucional de la FAO, fundamentado en exámenes internos y externos, y valoró positivamente el plan propuesto, que respaldó y consideró clave para una FAO preparada para el futuro.

23. El Comité elogió a la FAO por haber logrado considerables ahorros a lo largo de los años gracias a su eficiencia, pero observó que sufrir limitaciones presupuestarias durante un período prolongado entrañaba riesgos para la eficiencia y la eficacia. Además, recomendó la elaboración de un presupuesto exhaustivo para todo el período abarcado por el proyecto relativo al plan de trabajo para la planificación institucional de los recursos de la FAO.

III. Supervisión

Auditoría externa

24. En 2022, el Comité examinó nuevamente el informe detallado de la auditoría externa y sus cartas sobre asuntos de gestión, incluidas las recomendaciones formuladas en él, y manifestó su satisfacción porque no existían problemas de control interno significativos.

25. Asimismo, señaló los avances en la ejecución de las actividades previstas en relación con la auditoría externa, se congratuló por la plena cooperación de la Administración de la FAO y tomó nota del progreso en la aplicación de las recomendaciones pendientes, que mostraban un ligero aumento en octubre de 2022 en comparación con el informe anterior.

26. El Comité observó que el Auditor Externo había solicitado una serie de rectificaciones en los estados financieros, que fueron aceptadas por la Administración.

Oficina de Evaluación (OED)

27. El Comité celebró una reunión introductoria con la nueva Directora de Evaluación y recibió una visión preliminar de la planificación de las mejoras de la Oficina para los años venideros, que se seguirá debatiendo en 2023.

Gestión de las irregularidades y de la justicia interna

28. El Comité recibió información conjunta procedente de la Oficina Jurídica, la División de Recursos Humanos, el Inspector General, la Ombudsman, la Oficina de Ética y la Oficina de Emergencias y Resiliencia acerca de la gestión de las irregularidades y la administración de justicia interna en la FAO, y manifestó gran satisfacción por la excelente coordinación y colaboración entre todas las unidades en este importante ámbito. Asimismo, recomendó que se siguiera transmitiendo de manera proactiva la importancia de esa labor mediante actividades de divulgación y comunicación centradas en la promoción de la labor de la FAO en materia de comportamiento ético, integridad y respeto.

IV. Control interno y gestión de riesgos

Políticas de control interno y gestión de riesgos

29. El Comité tomó nota de los avances realizados en la función de control interno y gestión de riesgos de la FAO. Acogió con agrado los progresos efectuados en la actualización del registro de riesgos institucionales de la Organización y recomendó que el documento siguiera siendo dinámico y eslabonado y que se actualizase con frecuencia.

30. El Comité felicitó a la FAO por las iniciativas adoptadas para sensibilizar sobre la gestión de riesgos y crear la cultura de gestión de riesgos deseada. También subrayó la necesidad de que la Organización formulara una declaración sobre la propensión al riesgo. Al enumerar los principales riesgos, el Comité hizo referencia a los cambios geopolíticos, el cambio climático, los ataques cibernéticos, el hostigamiento, la explotación y el abuso sexuales y la transición a estructuras y procesos institucionales adaptados a las necesidades actuales y a las nuevas. Además, observó que el retraso en la aplicación de las recomendaciones de auditoría pendientes debería ser considerado por la FAO como una esfera de riesgo.

Política de protección de datos

31. El Comité acordó asumir una función de supervisión de la aplicación de la Política de protección de datos de la Organización, de conformidad con la recomendación dimanante del 115.º período de sesiones del Comité de Asuntos Constitucionales y Jurídicos.

32. En ese sentido, examinó los progresos encaminados a la creación de una nueva Unidad de protección de datos y apoyó la ubicación recomendada para esa unidad, así como la estructura de personal propuesta. El Comité acogió con satisfacción la garantía de que la Unidad de protección de datos colaboraría estrechamente con la División de Digitalización e Informática (CSI) para reducir al mínimo el elevado riesgo de ciberseguridad relacionado con los datos, y recomendó que se prestara especial atención a fin de asegurar la protección de los datos de los beneficiarios y los asociados en la ejecución.

