



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

Distr.: general
13 de agosto de 2018

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

Segundo período ordinario de sesiones de 2018

10 y 11 de septiembre de 2018

Tema 1 del programa provisional

Cuestiones de organización

Informe sobre el período de sesiones anual de 2018, celebrado el 19 y 20 de junio de 2018

I. Cuestiones de organización

1. El período de sesiones anual de 2018 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 en la sede de las Naciones Unidas, en Nueva York, los días 19 y 20 de junio de 2018.
2. La Junta Ejecutiva adoptó el programa provisional anotado y plan de trabajo para el período de sesiones anual ([UNW/2018/L.3/Rev.1](#)), y aprobó el informe de su primer período ordinario de sesiones celebrado el 13 de febrero de 2018 ([UNW/2018/1](#)) y plan de trabajo para el segundo período ordinario de sesiones de 2018, que tendrá lugar los días 10 y 11 de septiembre.
3. La Junta Ejecutiva adoptó cuatro decisiones (2018/1, 2018/2, 2018/3 y 2018/4), que figuran en el anexo del presente informe.
4. A petición de ciertas delegaciones, la Junta Ejecutiva decidió posponer la evaluación del informe de recuperación de gastos al segundo período ordinario de sesiones de 2018.

II. Declaraciones de apertura

5. La Presidenta de la Junta Ejecutiva, la Excm. Embajadora. la Sra. Ivana Pajević (Montenegro), abrió el período de sesiones agradeciendo la presencia de la nueva Directora Ejecutiva Adjunta, Åsa Regnér, e hizo hincapié en el placer que le suponía trabajar con ella para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.
6. Debido a que el período de sesiones anual de 2018 constituía el primer período de sesiones de la Junta Ejecutiva desde la adopción de la decisión histórica de la Asamblea General para la reorientación del sistema de desarrollo de las Naciones Unidas, RES/A/72/279, la Presidenta hizo hincapié en que ONU-Mujeres se encuentra bien posicionada para integrar la perspectiva de género a través del proceso de

implementación. También garantizó a los Estados miembros que estaba dispuesta a dirigir a la Junta Ejecutiva en la redacción de cambios en sus métodos de trabajo y adaptarla a sus objetivos. La Presidenta señaló que la Junta Ejecutiva trabajaría más estrechamente con las Juntas de entidades hermanas para armonizar el trabajo conjunto.

7. La Presidenta habló sobre la reciente visita conjunta sobre el terreno de la Junta Ejecutiva a Uganda y sobre la visita de ONU-Mujeres a Malawi. Expresó su aprecio por el aprovechamiento del mandato de ONU-Mujeres y su colaboración con otros organismos de las Naciones Unidas, así como con aliados y otras partes interesadas con el fin de promover los derechos humanos, incluso en los entornos más desafiantes. También hizo hincapié en las fructíferas interacciones de la Junta Ejecutiva con los líderes culturales de Malawi, que trabajaron con ONU-Mujeres para salvar niñas del matrimonio infantil y hacer que volviesen al colegio.

8. Finalmente, la Presidenta señaló la importancia de adoptar una actitud de tolerancia cero para combatir la explotación y los abusos sexuales, así como el acoso sexual, dentro del sistema de las Naciones Unidas. Declaró que estas cuestiones no tienen cabida en el sistema de las Naciones Unidas y que presentan una amenaza para la credibilidad de la organización. La Presidenta garantizó a los Estados miembros que tanto ella como su gobierno están comprometidos con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

