



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

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

## Segundo período ordinario de sesiones de 2021

14 y 15 de septiembre de 2021

Tema 1 del programa provisional

### Cuestiones de organización

## Informe sobre el período de sesiones anual de 2021, 21 a 23 de junio de 2021<sup>1</sup>

### I. Cuestiones de organización

1. El período de sesiones anual de 2021 de la Junta Ejecutiva de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres) se celebró de forma virtual en la plataforma Zoom, a causa de la pandemia actual de COVID-19, los días 21 a 23 de septiembre de 2021.
2. La Junta Ejecutiva adoptó el programa provisional anotado y plan de trabajo para el período de sesiones anual ([UNW/2021/L.3](#)), y aprobó el informe sobre su primer período ordinario de sesiones, celebrado el 15 y 16 de febrero de 2021 ([UNW/2021/1](#)). La Junta Ejecutiva aprobó asimismo el programa provisional y plan de trabajo para el segundo período ordinario de sesiones de 2021 ([UNW/2021/CRP.4](#)), que tendrá lugar los días 14 y 15 de septiembre de 2021.
3. La Junta Ejecutiva adoptó tres decisiones (2021/2, 2021/3 y 2021/4), que figuran en el anexo del presente informe.

### II. Declaraciones de apertura

4. Al abrir el período de sesiones, el Presidente de la Junta Ejecutiva mencionó que era alentador ser testigo del compromiso inquebrantable de ONU Mujeres en el ejercicio de su triple mandato teniendo en cuenta la pandemia mundial de COVID-19. Añadió que reconstruir para mejorar después de la pandemia y encauzar la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) precisará de muchos esfuerzos y colaboración. Señaló que las alianzas, el multilateralismo y la atención a las personas más vulnerables y desfavorecidas serán fundamentales.

<sup>1</sup> El presente documento ha sido procesado en su totalidad por ONU Mujeres.



5. En su declaración de apertura, la Secretaria General Adjunta y Directora Ejecutiva dio las gracias al Presidente y a la Mesa por el apoyo brindado durante todo el año. La Directora de ONU Mujeres expresó la solidaridad de la Entidad con los países que siguen luchando contra la pandemia e hizo un llamamiento a todas las naciones para que dirijan su respuesta fiscal y los planes de estímulo gubernamentales a apoyar a las mujeres. Destacó el impacto del COVID-19 sobre las mujeres y las niñas y describió la ayuda necesaria para evitar una gran regresión en materia de igualdad de género debido a la pandemia. La Directora de la Entidad mencionó a continuación que el Rastreador Global de Respuestas de Género a la COVID-19 había sido un activo clave para reconocer estas graves vulnerabilidades y estimular las respuestas.

6. Al presentar su informe anual, la Secretaria General Adjunta y Directora Ejecutiva destacó el modo en que ONU Mujeres había aplicado su mandato normativo y apoyado a muchos países en el fortalecimiento de sus marcos jurídicos y políticos en las áreas temáticas de ONU Mujeres durante los últimos diez años. Reconoció que esto no habría sido posible sin la colaboración de los Estados miembros y la sociedad civil. Además, describió el trabajo de ONU Mujeres para poner fin a la violencia contra las mujeres y señaló la importancia de la coordinación en dicho trabajo. Añadió que la Entidad también había impulsado el empoderamiento económico de las mujeres, y en concreto subrayó la importancia vital de resolver la carga de cuidados no remunerados de las mujeres derivada de la pandemia. La Secretaria General Adjunta y Directora Ejecutiva mencionó el programa de agricultura climáticamente inteligente en 19 países africanos y los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres como ejemplos del trabajo de ONU Mujeres en materia de empoderamiento económico de las mujeres. A continuación, describió los esfuerzos de la Entidad para aumentar la representación y el liderazgo de las mujeres desde 2010, por ejemplo, mediante el fomento de la participación de la juventud en las decisiones que afectan a sus vidas. La Directora de ONU Mujeres destacó asimismo la labor de la Entidad en la promoción y el afianzamiento de normas sociales positivas, así como su trabajo para acabar con todas las formas de discriminación, como las basadas en la raza y la discapacidad.

7. Al hablar del Foro Generación Igualdad, la Secretaria General Adjunta y Directora Ejecutiva señaló que el Foro pretende acelerar la implementación de la Plataforma de Acción de Beijing y los ODS, así como responder a la pandemia, en consonancia con el próximo plan estratégico de ONU Mujeres. Añadió que el Foro Generación Igualdad pretendía recaudar fondos para que el programa de las mujeres no solo fuera aplicado por ONU Mujeres, sino también por otras organizaciones. Dio las gracias a los gobiernos de Francia y México por su liderazgo, expresó su agradecimiento a los 54 gobiernos comprometidos con la aceleración y dio la bienvenida a la sociedad civil, la juventud, las organizaciones filantrópicas y los particulares que habían dado su apoyo al Foro Generación Igualdad. Agradeció asimismo a los asociados del sector privado por liderar las Coaliciones para la Acción compuestas por diversas partes interesadas y por ser un firme apoyo y complemento de los asociados intergubernamentales y de la sociedad civil de ONU Mujeres.

8. Para terminar, la Secretaria General Adjunta y Directora Ejecutiva señaló que esta época de crisis ha puesto de manifiesto la necesidad de movilizar a todos los sectores de la sociedad para construir un mundo nuevo e inclusivo a través de un multilateralismo que nos permitiría reconstruir mejor. Sostuvo que

la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer se ha convertido en un organismo importante para reunir a todas estas partes interesadas con miras a impulsar el avance de las mujeres. Añadió que estaba orgullosa de haber supervisado una Entidad que había aumentado considerablemente su influencia dentro del sistema de las Naciones Unidas y que había ampliado sus alianzas y su influencia más allá del sistema. La movilización de recursos interinstitucionales, los programas conjuntos y la coordinación a través de una red de 400 coordinadores de género fueron reconocidos por salvaguardar los avances en materia de igualdad de género y apoyar la labor de paridad de género del sistema de las Naciones Unidas. Dio las gracias a los Estados miembros por su apoyo, así como al dinámico personal de ONU Mujeres por su compromiso y dedicación.

9. Al dar la palabra a las delegaciones, varios Estados miembros agradecieron a la Directora de ONU Mujeres su exhaustiva puesta al día. Los Estados miembros expresaron su agradecimiento a la Secretaria General Adjunta y Directora Ejecutiva por su trabajo en ONU Mujeres durante los últimos ocho años y por convertir a la Entidad en la organización más destacada en la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. En respuesta a la presentación del informe anual de la Secretaria General Adjunta y Directora Ejecutiva, las delegaciones elogiaron los logros de ONU Mujeres a lo largo de los últimos diez años, y especialmente durante las difíciles circunstancias que se presentaron durante el año 2020. Varias delegaciones reiteraron las profundas repercusiones que la COVID-19 ha tenido para las mujeres y las niñas y señalaron que estas podrían frustrar los avances en la consecución de la mayoría de las metas de los ODS relacionadas con el género. Los Estados miembros añadieron, además, que se alegraban de que ONU Mujeres estuviera en camino de alcanzar los objetivos articulados en su Plan Estratégico para 2018-2021.

10. Al debatir el Plan Estratégico para 2022-2025 de ONU Mujeres, numerosas delegaciones expresaron su agradecimiento por las amplias e inclusivas consultas de la Entidad sobre el desarrollo de su próximo plan estratégico. Algunos Estados miembros señalaron que se trataba del primer plan de acción concreto que guiaría el trabajo de ONU Mujeres después de la COVID-19 y lo haría hasta la mitad de la Década de Acción. Varios oradores expresaron su apoyo a la dirección general del plan estratégico y a su orientación hacia los resultados y el futuro. Varios Estados miembros acogieron con satisfacción su enfoque basado en los derechos humanos (tal y como se refleja en el proyecto de texto), mientras que otros animaron a ONU Mujeres a prestar un apoyo eficaz a los países en desarrollo y a adoptar un enfoque más firme basado en el desarrollo que respete las prioridades nacionales y los contextos culturales. Además, varios oradores reiteraron la importancia de contar con un plan estratégico que tome como punto de partida las lecciones aprendidas del actual plan estratégico de ONU Mujeres, así como de la pandemia de COVID-19. Las delegaciones también destacaron la importancia de la movilización de recursos adecuados al próximo plan estratégico, así como su asignación. Algunas delegaciones se mostraron satisfechas con el hecho de que la Entidad se haya centrado más en el cumplimiento de su mandato de coordinación, así como en su compromiso de seguir impulsando la reforma de las Naciones Unidas. A tal fin, ONU Mujeres ha ampliado sus alianzas estratégicas —por ejemplo, mediante programas conjuntos— y ha trabajado con instituciones financieras internacionales y el sector privado.