33. Asimismo, recomendó que el plan de aplicación de la Política de protección de datos se adaptara a través de la experiencia y el aprendizaje institucional.

Gestión de los recursos humanos

34. El Comité examinó los avances en la aplicación del Plan de acción estratégico sobre recursos humanos. Al respecto, acogió con agrado la puesta en marcha de varias iniciativas importantes en el ámbito del aprendizaje, como la capacitación obligatoria para el personal con funciones importantes de control, la atribución de responsabilidades del responsable del presupuesto y la capacitación inicial para los nuevos Representantes de la FAO. También se congratuló de que se hubiera finalizado la política de contratación y selección.

35. El Comité recomendó la racionalización del volumen de las categorías de empleo y modalidades contractuales para el personal asociado, en coordinación con el Comité de Alto Nivel sobre Gestión de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación y el Grupo de Trabajo sobre Modalidades Contractuales de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI). En cuanto al personal asociado, el Comité también subrayó la necesidad de abordar las preocupaciones expresadas a la Oficial de ética y la Ombudsman sobre la percepción de desigualdad de trato en comparación con el personal de plantilla.

36. El Comité sugirió que algunas actividades de planificación de la fuerza de trabajo podrían simplificarse aclarando las funciones y responsabilidades de las unidades operativas y de la División de Recursos Humanos. También recomendó una mayor proactividad en los esfuerzos desplegados en los ámbitos de la diversidad, el género, la inclusión y la programación sobre equidad.

Aplicación de sanciones a los proveedores y los responsables de adquisiciones

37. El Comité llevó a cabo un examen pormenorizado de la evolución de la función de adquisiciones y señaló que se trataba de un ámbito de riesgo y que suscitaba inquietud en todo el sistema de las Naciones Unidas. Asimismo, señaló con preocupación que en varias auditorías internas y externas de la FAO se habían detectado esferas que requerían atención en relación con las compras y contrataciones.

38. En ese sentido, expresó su satisfacción por la puesta en marcha de varias iniciativas de mejora, en particular una revisión estratégica de la función apoyada por consultores externos. El Comité también acogió con satisfacción la adopción de prácticas de contratación sostenibles, y seguirá controlando periódicamente las mejoras en esta esfera.

39. El Comité también examinó la evolución del Comité de Sanciones a los Proveedores y se congratuló de que se le informara sobre los planes para mejorar el procedimiento de contratación acelerado en situaciones de emergencia y en el contexto de grandes proyectos financiados por donantes, así como sobre los avances en la resolución de los casos pendientes.

V. Oficinas de Ética y del Ombudsman

40. El Comité acogió con satisfacción los progresos realizados en las actividades llevadas a cabo durante 2022 en el marco de las funciones de ética y Ombudsman. Se congratuló por la estrecha y continua colaboración entre ambas oficinas, especialmente en las actividades de capacitación y divulgación, y elogió la calidad del trabajo de las dos unidades. El Comité felicitó a la FAO por la organización de las jornadas de ética.

41. El Comité examinó el proyecto de Programa anual de declaración para el año objeto del informe, a saber, 2021, y confirmó que seguiría analizándolo en su primera reunión, en febrero de 2023. Asimismo, tomó nota de las mejoras en la comprensión de las obligaciones éticas por parte del personal de la FAO.

42. El Comité expresó su satisfacción por el análisis pormenorizado de los datos procedentes de ambas oficinas y debatió con la Administración superior los resultados del análisis, que indicaban que eran necesarias mejoras en relación con la percepción de trato desigual por parte del personal asociado, como se ha señalado anteriormente.

43. En relación con las cuestiones planteadas a la Oficial de ética y la Ombudsman, el Comité observó también la necesidad de que el personal directivo de la FAO mejorara las competencias de gestión del personal y apreció los esfuerzos de la División de Recursos Humanos por impartir capacitación específica.