9. En su discurso de apertura, la Secretaria General Adjunta y Directora Ejecutiva de ONU-Mujeres, Phumzile Mlambo-Ngcuka, agradeció a los Estados miembros la adopción de la decisión de reorientar el sistema de desarrollo de las Naciones Unidas. Al declarar que su implementación traerá cambios importantes al trabajo de ONU-Mujeres, señaló que la reforma sacará el máximo partido del sistema de Coordinadores Residentes para garantizar que las Naciones Unidas trabaje mejor en conjunto, y derivará en el desarrollo de una nueva generación de equipos de las Naciones Unidas en el país (UNCT) que pueda responder mejor a las necesidades de los países. La Directora de la Entidad valoró positivamente la atención dirigida al MANUD como principal herramienta operacional para el progreso del UNCT y señaló que ONU-Mujeres codirigió el desarrollo del último MANUD y que continuará implicándose en su proceso de actualización. Respecto a la implementación del capítulo común, la Secretaria General Adjunta y Directora Ejecutiva anunció el inicio de 14 nuevas iniciativas de ONU-Mujeres en colaboración con otros organismos de las Naciones Unidas en al menos una de las seis áreas temáticas, tanto a nivel regional como nacional. Señaló que los organismos desarrollarán pactos de financiación para aumentar las actividades conjuntas, aumentando así la experiencia de la «Iniciativa Spotlight» entre la Unión Europea y las Naciones Unidas.

10. La Directora de la Entidad declaró que ONU-Mujeres está bien preparada para asumir los cambios solicitados por la decisión de la Asamblea General, principalmente debido a que ONU-Mujeres ya anticipaba estas reformas durante la preparación de su plan estratégico para 2018-2021. Más concretamente, ONU-Mujeres tomó pasos fundamentales para implementar completamente la respuesta de la Administración a la evaluación sobre la arquitectura regional. La Secretaria General Adjunta y Directora Ejecutiva señaló que ONU-Mujeres proporcionará pronto a los Estados miembros un plan concreto para abordar la implicación de esta decisión histórica sobre ONU-Mujeres en el segundo período ordinario de sesiones que tendrá lugar en septiembre de 2018.

11. La Directora de la Entidad se mostró satisfecha al mencionar que estos cambios se están implementando durante una trayectoria de crecimiento y desarrollos positivos

para ONU-Mujeres. Hizo hincapié en que ONU-Mujeres alcanzó en 2017 su mayor objetivo de ingresos desde su fundación (369 millones de dólares) y que los recursos complementarios han registrado un aumento especialmente significativo (214,2 millones de dólares, lo que supone un aumento del 20 % desde 2016). Agradeció a Suecia la firma de un acuerdo plurianual por el que promete la aportación de 62 millones de dólares a lo largo de cuatro años.

12. La Directora de la Entidad hizo hincapié en algunas cifras positivas del Informe Anual de ONU-Mujeres e indicó que el 80 % de los objetivos trazados en el plan estratégico para 2014-2017 se habían cumplido en su totalidad o en gran medida. Además, tan solo en 2017, ONU-Mujeres contribuyó a la enmienda o reforma de 27 leyes en 17 países con el fin de fortalecer los derechos de las mujeres. También destacó que, desde 2014, 2 mil millones de mujeres y niñas han comenzado a vivir en países cuyos marcos normativos para el empoderamiento económico de las mujeres se habían visto fortalecidos, que 1500 millones de mujeres y niñas cuentan con una mejor protección contra la violencia gracias a marcos legales más sólidos, y que más de 1480 millones de mujeres y niñas se benefician de un aumento en la asignación presupuestaria destinada a la igualdad de género y al empoderamiento de las mujeres.

13. La Secretaria General Adjunta y Directora Ejecutiva destacó la labor de ONU-Mujeres en el apoyo del fortalecimiento e implementación de normas a nivel mundial. En 2017, ONU-Mujeres trabajó con Estados miembros para lograr que la Declaración Ministerial del Foro Político de Alto Nivel contara con una perspectiva especial hacia la igualdad de género. La Entidad colaboró con la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático, logrando que la COP adoptara un Plan de Acción sobre Género. Junto a una serie de aliados del sector privado, ONU-Mujeres creó la Unstereotype Alliance y trabaja para hacer frente a los estereotipos perpetuados por el marketing y la publicidad. La Directora de la Entidad informó a los Estados miembros de que, el pasado 19 de junio de 2018, ONU-Mujeres firmó un acuerdo de 6,5 millones de dólares con la organización NAMA Women Advancement Establishment de los Emiratos Árabes Unidos para respaldar un programa insignia destinado a mujeres emprendedoras. Desde 2014, ONU-Mujeres ha respaldado una participación anual media de 2500 oficiales y más de 3700 representantes de la sociedad civil destinada a la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer.