11. En lo que respecta al Foro Generación Igualdad, algunos oradores expresaron su confianza en que aceleraría el progreso hacia la consecución de los ODS y de la Plataforma de Acción de Beijing uniendo a las partes interesadas. Sin embargo, un Estado miembro señaló que el Foro Generación Igualdad no contaba con el apoyo de todos los Estados miembros y era, por tanto, causa de división en la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

### **III. Segmento especial para despedir a la Secretaria General Adjunta y Directora Ejecutiva**

12. Durante un segmento especial, varios oradores rindieron homenaje a la Secretaria General Adjunta y Directora Ejecutiva saliente. El Presidente de la Junta Ejecutiva elogió a la Secretaria General Adjunta y Directora Ejecutiva por su inquebrantable compromiso y dedicación a la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. En nombre de la Junta Ejecutiva, expresó su profunda gratitud por su liderazgo en ONU Mujeres y destacó los principales resultados obtenidos durante sus ocho años de mandato. A través de un mensaje de vídeo, la Vicesecretaria General agradeció igualmente a la Secretaria General Adjunta y Directora Ejecutiva su creatividad, energía, compasión y conocimientos en la promoción de la causa de la igualdad de género y los derechos de las mujeres y las niñas de todo el mundo. Alabó a la Secretaria General Adjunta y Directora Ejecutiva por ser una defensora incansable del fortalecimiento de las normas y estándares en aras de la igualdad de género y por ser una firme aliada en la búsqueda de un sistema de las Naciones Unidas más eficaz. La Representante Permanente de Sudáfrica ante las Naciones Unidas —antigua Presidenta de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer— recordó cómo la Secretaria General Adjunta y Directora Ejecutiva actuó como Vicepresidenta de Sudáfrica e introdujo políticas y programas que supervisaron la reducción de la pobreza y otorgaron derechos a un segmento más amplio de la población. La Representante Permanente destacó el modo en el que la Directora de la Entidad apoyó a las mujeres dedicadas a la consolidación de la paz, ayudó a las supervivientes de la violencia sexual relacionada con los conflictos en sus reivindicaciones de justicia, creó firmes alianzas para promover el liderazgo de las mujeres africanas e impulsó con éxito la participación efectiva de las mujeres en los conflictos. Un pase de diapositivas animadas puso de relieve los ocho años en el cargo de la Secretaria General Adjunta y Directora Ejecutiva, mientras que en otra recopilación de vídeos, asociados, colegas y amigos describían con una palabra a la Directora de la Entidad. En su respuesta, la Secretaria General Adjunta y Directora Ejecutiva dio las gracias a todos los oradores por su inspiración y por este regalo.

### **IV. Plan Estratégico**

13. Se presentó ante la Junta Ejecutiva el proyecto del Plan Estratégico para 2022-2025. La Directora Ejecutiva Adjunta Åsa Regnér destacó tanto los retos como las oportunidades que presenta el actual contexto mundial, antes de esbozar las siete áreas sistémicas transversales del nuevo plan estratégico. La Directora Ejecutiva Adjunta Anita Bhatia explicó lo que ONU Mujeres se

propone hacer de forma diferente y mejor en su nuevo plan estratégico, y cómo ONU Mujeres liderará y trabajará con el resto del sistema de las Naciones Unidas para lograr resultados a gran escala en favor de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

14. Los Estados miembros agradecieron a ONU Mujeres que haya basado el Plan Estratégico para 2022-2025 en los principios de derecho de los derechos humanos y en el compromiso de no dejar a nadie atrás. Otras delegaciones destacaron la necesidad de que el plan estratégico refleje el principio básico de apoyo a la implicación nacional y garantice la armonización con las prioridades nacionales. Varias delegaciones destacaron la necesidad de utilizar una terminología acordada a nivel intergubernamental para garantizar que el próximo plan estratégico logre el consenso. Una delegación declaró que no podía apoyar el proyecto de plan estratégico y subrayó que necesitaba importantes mejoras.

15. En una declaración conjunta, las delegaciones destacaron el modo en el que la COVID-19 había puesto de manifiesto las persistentes desigualdades de género existentes en todo el mundo. En la declaración se señaló que, para retomar el camino hacia el cumplimiento del ODS 5 y reconstruir para mejorar de un modo más ecológico y más equitativo, sería necesario replantear el *statu quo* y empezar a abordar el origen de la desigualdad de género. Varios Estados miembros añadieron que el plan estratégico debe dar prioridad a las repercusiones sociales y económicas negativas de la pandemia de COVID-19 para las mujeres y las niñas, y ha de abordar la feminización de la pobreza, entre otras cuestiones relativas al desarrollo. Un Estado miembro instó a ONU Mujeres a seguir abogando por la inclusión de planes sensibles al género en la respuesta mundial de recuperación con el fin de reconstruir mejor.

16. Las delegaciones destacaron, además, la importancia de establecer alianzas estratégicas amplias que permitan a ONU Mujeres obtener resultados a través de la cooperación, y acogieron con satisfacción el compromiso claramente articulado con la reforma de las Naciones Unidas como principio básico del proyecto de plan estratégico. En una declaración conjunta se destacó la importancia de establecer incentivos claros y medidas de rendición de cuentas en materia de igualdad de género en todo el sistema y se alentó a ONU Mujeres a colaborar con otras entidades de las Naciones Unidas para preparar la programación, el seguimiento y la presentación de informes sobre los resultados recogidos. Una delegación añadió que el proyecto debería incluir una descripción concreta de la colaboración con otras organizaciones para delimitar claramente el trabajo, evitar la duplicación y destacar las ventajas comparativas. El orador alentó a ONU Mujeres a reforzar su mandato en todo el sistema para lograr la paridad de género y establecer un entorno propicio en todo el conjunto de Naciones Unidas.

17. Con respecto al marco integrado de resultados y recursos, una delegación instó a ONU Mujeres a que diseñara su marco de seguimiento y presentación de informes con indicadores de rendimiento específicos y mensurables, con miras a medir la contribución de la Entidad a la implementación en todo el sistema de la revisión cuadrienal amplia de la política relativa a las actividades operacionales para el desarrollo; asimismo, instó a que incluyera indicadores a nivel de producto. El orador animó a ONU Mujeres a seguir trabajando con miras a la armonización de los marcos de seguimiento de las distintas organizaciones.

18. Algunos Estados miembros se mostraron satisfechos de que el cambio climático se haya integrado en las prioridades temáticas, y una delegación reiteró que la cuestión de la diversidad biológica debería estar reflejada junto al cambio climático. Un orador destacó la importancia de la promoción de la educación digital para hacer frente a la brecha digital, al tiempo que subrayó la necesidad de promover y producir datos y conocimientos sobre la igualdad de género para efectuar un seguimiento de los logros y los retos.

19. Aunque varias delegaciones expresaron su apoyo al Foro Generación Igualdad y a las Coaliciones para la Acción, otras delegaciones señalaron que el Foro no gozaba del apoyo de todos los Estados miembros. Una delegación cuestionó la vinculación entre el trabajo del Foro Generación Igualdad y el de las Naciones Unidas.