VI. Eficacia de las funciones de auditoría interna e investigación

44. El CCS acogió con agrado la garantía de plena independencia en las funciones de auditoría e investigación y la ausencia de interferencias indebidas, así como la adecuada colaboración con todo el personal directivo superior a lo largo de 2022.

45. Se complació en observar que los recursos destinados a la OIG se habían incrementado considerablemente y eran suficientes para 2022; asimismo, apreció el compromiso permanente del Director General por garantizar el apoyo financiero suficiente para la OIG, según fuera necesario. No obstante, señaló que la función de investigación requeriría financiación adicional, como también lo demostraba la evaluación comparativa con la comunidad investigadora en general.

46. El Comité apreció que el personal directivo superior hubiera proporcionado financiación adicional para facilitar la recepción telefónica en diversos idiomas de las denuncias de acoso sexual, explotación sexual y abusos. También se congratuló de que se hubieran cubierto todos los puestos vacantes de la OIG.

47. El Comité felicitó a la OIG por impulsar los informes de síntesis como forma de analizar y relacionar entre sí los problemas sistémicos y recomendó que se mantuviera ese enfoque. Tomó nota del progreso significativo en la aplicación del plan de trabajo de la OIG y acogió con agrado la calidad de los informes de actividad recibidos en 2022, de conformidad con lo previsto en la Estrategia para 2021-25 de la OIG.

48. El Comité reiteró su preocupación por el gran número de recomendaciones formuladas en los informes de auditoría que seguían pendientes, valoró positivamente que la OIG hubiera identificado, a petición suya, las “10 principales” esferas de riesgo derivadas de los informes de auditoría y recomendó que se adoptaran medidas a fin de incentivar a la Administración para que diera por concluida la aplicación de las recomendaciones cuando ya no fueran pertinentes o no se dispusiera de recursos para aplicarlas.

49. En 2022, el Comité examinó en profundidad las siguientes cuestiones: i) 14 informes de auditoría; ii) informes trimestrales de actividades de la OIG; iii) el plan de trabajo bienal de la OIG para 2022-23; iv) el proceso de cartografía de la verificación.

Anexo I. Composición del Comité en 2022

El Comité se compone de cinco miembros. La composición del Comité en 2022 era la siguiente:

| Comité Consultivo de Supervisión 2022 | Miembros |
|---|--|
| Sr. Fayezul Choudhury | Miembro (desde julio de 2019) y Presidente (desde julio de 2020) |
| Sra. Anjana Das ³ | Miembro (desde julio de 2019) y Vicepresidenta (desde julio de 2020) |
| Sr. Gianfranco Cariola | Miembro (desde diciembre de 2017) |
| Sra. Malika Aït-Mohamed Parent | Miembro (desde julio de 2020) |
| Sra. Hilary Wild | Miembro (desde julio de 2020) |
| Secretaria nata | |
| Sra. Beth Crawford | |
| Directora de la Oficina de Estrategia, Programa y Presupuesto (OSP) | |

³ La Sra. Das comunicó al Director General su intención de no renovar su primer mandato como miembro del Comité Consultivo de Supervisión, porque participaba en otras iniciativas que requerían tiempo y compromiso (véase el documento FC 191/11). La 61.^a reunión del Comité Consultivo de Supervisión, en junio de 2022, sería la última en la que participaría en calidad de miembro.

Anexo 2: Estado de aplicación de las recomendaciones del Comité Consultivo de Supervisión