14. La Secretaria General Adjunta y Directora Ejecutiva hizo hincapié en el importante progreso que ONU-Mujeres ha registrado en lo que respecta a la mejora de su desempeño institucional. Señaló que los seguidores de ONU-Mujeres en redes sociales han crecido de 640 000 en 2014 a 6,5 millones en 2017. La Entidad ha desarrollado una segunda generación del ONU-SWAP. La Directora de la Entidad destacó la colaboración de ONU-Mujeres con otros organismos para implementar la Estrategia de Paridad de Género del Secretario General y su objetivo de alcanzar la paridad en todo el sistema de las Naciones Unidas para 2028.

15. En lo que respecta a la respuesta de ONU-Mujeres a la explotación y los abusos sexuales y al acoso sexual, la Secretaria General Adjunta y Directora Ejecutiva pidió a su directora de políticas, Purna Sen, que actuara como Coordinadora Ejecutiva y Portavoz sobre Acoso Sexual y Otras Formas de Discriminación. La Entidad también estableció una red de centros de coordinación para enfrentarse a la explotación y a los abusos sexuales en la sede central y las oficinas regionales que orientarán al personal en la elaboración de informes de denuncia. ONU-Mujeres ha dirigido los esfuerzos de prevención de la explotación y los abusos sexuales en países como Haití, Sudán y Sierra Leona proporcionando formación en los centros de coordinación de género, así como a otros miembros de los UNCT. Como parte del grupo de tareas de la JJE del

Secretario General sobre acoso sexual, ONU-Mujeres copreside un trabajo destinado al desarrollo de una política modelo para fortalecer las políticas y prácticas de acoso sexual dentro del sistema de las Naciones Unidas. La Directora de la Entidad recordó a los Estados miembros su postura garantizando que ONU-Mujeres posea una política de tolerancia cero en lo que respecta a la explotación y a los abusos sexuales, y al acoso sexual.

16. La Directora de la Entidad notificó que ONU-Mujeres recibió una auditoría limpia por sexto año consecutivo. En el contexto del establecimiento de su dependencia de supervisión consolidada e interna, la Secretaria General Adjunta y Directora Ejecutiva informó a los Estados miembros que pronto nombraría una figura para el puesto de Dirección de Evaluación y Auditoría Independiente. También señaló que ya había nombrado a una persona para el puesto de Jefatura del Servicio de Auditoría Interna. También aprobó un plan de trabajo basado en riesgos para 2018 en el que se incluyen nueve auditorías de oficinas nacionales y una auditoría de la sede central, junto con otras 20 auditorías de proyectos DIM en 15 países distintos. Agradeció al Director Provisional haber garantizado que la auditoría interna no presentase ninguna deficiencia durante el establecimiento de la nueva auditoría.

17. En materia de evaluación, la Directora de ONU-Mujeres nombró el puesto de Jefatura del Servicio de Evaluación Independiente. Señaló que el informe sobre la función de evaluación muestra un progreso significativo en todos los indicadores del desempeño, que ONU-Mujeres está de acuerdo con las recomendaciones y que tomará medidas en la respuesta de la Administración.

18. Tras subrayar la habilidad de ONU-Mujeres para elevar las voces de las mujeres desde las bases, la Secretaria General Adjunta y Directora Ejecutiva destacó los Días Europeos del Desarrollo en Bruselas, enfocados a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y que destacan la Iniciativa Spotlight de la Unión Europea y las Naciones Unidas. También señaló su implicación en el Consejo Asesor de Igualdad de Género de Canadá para la presidencia del G7 y animó a los Estados miembros a leer el informe completo del Consejo, en el que se solicitaba la dirección del 20 % de todas las ayudas a programas en beneficio de la igualdad de género y el empoderamiento de mujeres y niñas. Subrayó que los líderes del G7 discutieron sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres durante dos horas y que las perspectivas de género estaban integradas de manera sistemática en otras áreas del G7. Valoró positivamente el compromiso de 3 mil millones de dólares para la educación de las niñas y el compromiso de las instituciones financieras de desarrollo del G7 de movilizar 3 mil millones de dólares para 2020 hacia el empoderamiento de las mujeres.