20. La Secretaría agradeció a las delegaciones sus comentarios y compartió información sobre los próximos pasos del desarrollo del plan estratégico. La Directora Ejecutiva Adjunta Åsa Regnér reiteró que las implicaciones de la COVID-19 para las mujeres y las niñas fueron parte primordial del análisis de ONU Mujeres que sustenta el proyecto del plan estratégico, mientras que la Directora Ejecutiva Adjunta Anita Bhatia aseguró a la Junta Ejecutiva que ONU Mujeres trataría de incorporar todos los comentarios.

## **V. Asuntos financieros, presupuestarios y administrativos**

21. La Directora Ejecutiva Adjunta Anita Bhatia pronunció un discurso de apertura al que siguió una presentación preliminar de la Directora interina de la División de Estrategia, Planificación, Recursos y Eficacia ante la Junta Ejecutiva —antes de su presentación formal en el segundo período ordinario de sesiones de 2021— sobre las estimaciones del proyecto de presupuesto integrado de ONU Mujeres para 2022-2023. A fin de cumplir con sus compromisos durante los dos primeros años del próximo plan estratégico, ONU Mujeres propuso un presupuesto integrado con contribuciones voluntarias estimadas por un importe de 1.000 millones de dólares para 2022-2023, y solicitó una consignación de presupuesto institucional de crecimiento nulo por un importe de 204,4 millones de dólares.

22. El presupuesto integrado de dos años se ha guiado por la ambición general de que ONU Mujeres continuara su transformación institucional para ampliar su repercusión y ofrecer resultados de desarrollo mensurables en consonancia con las necesidades y oportunidades del reposicionamiento del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo. A pesar del difícil contexto financiero mundial, que sigue viéndose afectado negativamente por la pandemia de COVID-19, ONU Mujeres ha propuesto mantener el mismo nivel estimado de contribuciones por un importe de 400 millones de dólares en concepto de recursos ordinarios. Este nivel de recursos permitiría a la Entidad alcanzar la masa crítica necesaria para ejecutar su mandato compuesto. La propuesta de presupuesto integrado refleja una contribución prevista de 600 millones de dólares en otros recursos, así como una inversión de capital de 5 millones de dólares en tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) para sustituir el actual sistema Atlas por un nuevo sistema de solución de planificación de recursos institucionales basado en la nube y desarrollado en colaboración con otras entidades de las Naciones Unidas.

23. Tras abrir el turno de palabra, una delegación felicitó a ONU Mujeres por su éxito en la movilización de recursos, lo que consideró una muestra de la relevancia de la organización y de la confianza de los asociados en la Entidad. Hablando a título nacional, la delegación señaló su preocupación por el hecho de que no se hayan alcanzado los objetivos en materia de recursos ordinarios para 2020 y subrayó la importancia de contar con unos recursos ordinarios adecuados y más amplios. También expresó su expectativa de que los Estados miembros cumplan su compromiso con el pacto de financiación. La delegación pidió a ONU Mujeres que explicara con más detalle cómo se verían afectadas las funciones y operaciones básicas —en particular la coordinación— si no se pudieran alcanzar las metas en lo referente a los recursos ordinarios.

24. En respuesta a la pregunta planteada, la Directora interina de la División de Estrategia, Planificación, Recursos y Eficacia estuvo de acuerdo en que era esencial para ONU Mujeres guardar un equilibrio saludable entre los recursos básicos y los complementarios. Señaló que, aunque un 50% sería lo ideal, ONU Mujeres consideraba que el 40% era un equilibrio adecuado. Añadió que, si bien no podía garantizarse que ONU Mujeres fuera capaz de generar la totalidad de los recursos previstos, la Entidad seguiría ejerciendo la misma prudencia para identificar eficiencias, hacer uso del cálculo directo de los costes de los proyectos y ajustarse a la política de recuperación de gastos, al tiempo que daría prioridad a la parte del presupuesto dedicada a las actividades de desarrollo y al cumplimiento de las funciones normativas y de coordinación en el ámbito regional y nacional.

## VI. Evaluación

25. La Directora de los Servicios de Auditoría y Evaluación Independiente presentó el informe sobre la función de evaluación de ONU Mujeres de 2020 (UNW/2021/3). El informe resumió las evaluaciones estratégicas completadas, el desempeño de la función de evaluación de ONU Mujeres en lo referido a las evaluaciones centralizadas y descentralizadas, la contribución de ONU Mujeres a la promoción de las evaluaciones sensibles al género en las Naciones Unidas y el desarrollo de las capacidades de evaluación nacionales. También se esbozaron el programa de trabajo y el presupuesto del Servicio de Evaluación Independiente para 2021. El informe comprendió dos evaluaciones temáticas institucionales y una metasíntesis de las evaluaciones de ONU Mujeres. En 2020, ONU Mujeres llevó a cabo tres evaluaciones conjuntas, tres regionales y siete de carteras de proyectos en los países, y el Servicio de Evaluación Independiente ofreció asistencia técnica a 29 evaluaciones descentralizadas. Los resultados globales de las evaluaciones mostraron un progreso sostenido en los indicadores clave de rendimiento.

26. La Directora de los Servicios de Auditoría y Evaluación Independiente presentó la evaluación institucional de la labor de coordinación y convocatoria más amplia de la Entidad en el sistema de las Naciones Unidas para poner fin a la violencia contra las mujeres (UNW/2021/CRP.5), en la que se evaluaba el valor y el beneficio de dicha labor para ONU Mujeres, las entidades de las Naciones Unidas, los gobiernos y otros asociados, así como para la obtención general de resultados colectivos en esta esfera. La evaluación definió tres lecciones clave y concluyó que el mandato de la Entidad de liderar, promover y coordinar la integración de la igualdad de género y el empoderamiento de las

mujeres en todo el sistema de las Naciones Unidas era un importante activo estratégico, y que ONU Mujeres había logrado excelentes resultados estrechamente vinculados con sus esfuerzos de coordinación y colaboración con el sistema de las Naciones Unidas. La evaluación reveló que era necesario articular una propuesta de valor concreta relativa a la coordinación en áreas temáticas y que los éxitos se debían principalmente al liderazgo, la motivación y el carisma personales y otras habilidades interpersonales. En consecuencia, la evaluación formuló seis recomendaciones.

27. En nombre de la Administración de ONU Mujeres, la Directora Ejecutiva Adjunta Åsa Regnér agradeció a los Servicios de Auditoría y Evaluación Independiente su labor en 2020. Habló de las diferentes evaluaciones que estos realizaron en 2020 y señaló que los indicadores clave de rendimiento mostraban una trayectoria positiva. En cuanto a la evaluación institucional sobre la labor de coordinación y convocatoria de ONU Mujeres para poner fin a la violencia contra las mujeres, la Directora Ejecutiva Adjunta reiteró que la Entidad se había comprometido a aplicar estas recomendaciones en su propio trabajo para erradicar la violencia contra las mujeres, así como en su trabajo en el marco de la reforma de las Naciones Unidas. Señaló el compromiso de ONU Mujeres de garantizar que la propuesta de valor para seguir acelerando los resultados a la hora de poner fin a la violencia contra las mujeres a través de un enfoque sistémico y en colaboración con sus asociados externos se combinara, transmitiera y mejorara claramente. Además, destacó que el marco integrado de resultados y recursos del Plan Estratégico para 2022-2025 suponía una oportunidad de reforzar el alcance del mandato de coordinación y convocatoria de ONU Mujeres.