| ● FINALIZADA | | ● EN PROCESO DE FINALIZACIÓN | | ● EN CURSO | |
|--|---------------------------------------|------------------------------|---|------------|--|
| SUPERVISIÓN, CONTROL INTERNO, GESTIÓN DEL RIESGO | | | | | |
| 1. | 62.ª reunión del CCS, octubre de 2022 | ● | <p>CCS: En relación con la gestión de las irregularidades y la administración de justicia interna en la FAO, sugirió que esta importante labor se transmitiera de forma más proactiva a través de actividades de divulgación y comunicación, en particular en la página inicial de la FAO y en las páginas web independientes de las unidades pertinentes, mediante un mensaje uniforme encaminado a promover la labor sobre el comportamiento ético, la integridad y el respeto a efectos de comunicación.</p> <p>FAO: Las unidades responsables de la gestión de las irregularidades y de la justicia interna señalan que todas las medidas propuestas y recomendadas por el CCS están ya en curso o en proyecto.</p> | | |
| 2. | 59.ª reunión del CCS, octubre de 2021 | ● | <p>CCS: En relación con las recomendaciones del informe de auditoría sobre la capacidad y estructura de gobernanza de las oficinas descentralizadas, observó que el modelo y estructura actuales de las oficinas en los países requerían un examen exhaustivo para reflejar las realidades sobre el terreno en consulta con los Miembros de la FAO. Estimó que la mayoría de las conclusiones del informe de auditoría podían estar relacionadas con la suficiencia de los niveles de recursos.</p> <p>FAO: Entre 2020 y 2022, se realizó un examen amplio de la estructura de las oficinas regionales, subregionales y en los países siguiendo la orientación del Sr. Thomas, Director General Adjunto, con el objetivo de mejorar la pertinencia, oportunidad, eficiencia en función de los costos, calidad técnica y eficacia del apoyo a los Miembros mediante las citadas oficinas:</p> <p>i) se aprobaron nuevos organigramas para las oficinas regionales y su aplicación se completó en diciembre de 2022;</p> <p>ii) la reestructuración de las oficinas subregionales está en una etapa avanzada, el replanteamiento de funciones y estructuras se completó en diciembre de 2022 y se dispusieron nuevos organigramas, que entrarán en funcionamiento en el primer trimestre de 2023.</p> <p>Los resultados del análisis del modelo operativo de las oficinas en los países llevado a cabo en 2020-21 están ampliamente en consonancia con las conclusiones y recomendaciones del informe de auditoría y ponen de relieve la necesidad de suficiencia, previsibilidad, flexibilidad y continuidad de los recursos para las oficinas descentralizadas. La transformación de las oficinas en los países se integrará plenamente en la transformación que se está realizando de las estructuras regionales. La necesidad de suficiencia, previsibilidad, flexibilidad y continuidad de los recursos constituye el elemento central de la transformación de las oficinas en los países. Tras los ajustes internos del modelo operativo, la FAO estará en posición de avanzar para abordar recomendaciones de auditoría más estructurales que requieren un análisis detallado de la cobertura y las capacidades de las oficinas en los países, mediante la participación y consultas más amplias con los Miembros.</p> <p>En relación con las oficinas en los países, en octubre de 2022 se puso en marcha un nuevo instrumento de seguimiento para mejorar la gestión de las oficinas descentralizadas, la herramienta de indicadores de gestión y seguimiento de las oficinas en los países.</p> | | |
| AUDITORÍA INTERNA E INVESTIGACIONES | | | | | |
| 3. | 62.ª reunión del CCS, octubre de 2022 | ● | <p>CCS: En relación con la auditoría de los planes de cobertura de seguro médico para supernumerarios, recomendó la asimilación de mejoras en la gobernanza, en particular la creación de conocimientos sobre la gestión de contratos a través de la capacitación y el desarrollo.</p> <p>FAO: Según el informe de la OIG, la gestión y aplicación del nuevo contrato en 2021 conllevó un salto cualitativo y una mejora del plan de seguro médico. La Organización siguió mejorando varias deficiencias de control interno en la gestión de los registros de trabajo, la gestión de las licencias de enfermedad y la conciliación pendiente de cobro en el CSC. La Subdivisión de Seguridad Social realizó notables esfuerzos para abordar estas cuestiones transversales, tanto dentro como fuera del ámbito de la División de Recursos Humanos. Además, en 2021 y 2022, la Subdivisión de Seguridad Social dirigió una transición a gran escala del plan de seguro médico que afectó a más</p> | | |