19. Para concluir, la Directora de la Entidad comunicó a los Estados miembros que tanto ella como los Directores Ejecutivos Adjuntos, el Equipo Directivo Superior y el resto del equipo de ONU-Mujeres mantienen un compromiso para aprovechar al máximo las oportunidades que ofrece la reorientación del sistema de desarrollo de las Naciones Unidas.

20. De los treinta portavoces que tomaron la palabra, 16 fueron mujeres. En general, los Estados miembros valoraron positivamente el progreso presentado en el informe anual y expresaron su apoyo al marco normativo de ONU-Mujeres y a sus logros operacionales a nivel nacional. Un gran número de delegaciones destacaron el rol fundamental que constituye la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el cumplimiento de la Agenda 2030 e instaron a ONU-Mujeres a continuar progresando en la medida que les fuera posible. Las delegaciones pidieron a ONU-Mujeres que sacasen partido a su mandato de coordinación para mejorar las

perspectivas de género en la labor de otros organismos; por ejemplo, a través del fomento de la paridad de género dentro del sistema de las Naciones Unidas. Varias delegaciones animaron a ONU-Mujeres a garantizar una financiación adecuada para sus funciones de coordinación y supervisión, aguardaron con interés más información sobre los avances de su estrategia de movilización de recursos, e instaron a los Estados miembros a aumentar sus contribuciones al presupuesto básico.

21. Una delegación emitió una declaración en nombre de 50 Estados miembros (del que se hicieron eco algunos más) en la que condenaba la explotación y el abuso sexuales, y el acoso sexual, y apuntó que estas prácticas, que ponen en peligro la labor y la credibilidad de las Naciones Unidas, no deben tolerarse bajo ninguna circunstancia. La delegación instó a ONU-Mujeres a aumentar su compromiso en la lucha contra estas formas de abuso y a proporcionar una red de apoyo a víctimas y denunciantes.

22. Una delegación recordó la decisión recientemente adoptada sobre la reorientación del sistema de desarrollo de las Naciones Unidas y emitió una declaración en nombre de 22 Estados miembros en la que instaba a ONU-Mujeres a apoyar al Secretario General en la completa implementación de las reformas. El delegado también instó a ONU-Mujeres a que no solo se centrara en sus propias actividades de ventaja comparativa, sino que también aprovechara su mandato de coordinación para fortalecer la integración de la perspectiva de género en todas las labores del sistema de desarrollo de las Naciones Unidas.

23. Un Estado miembro instó a ONU-Mujeres a que aumentara su apoyo a países en desarrollo y enfatizara en la educación de las mujeres, el empleo, la sanidad y la erradicación de la pobreza.

24. Una delegación instó a ONU-Mujeres a considerar los contextos culturales y religiosos en su labor. Tras hacerse eco de los apuntes de otras delegaciones, este Estado miembro pidió a ONU-Mujeres que garantizara que sus actividades operacionales se llevaran a cabo siempre con el consentimiento y dirección del país anfitrión.

25. La Secretaría respondió dando las gracias a los Estados miembros por sus apuntes positivos en pro del mandato de ONU-Mujeres. Tras reconocer que el apoyo de los Estados miembros es vital dentro de los programas normativos e intergubernamentales de ONU-Mujeres, la Secretaría señaló que era necesario dedicar más esfuerzos a convertir los estándares normativos de Nueva York en políticas operacionales a nivel nacional.

26. La Secretaría se hizo eco de los sentimientos de los Estados miembros respecto a las cuestiones relativas a la explotación y los abusos sexuales, y al acoso, y les garantizó que ONU-Mujeres estaba trabajando constantemente para generar el cambio dentro y fuera del sistema de las Naciones Unidas. Esperando con interés la reunión informativa informal del almuerzo, la Secretaría destacó que ONU-Mujeres ya había desarrollado una respuesta en consonancia con las expectativas de los Estados miembros.

27. En lo que respecta a la reforma de las Naciones Unidas, ONU-Mujeres ha anticipado las implicaciones de la decisión recién adoptada al preparar su plan estratégico para 2018-2021. La Secretaría garantizó a los Estados miembros que ONU-Mujeres sigue manteniendo un compromiso para atenerse a la reforma y colaborando estrechamente con otros organismos. La Secretaría también señaló que ONU-Mujeres fue el primer organismo en proclamar que para 2021 ya no tendría

proyectos independientes y que, en su lugar, todos los proyectos formarán parte de un enfoque de programación conjunta de las Naciones Unidas.