28. En una declaración conjunta, los Estados miembros agradecieron a los Servicios de Auditoría y Evaluación Independiente la evaluación institucional de la función de coordinación de ONU Mujeres para poner fin a la violencia contra las mujeres y expresaron su agradecimiento por la respuesta de la Administración en la que se esboza cómo se abordarían las recomendaciones. En lo que atañe al valor de la coordinación, la declaración solicitó información sobre las medidas que podrían adoptarse para remediar la falta de reconocimiento de la función de coordinación de ONU Mujeres por parte de las entidades más grandes de las Naciones Unidas y, a la inversa, la responsabilidad de ONU Mujeres en la obtención de dicho reconocimiento, al tiempo que se reconocía el deber del sistema más amplio de las Naciones Unidas de solicitar la participación de ONU Mujeres. En la declaración se planteó, teniendo en cuenta el tamaño del programa sobre el terreno de ONU Mujeres y que los éxitos en la coordinación se debían principalmente a las características y las capacidades personales, la cuestión de cómo podrían reforzarse los acuerdos institucionales al nivel de los países y qué papel podían desempeñar los Coordinadores Residentes. En ella también se alentó a ONU Mujeres a contratar personal superior experimentado con las habilidades necesarias o a reforzar la competencia y capacidad del personal. En la declaración se preguntó, asimismo, cómo planeaba ONU Mujeres poner en marcha un marco de rendición de cuentas y presentación de informes que abarcara todo el sistema para poner fin a la violencia contra las mujeres, y si contaba con los recursos necesarios. Por último, en la declaración se instó a todos los donantes a aportar recursos básicos para que ONU Mujeres pueda cumplir su mandato de coordinación y alentó a la Entidad a contribuir con una financiación flexible y predecible a las organizaciones de derechos de las mujeres.

29. En una segunda declaración conjunta se dio las gracias al Servicio de Evaluación Independiente por la presentación de su informe anual y se le elogió por haber adaptado con rapidez y flexibilidad la función de evaluación al contexto de la pandemia mundial para velar por que las evaluaciones siguieran siendo sensibles al género. También se expresó el agradecimiento por los esfuerzos del Servicio de Evaluación Independiente para mejorar el uso de las evaluaciones hasta el momento y se señaló que el próximo Plan Estratégico de ONU Mujeres para 2022-2025 tendría en cuenta en las lecciones aprendidas y las recomendaciones de las evaluaciones anteriores, especialmente aquellas referidas a la coordinación, la mejora de la eficiencia y la eficacia de la programación. Aunque se felicita al Servicio de Evaluación Independiente por sus excelentes resultados durante este año tan difícil, en la declaración se señaló que, para alcanzar los objetivos de 2021, continuaría siendo necesario mejorar en varias áreas de desempeño clave. En la declaración conjunta se animó a la Administración de ONU Mujeres y al Servicio de Evaluación Independiente a prestar atención a estas áreas para reforzar la rendición de cuentas, para lo cual formuló las siguientes recomendaciones: fortalecer la capacidad a nivel de los países; continuar con las evaluaciones de las carteras de proyectos en los países dirigidas por el Servicio de Evaluación Independiente con el fin de centrarse en evaluaciones estratégicas y en resultados de más alto nivel; continuar con el uso de las evaluaciones; y mejorar el seguimiento de los resultados de estos esfuerzos. Se exhortó encarecidamente a ONU Mujeres a aplicar la horquilla de asignación de recursos establecida en la política de evaluación revisada y se consideró que el extremo superior de la horquilla del 3% era un elemento importante para reforzar esta función básica.

30. En respuesta a los comentarios de los Estados miembros sobre la evaluación institucional del objetivo de poner fin a la violencia contra las mujeres, la Directora de los Servicios de Auditoría y Evaluación Independiente reiteró la recomendación del informe de articular una propuesta de valor para la coordinación de ONU Mujeres con miras a obtener resultados en todo el sistema de las Naciones Unidas, así como la necesidad de aumentar la inversión en coordinación, en particular en lo que respecta a las competencias del personal, con miras a garantizar la estabilidad y la antigüedad a nivel de los países para coordinar los resultados. También reconoció que la coordinación dependía de que las organizaciones estuvieran dispuestas a coordinarse y, por lo tanto, pidió que las delegaciones animaran a las demás entidades de las Naciones Unidas a trabajar con ONU Mujeres. La Directora de los Servicios de Auditoría y Evaluación Independiente tomó nota de los comentarios del informe sobre la función de evaluación, como, por ejemplo, los referidos al fortalecimiento de las capacidades a nivel de los países. La Directora Ejecutiva Adjunta Ása Regnér subrayó la importancia de utilizar las conclusiones y recomendaciones de ambos informes, y explicó que ya se está trabajando en la elaboración de un marco de rendición de cuentas para todo el sistema.

## **VII. Cuestiones de auditoría e investigación**

31. La Directora de los Servicios de Auditoría y Evaluación Independiente presentó el informe del Servicio de Auditoría Interna sobre las actividades de auditoría interna e investigación correspondientes al período del 1 de enero al 31 de diciembre de 2020. De acuerdo con la solicitud formulada por la Junta

Ejecutiva en su decisión UNW/2015/4, y en relación con las actividades de auditoría interna, este informe incluía: a) una opinión, fundamentada en el alcance de la labor realizada, sobre la idoneidad y eficacia del marco de gobernanza, gestión de riesgos y fiscalización de la Entidad; b) un resumen conciso del trabajo y los criterios que sustentan la opinión; c) una declaración de la conformidad con las normas de auditoría interna; y d) una opinión sobre si, para la auditoría interna deseada y la adecuada cobertura de la investigación, se ha dotado a la función de recursos apropiados y suficientes, y si esos recursos se han utilizado de forma eficaz. En el informe se proporcionó también una actualización sobre el estado de la implementación de las recomendaciones de la auditoría interna por parte de la Administración. La opinión general del Servicio de Auditoría Interna, formulada sobre la base del trabajo de auditoría interna realizado en 2020, fue que los procesos de gobernanza, gestión de riesgos y fiscalización de la Entidad estaban bien establecidos y funcionaban, pero precisaban algunas mejoras. Más concretamente, el informe detectó cuatro riesgos que requerían la atención de la Administración de ONU Mujeres: 1) seguir reforzando su segunda línea de defensa; 2) mejorar la capacidad de absorción de la Administración para aplicar las recomendaciones de las auditorías institucionales; 3) reforzar sus capacidades, tanto en términos de personal como de competencias, especialmente sobre el terreno; y 4) demostrar que la Administración continúa rindiendo cuentas en lo referido a la gestión de riesgos y los sistemas de fiscalización interna asociados mediante la elaboración de una declaración de control interno.

32. En cuanto al número de casos en 2020, la Oficina de Servicios de Supervisión Interna registró 28 nuevas denuncias contra ONU Mujeres, que se suman a las otras 21 ya registradas en 2019. Del total de 49 denuncias, 31 se cerraron en 2020; de ellas, 21 se cerraron tras una evaluación preliminar de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna y 10 después de una investigación de la Oficina. De las 21 denuncias cerradas tras una evaluación preliminar, la Oficina de Servicios de Supervisión Interna remitió 10 denuncias a ONU Mujeres para que la Administración adoptara posibles medidas, de las cuales 4 fueron corroboradas, 3 no llegaron a corroborarse y las últimas 3 se fusionaron con otro caso de denuncia relacionado. Las conductas prohibidas constituyeron la mayor categoría (el 21%) dentro de los tipos de denuncias registradas por la Oficina de Servicios de Supervisión Interna en 2020, seguidas por los fraudes (16%) y las conductas indebidas de carácter financiero (16%). Además, el 12% estaba relacionado con el uso indebido del cargo o puesto, el 9% con el personal, el 9% con la contratación y el 7% con las adquisiciones. La actividad delictiva y el acoso sexual constituyeron cada una el 2,5%.

33. La Directora Ejecutiva Adjunta Anita Bhatia presentó la respuesta de la Administración a las recomendaciones respectivas recibidas. Apoyándose en los resultados de las auditorías y el asesoramiento, destacó que ONU Mujeres había incorporado todas las lecciones aprendidas en las auditorías y evaluaciones anteriores en la formulación de su próximo plan estratégico. Subrayó asimismo que la Entidad seguía emprendiendo mejoras en materia de gobernanza, gestión de riesgos y conformidad para contar con una segunda línea de defensa más firme. Recalcó que ONU Mujeres había comenzado a trabajar en la estandarización de productos y servicios para facilitar la ampliación de su impacto y el fortalecimiento de sus capacidades sobre el terreno. A continuación, la Directora Ejecutiva Adjunta comentó las cuatro esferas generales de mejora del informe, enumerando el modo en el que ONU Mujeres

abordaría cada una de ellas, y expuso algunos de los efectos positivos de las medidas que la Entidad había adoptado en respuesta a las principales recomendaciones de años anteriores. En cuanto a las investigaciones, subrayó que ONU Mujeres está comprometida con el establecimiento de un entorno de trabajo inclusivo y solidario y habló de varias iniciativas clave que la Entidad llevó a cabo en 2020, como la puesta en marcha del programa anual de Diálogo sobre Liderazgo de las Naciones Unidas de 2020 sobre el civismo y la dignidad en el lugar de trabajo, concebido para fomentar y promover una rigurosa cultura de la ética en la organización. Además, destacó que el informe disciplinario de 2020 demostraba la rápida y adecuada actuación de ONU Mujeres en la aplicación de una política de tolerancia cero en aquellos casos en los que una investigación estuvo justificada y fundamentada.