| ● FINALIZADA | | ● EN PROCESO DE FINALIZACIÓN | ● EN CURSO |
|---------------------------------------|---------------------------------------|------------------------------|--|
| | | | de 10 000 personas. Asimismo, al actualizar las secciones del Manual de la FAO publicadas en 2022 solucionó una deficiencia normativa de larga data. Estas prioridades operativas y contrapuestas se gestionaron en un plazo muy ajustado y con recursos y capacidades técnicas limitados. |
| 4. | 62.ª reunión del CCS, octubre de 2022 | ● | <p>CCS: En cuanto a la auditoría de las transferencias de efectivo, sugirió mejorar la gestión de riesgos para determinar los riesgos adicionales afrontados por los asociados y subrayó la necesidad de reforzar la aplicación de la gestión de riesgos y los controles en las transferencias de efectivo.</p> <p>FAO: La División de Apoyo a los Proyectos (PSS), en colaboración con la Oficina de Emergencias y Resiliencia (OER), la División de Finanzas (CSF) y la Oficina Jurídica (LEG), está llevando a la práctica las medidas acordadas y confirma la necesidad de reforzar aún más la gestión del riesgo en las transferencias de efectivo. Con respecto a la necesidad señalada de “determinar los riesgos adicionales afrontados por los asociados”, la PSS quisiera señalar que las transferencias de efectivo no incluyen la transferencia de efectivo a los asociados o a través de ellos, sino únicamente las transferencias directas de efectivo a beneficiarios individuales (principalmente en contextos de emergencia humanitaria) con arreglo a lo dispuesto en la Sección 702 del Manual.</p> |
| 5. | 61.ª reunión del CCS, junio de 2022 | ● | <p>CCS: Sugirió que la OIG respaldara sus peticiones de aumento de la financiación con evaluaciones comparativas pertinentes de los medios disponibles frente a un examen comparativo de la comunidad de auditoría e investigación más global.</p> <p>FAO: Finalizada. En octubre de 2022, la OIG puso en marcha una encuesta entre las oficinas de auditoría interna e investigación de las Naciones Unidas para comparar sus presupuestos y dotación de personal. Cumplimentaron la encuesta 22 entidades de las Naciones Unidas, incluida la FAO. Los resultados se analizaron utilizando diversos coeficientes y se emplearon para respaldar la solicitud presupuestaria de la OIG para el bienio 2024-25.</p> |
| 6. | 61.ª reunión del CCS, junio de 2022 | ● | <p>CCS: Observó con preocupación las más de 400 recomendaciones acordadas aún abiertas e invitó a que se estudiara la utilidad de elaborar una lista de 10 recomendaciones centrales de todos los informes de auditoría centradas en los principales riesgos institucionales.</p> <p>FAO: Finalizada. La OIG comunicó los resultados del análisis al CCS en su 62.ª reunión, celebrada en octubre de 2022.</p> |
| 7. | 55.ª reunión del CCS, julio de 2020 | ● | <p>CCS: Se recomendó que la FAO siguiera prestando atención a las novedades que se produjeran en el sistema de las Naciones Unidas en relación con las disposiciones relativas a un proceso y las modalidades para las denuncias de conducta indebida contra un Director General.</p> <p>FAO: Conforme a lo solicitado por el Comité de Finanzas en su 171.º período de sesiones, en la reunión que celebrará el Comité en la primavera de 2023 se presentará información actualizada sobre los progresos realizados en este asunto (véase el documento CL 171/9).</p> |
| FUNCIONES DE ÉTICA Y OMBUDSMAN | | | |
| 8. | 55.ª reunión del CCS, julio de 2020 | ● | <p>CCS: Se recomendó que la Oficina de Ética asumiera la responsabilidad de la gestión de la política de dádivas.</p> <p>FAO: La Oficina de Ética tiene previsto presentar una nueva política de dádivas que será sometida a examen y consulta internos a mediados de enero, para su posterior revisión por la Oficina Jurídica y finalización en marzo de 2022.</p> |
| RECURSOS HUMANOS | | | |
| 9. | 62.ª reunión del CCS, octubre de 2022 | ● | <p>CCS: Reiteró su preocupación por el número de cuestiones relacionadas con la percepción de desigualdad de trato planteadas a las oficinas de Ética y del Ombudsman por parte del personal asociado. Recomendó reequilibrar la fuerza de trabajo mediante la realización de análisis a mediano y largo plazo de las necesidades y la financiación y sugirió que algunas actividades de planificación de la fuerza de trabajo podrían simplificarse aclarando las funciones y responsabilidades de las unidades operativas y de la División de Recursos Humanos. Recomendó a la Organización que invirtiera en el apoyo a los empleados para mitigar el agotamiento y gestionar el estrés y que redoblara sus esfuerzos para hacer frente al racismo y la discriminación racial y a la discapacidad en las políticas de la FAO.</p> |