34. La Presidenta del Comité Consultivo de Supervisión presentó el informe correspondiente al período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2020. El informe analizó el desempeño de la función de supervisión de la Entidad, así como su mecanismo de rendición de cuentas interno, incluidos los sistemas de gobernanza, gestión de riesgos y fiscalización. En términos generales, la conclusión del Comité Consultivo de Supervisión es que todas las funciones de supervisión estaban obteniendo resultados útiles para la Entidad. A pesar de las limitaciones impuestas por la pandemia, el Comité Consultivo de Supervisión señaló que el Servicio de Auditoría Interna seguía produciendo auditorías, informes, estudios y evaluaciones, así como asesoramiento en materia de evaluación de riesgos para la respuesta de la Entidad a la pandemia. Además, observó que los documentos producidos por el Servicio de Auditoría Interna en 2020 seguían poniendo de manifiesto la necesidad de reforzar la capacidad de gobernanza y las estructuras de rendición de cuentas. Con respecto a los Servicios de Auditoría y Evaluación Independiente, el Comité Consultivo de Supervisión afirmó que proporcionaban valiosos resultados en lo referido a la evaluación institucional y fomentaban la capacidad general de evaluación de la Entidad; asimismo, señaló que la labor de evaluación podría mejorarse con definiciones claras de las funciones de las oficinas regionales y nacionales para garantizar que los recursos de evaluación disponibles fueran los adecuados. En lo referido a la evaluación, el Comité Consultivo de Supervisión concluyó que el Servicio de Evaluación Independiente también proporcionó valiosos resultados institucionales y promovió la capacidad de evaluación global. El Comité Consultivo de Supervisión anunció que intentaría acortar el tiempo que se tardaba en completar las investigaciones y señaló que sería beneficioso para los Servicios de Auditoría y Evaluación Independiente contar con recursos adicionales para trabajar en las lecciones aprendidas y la prevención del fraude. A continuación, destacó el informe de asesoramiento de los Servicios de Auditoría y Evaluación Independiente sobre la función de ética e integridad — que mostró escaso desarrollo, con la consiguiente necesidad de refuerzo— y aconsejó que las recomendaciones de la auditoría incluyeran algunos aspectos asociados a la rendición de cuentas de los sistemas en lo que atañe a los resultados y la resolución de las auditorías.

35. Con respecto a la fiscalización y la rendición de cuentas en general, el Comité Consultivo de Supervisión aplaudió a ONU Mujeres por adaptar sus programas a las respuestas a la pandemia e incorporar las necesidades de las mujeres derivadas de la COVID-19. El Comité Consultivo de Supervisión también elogió a la Entidad por haber completado el Marco de Gobernanza de la Presencia y alentó a ONU Mujeres a basarse en esta política para crear una

huella organizativa que se ajuste a unas estimaciones de recursos realistas. A continuación, el Comité Consultivo de Supervisión observó que los puestos clave de gobernanza contaban con escasos recursos y que las mejoras previstas en este ámbito se retrasaban. Subrayó la importancia de dedicar más recursos a estas funciones y sostuvo que un reajuste de las funciones de la sede debería tener en cuenta las necesidades de recursos de estas oficinas. El Comité Consultivo de Supervisión señaló que las auditorías y evaluaciones pusieron de manifiesto la falta de una política clara sobre la función de la sede en relación con las oficinas sobre el terreno y adujo que las iniciativas de la Administración para solucionar este problema se habían ralentizado. Recomendó que la Entidad redoblara sus esfuerzos para racionalizar estas funciones después de la pandemia y reiteró su llamamiento para que se establecieran marcos de rendición de cuentas más sólidos que incluyeran una identificación más clara de los responsables de los procesos y funciones institucionales, junto con centros de rendición de cuentas para los procesos de gestión. Recomendó que el equipo de Dirección Ejecutiva de ONU Mujeres se centrara más en la capacidad de absorción y en la implementación de las medidas acordadas para ampliar la rendición de cuentas.

36. La Directora Ejecutiva Adjunta Anita Bhatia expuso la respuesta de la Administración al informe del Comité Consultivo de Supervisión. Destacó los logros de ONU Mujeres en respuesta a la pandemia de COVID-19, así como el noveno dictamen de una opinión de auditoría sin reservas de la Junta de Auditores. En su intervención, la Directora Ejecutiva Adjunta subrayó el compromiso de ONU Mujeres con el fortalecimiento de aspectos clave, en particular aquellos relacionados con la gestión de riesgos y la gobernanza interna. Destacó las acciones de ONU Mujeres para abordar esta cuestión y citó como ejemplos el marco normativo de gestión de riesgos revisado, el marco normativo de gobernanza de la presencia y la puesta en marcha con éxito del Comité de Examen Institucional. Sin embargo, admitió que era necesario seguir trabajando y destacó que ONU Mujeres continuaría preparando una matriz de asignación de responsabilidades para aclarar las funciones y responsabilidades entre las oficinas y profundizar en el establecimiento de una tipología de las oficinas. La Directora Ejecutiva Adjunta señaló que se necesitaban recursos adicionales para aplicar la recomendación del Comité Consultivo de Supervisión de aumentar los recursos destinados a las funciones de gobernanza principales y establecer una función específica de ética. Señaló que ONU Mujeres estaba evaluando la viabilidad de elaborar una declaración de control interno, pero mencionó que el análisis inicial mostraba que la Entidad necesitaría más recursos para este fin. En respuesta a la observación del Comité Consultivo de Supervisión de que la limitación de recursos puede suponer un riesgo para la consecución de los objetivos organizativos y programáticos de ONU Mujeres, la Directora Ejecutiva Adjunta destacó varias medidas adoptadas para aumentar el apoyo orientado a la ejecución, la planificación integrada, la mejora de la vinculación entre resultados y recursos y el establecimiento de un marco para la supervisión y el seguimiento del desempeño. Por último, se refirió a las conversaciones de ONU Mujeres con la Oficina de Coordinación del Desarrollo de las Naciones Unidas para influir en la igualdad de género en los países en los que ONU Mujeres no está presente a través de los Coordinadores Residentes.

37. En un diálogo interactivo que siguió a las presentaciones, una delegación dio las gracias al Servicio de Auditoría Interna, al Comité Consultivo de

Supervisión y a la Administración de ONU Mujeres por las actualizaciones y las importantes ideas expuestas. El Estado miembro se sintió reconfortado por el hecho de que las funciones de supervisión de ONU Mujeres fueran capaces de adaptarse a los retos planteados por la pandemia de COVID-19 y alentó a la Entidad a seguir las recomendaciones formuladas para mejorar sus funciones de supervisión. También preguntó si ONU Mujeres veía posibilidades de armonizar ciertas definiciones y la presentación de informes con otras entidades de las Naciones Unidas, al tiempo que señaló que se trataba de un ejercicio importante que mejoraría la transparencia y la supervisión y permitiría a las organizaciones extraer las lecciones aprendidas del trabajo de cada una. La Directora de los Servicios de Auditoría y Evaluación Independiente respondió que, desde finales de 2020, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos (UNOPS), el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), el Programa Mundial de Alimentos (PMA) y ONU Mujeres habían estado trabajando juntos en la armonización en respuesta a una decisión adoptada por la Junta Ejecutiva del PNUD, UNFPA y UNOPS en 2020. Añadió que las organizaciones habían creado dos grupos de trabajo, uno para la auditoría interna y otro para las investigaciones, con el fin de estudiar las posibilidades y oportunidades de armonización y formular recomendaciones para su estudio por parte de las organizaciones. La Directora subrayó que ONU Mujeres estaba comprometida con la armonización, al tiempo que reconocía que el servicio de auditoría interna o el funcionamiento de la gestión de riesgos y la fiscalización de la gobernanza de otras organizaciones mostraban distintos grados de desarrollo. Señaló que el aspecto de la investigación podría ser más difícil, dado que la Oficina de Servicios de Supervisión Interna presta estos servicios a ONU Mujeres, pero aseguró a la Junta Ejecutiva que la Entidad seguiría participando de forma proactiva y continuaría trabajando en colaboración con las otras cinco organizaciones para determinar dónde sería posible lograr la armonización.

## VIII. Cuestiones de política y programa

38. La Secretaria General Adjunta y Directora Ejecutiva presentó una actualización sobre la explotación y abusos sexuales y el acoso sexual. Subrayó el profundo compromiso de ONU Mujeres de establecer un entorno de trabajo seguro, inclusivo y respetuoso que contara al mismo tiempo con las políticas y procesos más estrictos para prevenir y responder de forma eficaz a la explotación y abusos sexuales y el acoso sexual mediante la aplicación de un enfoque centrado en las víctimas. Señaló que, para combatirlos en su mismo origen, ONU Mujeres pretendía lograr un cambio cultural que examinara las relaciones de poder, el liderazgo y el papel del civismo para construir un entorno en el que la dignidad y el respeto fueran la norma. Con este fin, destacó cómo ONU Mujeres ha desarrollado una estrategia de inclusión en el lugar de trabajo que tiene como objetivo reforzar el liderazgo, haciendo hincapié en el trato a las personas y promoviendo la diversidad, la inclusión y las normas de conducta. La Directora de ONU Mujeres destacó, además, los esfuerzos realizados en 2020 para afrontar la explotación y abusos sexuales y el acoso sexual, entre los que se incluyen la formación basada en situaciones hipotéticas, el diseño de una campaña de comunicación multifacética sobre el acoso sexual, la formación de los asociados en la ejecución y de su personal, y la elaboración de carteles y

folletos en los idiomas locales con información importante para la presentación de denuncias.

39. La Secretaria General Adjunta y Directora Ejecutiva añadió que los riesgos de explotación y abusos sexuales y acoso sexual se estaban evaluando dentro del marco de riesgo institucional de ONU Mujeres y que se aplicaban medidas de mitigación cuando era necesario. Además, recalcó que ONU Mujeres se aseguraba de que sus asociados en la ejecución contaran con unas normas mínimas para prevenir y responder a la explotación y abusos sexuales y el acoso sexual, y que estaba colaborando con otras entidades de las Naciones Unidas para adoptar herramientas comunes de evaluación de los trámites a fin de mejorar aún más las garantías y las medidas oportunas relacionadas con la explotación y abusos sexuales y el acoso sexual. Subrayó que ONU Mujeres mantenía y promovía un enfoque centrado en las víctimas en todos los asuntos relacionados con la explotación y abusos sexuales y el acoso sexual, y que velaba por situar las voces de las supervivientes en el centro de sus esfuerzos, por ejemplo, mediante el establecimiento de unos mecanismos de denuncia seguros y accesibles. Informó de que el módulo de seguimiento de la explotación y abusos sexuales estaba actualizado. El Director de Recursos Humanos añadió que ONU Mujeres había aplicado las 12 recomendaciones formuladas por Deloitte.

40. Para complementar lo dicho por la Secretaria General Adjunta y Directora Ejecutiva, la Directora Ejecutiva Adjunta Anita Bhatia señaló que ONU Mujeres había participado activamente en el Equipo de Tareas sobre Acoso Sexual de la Junta de Jefes Ejecutivos desde su creación en 2017. Destacó cómo ONU Mujeres había contribuido al Equipo de Tareas con orientación normativa y el desarrollo de productos para todo el sistema, tales como la política modelo del sistema de las Naciones Unidas sobre el acoso sexual y la base de datos de detección ClearCheck. Además, describió las cinco líneas de trabajo del Equipo de Tareas, con especial hincapié en la cuarta línea de trabajo, centrada en la creación de una plataforma de intercambio de conocimientos y recursos para que tanto la audiencia interna como externa puedan intercambiar buenas prácticas y aprender entre pares. Añadió que la línea de trabajo también buscaba mejorar las actividades de divulgación focalizadas para comunicar la labor de erradicación del acoso sexual del sistema de las Naciones Unidas mediante la celebración de sesiones informativas periódicas con los Estados miembros. Mencionó, asimismo, que ONU Mujeres dirigía y coordinaba el trabajo de más de 400 coordinadores de género en todo el sistema de las Naciones Unidas que representan a esta red en el Equipo de Tareas de la Junta de Jefes Ejecutivos desde 2018. Señaló que estos coordinadores de género no se ocupaban de los casos como tales, sino que disponían de información en este ámbito que les permitía asesorar a las personas afectadas cuando pudiera darse un caso.

41. Tras abrir el turno de palabra, a través de una declaración conjunta, varias delegaciones agradecieron a la Entidad su compromiso de trabajar en pro de un entorno de trabajo seguro para su personal y de hacer frente a la explotación y abusos sexuales y el acoso sexual. En dicha declaración se definieron cuatro elementos principales que podrían ayudar a mejorar la respuesta de ONU Mujeres: 1) la respuesta a las causas subyacentes y la concienciación; 2) la mitigación del riesgo; 3) el refuerzo de las respuestas a nivel de los países y la colaboración interinstitucional; y 4) la prestación de apoyo a los supervivientes y la protección de la confidencialidad de las denuncias. En ella se preguntaba,

además, qué medidas estaba adoptando ONU Mujeres para promover el cambio cultural y combatir algunas de las raíces de la explotación y abusos sexuales y el acoso sexual, cómo se reflejaban estas medidas en las notas estratégicas a nivel de los países y en qué grado estaba aplicando la Entidad una iniciativa en ejecución establecida por el Secretario General de las Naciones Unidas en su informe de medidas especiales. Las delegaciones preguntaron asimismo cómo planeaba ONU Mujeres mantener a los Estados miembros informados de los progresos realizados y qué medidas estaba tomando para garantizar que las 12 recomendaciones siguieran siendo objeto de seguimiento y se evaluara su efecto. Por último, la declaración conjunta incluía una pregunta acerca del modo en el que ONU Mujeres estaba aplicando el Protocolo de las Naciones Unidas sobre la Prestación de Asistencia a las Víctimas para garantizar que las supervivientes fueran conscientes de los derechos y el apoyo de los que disponen.

42. En respuesta, el Director de Recursos Humanos recordó que ONU Mujeres reconocía que la explotación y abusos sexuales y el acoso sexual están profundamente enraizados en las desigualdades y los desequilibrios de poder y que había desarrollado una estrategia de inclusión en el lugar de trabajo dirigida a reforzar el liderazgo, mejorar el trato a las personas y promover la diversidad, la inclusión y las normas de conducta. El Director de Recursos Humanos también compartió numerosos ejemplos de las actividades de ONU Mujeres en 2020 relacionadas con este trabajo. Además, se refirió a las medidas de mitigación de riesgos en vigor, incluidas las correspondientes a los asociados en la ejecución, y subrayó que ONU Mujeres mantenía y promovía un enfoque centrado en las víctimas en todas las cuestiones relacionadas con la explotación y abusos sexuales y el acoso sexual. Confirmó que ONU Mujeres había aplicado el Protocolo sobre la Prestación de Asistencia a las Víctimas a través de la red interinstitucional y de sus coordinadores de protección contra la explotación y el abuso sexuales en los planos regional y nacional. El Director de Recursos Humanos señaló asimismo que la inclusión de la prevención de la explotación y abusos sexuales y el acoso sexual en la revisión cuatrienal amplia de la política de 2020 garantizaría que la conducta sexual indebida siguiera ocupando un lugar destacado en el programa del sistema de las Naciones Unidas y que ONU Mujeres estaba haciendo aportaciones para garantizar que las metas en esta materia quedaran debidamente reflejadas en el marco de seguimiento de la revisión cuatrienal amplia de la política. Por último, confirmó que la Secretaria General Adjunta y Directora Ejecutiva seguiría informando anualmente a la Junta Ejecutiva sobre esta labor y las medidas adoptadas. La Directora Ejecutiva Adjunta Åsa Regnér señaló que la explotación y abusos sexuales y el acoso sexual eran una cuestión perteneciente al ámbito de la violencia contra las mujeres en el que trabajan muchas oficinas de ONU Mujeres en los países, abordando incluso las normas sociales, y que constaba en las notas estratégicas como tal. La Directora Ejecutiva Adjunta Anita Bhatia añadió, por otra parte, que ONU Mujeres reconoce la necesidad de mitigar y analizar los riesgos, lo que contribuye a la detección y a la prevención tempranas y al cambio cultural.