| | ● FINALIZADA | ● EN PROCESO DE FINALIZACIÓN | ● EN CURSO |
|-----|-------------------------------------|------------------------------|---|
| | | | <p>FAO: En curso. La FAO sigue haciendo seguimiento de la labor en el marco de la Junta de los Jefes Ejecutivos y las Naciones Unidas en lo relativo al examen de las modalidades contractuales, y contribuirá como corresponda a los debates pertinentes de la CAPI. En el más corto plazo, la FAO está llevando a cabo un primer examen de las directrices y los procedimientos relativos al personal no funcionario o asociado, con el fin de simplificar los procedimientos y mejorar las condiciones de servicio en la medida de lo posible.</p> |
| 10. | 61.ª reunión del CCS, junio de 2022 | ● | <p>CCS: Manifestó su preocupación porque la mayoría de los casos presentados a la Ombudsman eran problemas sistémicos relacionados con la falta de respeto y la descortesía y recomendó encarecidamente a la FAO que invirtiera en capacitar al personal directivo para que adquiriera las competencias necesarias para prevenir estas situaciones. Se recomendó además incluir esa capacitación como obligatoria durante los primeros tres años de nombramiento de los empleados de categoría directiva.</p> <p>FAO: Finalizada. En respuesta a las observaciones facilitadas a través de la encuesta sobre la satisfacción de los empleados de 2019 y 2020 y mediante el ulterior plan de acción institucional, a lo largo del año pasado se ejecutaron iniciativas orientadas a promover en mayor medida un lugar de trabajo ético, inclusivo y respetuoso impartiendo un paquete integral de capacitación dirigido a los empleados y al personal directivo de distintos niveles (por ejemplo, en 2022 se puso en marcha un nuevo programa de información para los Representantes de la FAO).</p> <p>La FAO ofrece diversos cursos de capacitación para el personal directivo (aprendizaje en línea o con instructor), destinados a promover la importancia de cultivar un entorno de trabajo respetuoso y su papel como gestores de personas. En septiembre de 2022, la Organización siguió invirtiendo en la capacitación del personal directivo mediante una nueva gama de diálogos reflexivos sobre liderazgo ofrecidos a 120 empleados de categoría directiva a todos los niveles. Estas sesiones en grupo con facilitación incluyeron talleres virtuales sobre fomento de la seguridad psicológica, prejuicios inconscientes, fomento de la igualdad racial y de género y de la inclusión y uso del poder para empoderar e incluir.</p> <p>El paquete de capacitación de la FAO incluye una serie de cursos de formación obligatoria, con varios cursos relacionados con la ética que deben seguir los nuevos empleados, incluido todo el personal directivo, tras su contratación (es obligatorio completar los cursos en los 10 primeros días de empleo). Los cursos de capacitación en línea también pueden ser asignados o reasignados en cualquier momento, con carácter obligatorio, por los jefes de las oficinas o de los equipos a su personal directivo a través del sistema de la FAO de gestión del aprendizaje (you@fao). Los jefes de las oficinas y de los equipos también pueden pedir al personal directivo que se inscriba en actividades de capacitación específicas o que asista a ellas, y esas actividades pueden incluirse en el plan de desarrollo del Sistema de evaluación y gestión del rendimiento (SEGR) y ser objeto de seguimiento en el marco del citado sistema.</p> <p>A lo largo de los años, la FAO ha impuesto una capacitación institucional obligatoria para el personal directivo que incluye sesiones de sensibilización sobre la prevención del acoso sexual (2019-2020) y, en 2021, una sesión informativa específica sobre la prevención del acoso sexual en la Oficina Regional para América Latina y el Caribe, dirigida a todos los miembros del personal de categoría D-1 y superiores y a los Representantes de la FAO en la región. Estas sesiones apoyaron la implementación del contenido del documento <i>Prevención del acoso sexual en el lugar de trabajo y respuesta a este. Guía para los supervisores</i>, publicada en 2018, y se solicitó a todos los participantes que completaran la capacitación en línea de la FAO titulada <i>Sexual Harassment: The Role of Manager (Acoso sexual: la función del personal directivo)</i>. La capacitación en materia de liderazgo ético también se ha implantado con carácter obligatorio para el personal directivo superior por conducto de la Oficina de Ética (2020-21), y en el programa de información para los Representantes de la FAO (2022), también obligatorio, se incluyó un módulo especial sobre lugares de trabajo respetuosos y saludables, organizado con el fin de proporcionar asesoramiento práctico sobre cómo promover un entorno de trabajo respetuoso, armonioso y saludable.</p> |