43. La Junta Ejecutiva también recibió una actualización sobre la implementación de la resolución 72/279 de la Asamblea General de las Naciones Unidas, presentada por la Directora Ejecutiva Adjunta Anita Bhatia. Destacó que ONU Mujeres seguía colaborando estrechamente con sus socios de las Naciones Unidas para obtener resultados coherentes, eficaces y eficientes para las mujeres y las niñas en el plano nacional y mundial, y seguía siendo un

asociado comprometido con el reposicionamiento y la reforma del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo. Especificó que ONU Mujeres había seguido promoviendo y apoyando los esfuerzos para garantizar que la igualdad de género siguiera estando en el centro de los trabajos de reposicionamiento de las Naciones Unidas, lo que incluía, entre otras cosas, prestar apoyo al análisis y la planificación conjuntos a través de los grupos temáticos interinstitucionales sobre el género, reforzar los datos y las estadísticas para que sirvieran de base a dicho análisis, establecer normas para la inclusión transversal de los asuntos de género y elaborar notas técnicas. Además, mencionó la promoción y el apoyo de ONU Mujeres a la inclusión de marcadores de igualdad de género en combinación con las metas financieras y señaló lo eficaz que había sido esto con el Fondo Fiduciario de Asociados Múltiples de las Naciones Unidas de Respuesta a la COVID-19 y Recuperación. La Directora Ejecutiva Adjunta señaló, sin embargo, que esta práctica aún no estaba lo suficientemente extendida, ya que no existían marcadores de género y metas financieras en todos los fondos fiduciarios y mecanismos de financiación mancomunada, y señaló que ONU Mujeres había estado trabajando estrechamente con la oficina del Fondo Fiduciario de Asociados Múltiples de las Naciones Unidas de Respuesta a la COVID-19 y Recuperación para trasladar lo aprendido a todos los demás fondos. La Directora Ejecutiva Adjunta subrayó que, en el contexto de su nuevo Plan Estratégico para 2022-2025, ONU Mujeres seguiría perfeccionando su modelo institucional, dedicando especial atención a la gestión del desempeño operativo, y seguiría fomentando la eficacia y la eficiencia mediante la coordinación y la colaboración.

44. Tras abrir el turno de palabra, varias delegaciones expresaron su agradecimiento por la participación activa de ONU Mujeres en el programa de reforma de las Naciones Unidas y por velar por que la igualdad de género estuviera en el centro del proceso de reforma. Un Estado miembro recalcó la importancia de una financiación flexible y predecible, especialmente en lo referido a la financiación básica; asimismo, destacó los importantes resultados obtenidos con el marcador de género del Fondo Fiduciario de Asociados Múltiples de las Naciones Unidas de Respuesta a la COVID-19 y Recuperación. Alentó a ONU Mujeres a aprovechar este impulso para institucionalizar las metas financieras en materia de género en todos los fondos fiduciarios y preguntó qué aspectos deberían mejorar los Coordinadores Residentes, los equipos de las Naciones Unidas en los países y otras organizaciones para lograr una mayor calidad en la inclusión transversal de los asuntos de género y los resultados de igualdad de género en todo el sistema de las Naciones Unidas. Otra delegación reconoció las contribuciones de ONU Mujeres a la creación del nuevo sistema de Coordinadores Residentes y agradeció a la Entidad sus esfuerzos por asegurarse de que la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres siguieran siendo temas comunes en todos los programas conjuntos de las Naciones Unidas. La delegación alentó a ONU Mujeres a asociarse con otras entidades de las Naciones Unidas para garantizar la complementariedad de los esfuerzos conjuntos. También animó a la Entidad a seguir colaborando con la Oficina de Coordinación del Desarrollo de las Naciones Unidas en la actualización del marco de gestión y rendición de cuentas, así como a garantizar su completa implementación y formular las observaciones necesarias.

45. En respuesta a la pregunta planteada, la Directora Ejecutiva Adjunta Anita Bhatia destacó varios aspectos que crearían incentivos en el sistema para considerar seriamente la igualdad de género. Por ejemplo, destacó la

importancia de contar con personal superior sobre el terreno, de que ONU Mujeres participe en la contratación y el nombramiento de los Coordinadores Residentes y de que aporte información sobre el desempeño de la Administración y los Coordinadores Residentes. También señaló la necesidad de estandarizar los productos de ONU Mujeres que pudieran ponerse en práctica fácilmente, como el Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres para los equipos de las Naciones Unidas en los países y los perfiles de igualdad de género. La Jefa de la Unidad de Análisis Político y Desarrollo de Programas subrayó la importancia de contar con herramientas estandarizadas para garantizar la aplicación coherente de la igualdad de género. La Directora Ejecutiva Adjunta Åsa Regnér añadió que casi la mitad de los Coordinadores Residentes son mujeres, lo que, según ella, supone una gran diferencia a la hora de priorizar estas esferas. Al detectar una laguna, la Directora de Coordinación de las Naciones Unidas sugirió que se estableciera un mecanismo formal y sistemático para poner en común los conocimientos especializados sobre género entre las entidades, ya que no existía ninguno. Partiendo de esta propuesta, la Directora Ejecutiva Adjunta Anita Bhatia subrayó la necesidad de que la asignación de recursos financieros esté a la altura de la retórica sobre la igualdad de género. También destacó que varias entidades de las Naciones Unidas siguen elaborando informes que no prestan la debida atención a las cuestiones de género e igualdad de género. Pidió que los miembros de la Junta Ejecutiva abordaran esas omisiones en los respectivos órganos de gobernanza, al tiempo que reconocía la responsabilidad de ONU Mujeres de crear procesos y sistemas institucionales que permitieran la intervención temprana.

## IX. Clausura

46. Al pronunciar el discurso de clausura en nombre de la Secretaria General Adjunta y Directora Ejecutiva, la Directora Ejecutiva Adjunta Åsa Regnér dio las gracias al Presidente y a la Vicepresidenta por haber dirigido eficazmente la sesión, así como a los demás miembros de la Mesa y a las delegaciones por sus contribuciones y su compromiso, al tiempo que subrayó la importancia de la relación entre ONU Mujeres y la Junta Ejecutiva.

47. La Directora Ejecutiva Adjunta agradeció a las delegaciones sus recomendaciones y su apoyo a los avances de ONU Mujeres en la implementación de su actual plan estratégico. En respuesta a las declaraciones relacionadas con el próximo Plan Estratégico para 2022-2025 de ONU Mujeres, la Directora Ejecutiva Adjunta expresó su agradecimiento por el amplio apoyo de la Junta Ejecutiva al proyecto, aunque también reconoció las preocupaciones expresadas por algunas delegaciones. Aseguró a la Junta Ejecutiva que ONU Mujeres estudiaría con diligencia todas las aportaciones.

48. En cuanto a los recursos, la Directora Ejecutiva Adjunta agradeció el apoyo y el reconocimiento de los Estados miembros a los esfuerzos positivos de ONU Mujeres para movilizar recursos y señaló que era vital que el próximo plan estratégico contara con los recursos adecuados. Destacó que ONU Mujeres estaba especialmente presente en África, pero señaló con preocupación que casi todos los programas del continente seguían necesitando más recursos. En referencia a las inquietudes expresadas por algunas delegaciones sobre la posibilidad de que ONU Mujeres no alcanzara su meta en lo referido a los

recursos ordinarios para 2020, la Directora Ejecutiva Adjunta alentó a los Estados miembros a concentrar firmemente sus compromisos en los objetivos de financiación, al tiempo que subrayó que ONU Mujeres seguiría identificando eficiencias para hacer frente a un posible déficit. Además, subrayó la importancia de crear asociaciones estratégicas y complementarias, especialmente con otras entidades de las Naciones Unidas. También subrayó la importancia de la inclusión y añadió que ONU Mujeres deseaba dedicar más atención a la representación de las jóvenes y las niñas y a trabajar con hombres y niños.

49. La Directora Ejecutiva Adjunta agradeció a las delegaciones su apoyo en favor de que ONU Mujeres asumiera un papel activo en el reposicionamiento de las Naciones Unidas en el nuevo sistema para el desarrollo y recordó la necesidad de que ONU Mujeres trabajara sin descanso para reforzar la rendición de cuentas en materia de igualdad de género, tanto dentro del sistema de las Naciones Unidas como a través de sus asociaciones en los países donde se ejecutan los programas. Aparte de la coordinación, la Directora Ejecutiva Adjunta subrayó que ONU Mujeres seguiría potenciando su triple mandato y apoyando a los Estados miembros con miras a reforzar las normas y estándares mundiales y traducirlos en un cambio real en la vida de las mujeres y las niñas.

50. Con respecto a las auditorías y evaluaciones, el Director Ejecutivo Adjunto agradeció a las delegaciones su reconocimiento de la buena labor realizada por ONU Mujeres y sus funciones de supervisión en 2020. Señaló que ONU Mujeres utilizaría los resultados de las evaluaciones y sus recomendaciones para fundamentar el plan estratégico de la Entidad. La Directora Ejecutiva Adjunta también tomó nota específicamente de los comentarios de varias delegaciones que alentaban a ONU Mujeres a implementar las metas financieras de asignación de entre el 2% y el 3% de los recursos generales a la evaluación. Además, subrayó que ONU Mujeres dio prioridad a la respuesta a la explotación y abusos sexuales y el acoso sexual para hacer frente a estos delitos y los actos de abuso contra las mujeres.

51. El Presidente de la Junta Ejecutiva concluyó transmitiendo su agradecimiento por el compromiso, la dedicación y las contribuciones de todos los participantes. Agradeció al resto de la Mesa su orientación y liderazgo y expresó su confianza en que los resultados del período de sesiones anual guiarían de manera eficiente y eficaz a ONU Mujeres en su progreso hacia el final de su actual plan estratégico con la mirada puesta en el próximo ciclo, con el fin de velar por un mundo mejor para todos, con las mujeres y las niñas en el centro.

52. A continuación, se levantó la sesión.

## Anexo I

### Decisiones adoptadas en el período de sesiones anual de 2021

2021/2

#### **Informe anual de la Secretaria General Adjunta y Directora Ejecutiva de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres sobre los progresos realizados en la aplicación del plan estratégico para 2018-2021**

*La Junta Ejecutiva:*

1. *Toma nota* del Informe de la Secretaria General Adjunta y Directora Ejecutiva de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres sobre los progresos realizados en la implementación del Plan Estratégico para 2018-2021 (UNW/2021/2), y además toma nota del firme desempeño de ONU Mujeres hasta la fecha en el cumplimiento de sus metas anuales.
2. *Reconoce* las medidas adoptadas por ONU Mujeres como parte de una respuesta internacional coordinada en el contexto de la COVID-19, como, por ejemplo, la creación y utilización de herramientas analíticas y de recopilación de datos pertinentes que promuevan la integración de una perspectiva de género en los esfuerzos de respuesta a la COVID-19 y recuperación.
3. *Alienta* a ONU Mujeres a que tenga en cuenta las lecciones aprendidas durante la implementación del Plan Estratégico para 2018-2021, sin olvidar su examen de mitad de período, y de sus planes estratégicos anteriores.
4. *Anima* a ONU Mujeres a evaluar las metas establecidas para los productos del Plan Estratégico para 2018-2021, especialmente aquellas que se han excedido de forma reiterada, y a presentar alternativas en el Plan Estratégico para 2022-2025.
5. *Insta* a ONU Mujeres a que siga armonizando, según proceda, su marco de resultados con la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.
6. *Alienta* a ONU Mujeres a que diseñe el marco de resultados del Plan Estratégico para 2022-2025 en consonancia con las orientaciones aplicables de la revisión cuadrienal amplia de la política de 2020, y pide a la Entidad que, sin dejar de tener en cuenta sus propias prioridades, armonice, cuando proceda, sus indicadores con los de otras entidades de las Naciones Unidas, prestando especial atención a todos los niveles de resultados, y maximice el uso de indicadores de resultados comunes.
7. *Pide* a ONU Mujeres que proporcione con puntualidad, antes del segundo período ordinario de sesiones de 2021, información más detallada sobre el marco de resultados, por ejemplo, sobre la relación con la revisión cuadrienal amplia de la política.
8. *Decide* transmitir el informe al Consejo Económico y Social.

23 de junio de 2021

**2021/3****Informe sobre la función de evaluación de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres correspondiente a 2020**

*La Junta Ejecutiva:*

1. *Toma nota* del Informe sobre la función de evaluación de ONU Mujeres correspondiente a 2020 y del programa de trabajo y el presupuesto del Servicio de Evaluación Independiente para 2021.
2. *Toma nota y agradece* que ONU Mujeres continúe manteniendo una función de evaluación independiente, creíble y útil, así como su contribución a los esfuerzos de evaluación sensibles al género en todo el sistema y el desarrollo de la capacidad nacional de evaluación.
3. *Toma nota* de la evaluación institucional de la labor de coordinación y convocatoria más amplia de ONU Mujeres en el sistema de las Naciones Unidas para poner fin a la violencia contra las mujeres.
4. *Toma nota* de la valoración del proyecto piloto de inclusión de la discapacidad en evaluación.
5. *Toma nota* del progreso realizado en la aplicación de la decisión 2020/4 y *solicita* a ONU Mujeres que siga trabajando para aplicar plenamente dicha decisión, haciendo especial hincapié en los indicadores clave del desempeño que se puedan mejorar aún más, y además toma nota de sus esfuerzos para adaptar activamente la función de evaluación a los retos planteados por la pandemia de COVID-19.
6. *Alienta* a ONU Mujeres a incrementar las inversiones destinadas a la asignación de un mínimo de entre un 2% y un 3% del gasto total de su programa a la función de evaluación; y *pide* a ONU Mujeres que continúe trabajando para salvaguardar la independencia del Servicio de Evaluación Independiente y velar por que el Comité Consultivo de Supervisión cuente con conocimientos especializados.
7. *Manifiesta* su constante apoyo al refuerzo de la función de evaluación independiente de ONU Mujeres.

23 de junio de 2021

**2021/4****Informe sobre las actividades de auditoría interna e investigación realizadas durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2020**

*La Junta Ejecutiva:*

1. *Toma nota* del informe sobre las actividades de auditoría interna e investigación realizadas durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2020 y la respuesta de la Administración al respecto.
2. *Toma nota* del informe del Comité Consultivo de Supervisión correspondiente al período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2020.
3. *Alienta* a la Administración de ONU Mujeres a continuar reforzando su segunda línea de defensa y trabajar en el establecimiento de una declaración de control interno.

4. *Pide* al Servicio de Auditoría y Evaluación Independiente de ONU Mujeres que, en coordinación con el proveedor de servicios de investigación externa de ONU Mujeres, siga trabajando con el PNUD, el UNFPA, UNOPS, el UNICEF y el PMA para armonizar las definiciones y la presentación de informes en materia de auditorías internas e investigación, cuando proceda y en la medida de lo posible, y que transmita sus observaciones a la Junta Ejecutiva de ONU Mujeres de manera apropiada.

*23 de junio de 2021*