| | ● FINALIZADA | ● EN PROCESO DE FINALIZACIÓN | ● EN CURSO |
|-----|--|------------------------------|--|
| | | | <p>Para garantizar que la formación obligatoria cuente con un enfoque ágil y disponer de una respuesta adaptada a la evolución de las necesidades (a escala individual, de unidad de trabajo y de la Organización), la FAO recomienda mantener el carácter obligatorio de una serie de cursos para todos los empleados —incluido el personal directivo—, con seguimiento y presentación de informes en el plano institucional, y también asignar capacitación obligatoria al personal directivo según proceda. Esta formación puede organizarse o asignarse a nivel institucional, de forma directa, a través de unidades de trabajo, jefes de oficinas y jefes de equipo.</p> <p>Además, se celebran sesiones informativas periódicas para personal directivo superior sobre cuestiones de conducta en el lugar de trabajo impartidas por la OIG y a las que asisten el Director General y todos los Representantes de la FAO y miembros del personal de categoría D-1 y superiores.</p> |
| 11. | 61.ª reunión del CCS, junio de 2022 59.ª reunión del CCS, octubre de 2021 | ● | <p>CCS: Convino en la necesidad de racionalizar las categorías de empleo y las modalidades contractuales y sugirió que esto se hiciera en coordinación con otras entidades de las Naciones Unidas.</p> <p>FAO: En curso. La FAO sigue haciendo seguimiento de la labor en el marco de la Junta de los Jefes Ejecutivos y las Naciones Unidas en lo relativo al examen de las modalidades contractuales y contribuirá como corresponda a los debates pertinentes de la CAPI. En el más corto plazo, la FAO está llevando a cabo un primer examen de las directrices y los procedimientos relativos al personal no funcionario o asociado, con el fin de simplificar los procedimientos y mejorar las condiciones de servicio en la medida de lo posible.</p> |
| 12. | 59.ª reunión del CCS, octubre de 2021 | ● | <p>CCS: Apoyó una sugerencia para asignar especialistas en recursos humanos en el marco de las distintas ramas de la Organización a fin de que estos prestaran asesoramiento específico.</p> <p>FAO: Finalizada. El equipo de la División de Recursos Humanos se ha reajustado haciendo hincapié en la eficiencia y la prestación estratégica de apoyo institucional y servicio a los clientes. En el marco de este proceso, una serie de funciones relacionadas con la administración de personal asociado se están descentralizando al CSC. En la Sede central se crearon una unidad específica de recursos humanos dedicada a análisis y sistemas y una unidad estratégica de planificación de la fuerza de trabajo y gestión de puestos, que reúnen al personal de las distintas secciones que trabajan en estos temas para asegurar que existan sinergias y especialización. La Unidad de adquisición de talentos está colaborando con el personal que trabaja en procesos relacionados con la contratación (incluida la de funcionarios superiores), la movilidad, la difusión y los programas para jóvenes profesionales, con el fin de adoptar un enfoque simplificado y orientado al cliente.</p> |