III. Cuestiones financieras, presupuestarias y administrativas: reunión informativa sobre recuperación de gastos

28. El Director de Gestión y Administración celebró una breve reunión informativa sobre el progreso registrado en materia de recuperación de gastos. El programa del segundo período ordinario de sesiones de septiembre de 2018 contendrá un tema formal sobre la recuperación de gastos extraído del informe conjunto sobre recuperación de gastos.

29. El informe presentará dos propuestas empíricas para crear políticas armonizadas de recuperación de gastos. Estas propuestas se basan en principios generales de antiguas decisiones tomadas por las Juntas Ejecutivas de sus respectivas entidades. Entre dichos principios podemos citar: alcanzar la armonía entre las cuatro entidades, maximizar la asignación de recursos básicos a actividades programáticas, minimizar las subvenciones cruzadas entre recursos básicos y complementarios, y mantener la rentabilidad y competitividad dentro del sistema general de cooperación para el desarrollo.

IV. Evaluación

30. El informe sobre la función de evaluación, 2017 ([UNW/2018/4](#)) introdujo los hitos alcanzados en 2017. El Director Provisional valoró el desarrollo de estrategias clave, tales como la Estrategia de Evaluación Mundial 2018-2021 y el Plan de Evaluación Institucional 2018-2021 que contiene la evaluación conjunta del capítulo común sobre el plan estratégico para 2018-2021. También hizo hincapié en la ubicación conjunta de las funciones de auditoría interna y evaluación independiente en un mismo organismo, los Servicios de Auditoría y Evaluación Independiente (SAEI).

31. En el período de 2014 a 2017, la Oficina de Evaluación llevó a cabo siete evaluaciones institucionales, cuatro metaanálisis y dos revisiones conjuntas de políticas y prácticas de género, tanto dentro como fuera del sistema de las Naciones Unidas. A un nivel descentralizado y en un período comprendido entre 2014 y 2017, se llevaron a cabo 116 evaluaciones. Los resultados indicaron que ONU-Mujeres había alcanzado o registrado un gran progreso en los nueve indicadores clave del desempeño clave (KPI, por sus siglas en inglés). Sin embargo, el Director Provisional señaló con preocupación la reducción en la inversión de recursos financieros destinados a la evaluación, que se vio reducida del 2,9 % en 2016 al 2,7 % de 2017, sin alcanzar en ninguno de los casos el objetivo del 3 % fijado para 2017.

32. Al brindar la perspectiva de administración sobre el informe de la función de evaluación de 2017, el Director Ejecutivo Adjunto de Programas señaló con aprecio las valoraciones, generalmente positivas, de los Estados miembros sobre los informes de evaluación de ONU-Mujeres. En este contexto, señaló que la función de evaluación estaba trabajando en la preparación de un nuevo documento estratégico en consonancia con la Agenda 2030. Subrayó que los objetivos y prioridades de ONU-Mujeres en materia de su estrategia organizativa también presentan gran consonancia con las estrategias de evaluación destacadas en el informe. Sin embargo, y a pesar de las tendencias positivas obtenidas al evaluar los KPI, el Director Ejecutivo Adjunto

reconoció que se requiere un mayor progreso en dos de los KPI. El primer KPI indica una disminución en la inversión de recursos financieros destinados a la evaluación y representa una reducción en el acuerdo de ONU-Mujeres para la participación en la financiación de gastos por parte de terceros con el objetivo de desarrollar las capacidades de las entidades de evaluación nacionales. El segundo KPI indica una reducción en el índice de implementación de recomendaciones en materia de evaluación a pesar del aumento registrado en los esfuerzos de implementación, lo que representa una demora en la elaboración de informes.

33. El Jefe del Servicio de Evaluación Independiente (SEI) presentó la evaluación institucional de la contribución de ONU-Mujeres a la participación y liderazgo político de la mujer (UNW/2018/CRP.2). Durante el proceso de evaluación y bajo el marco de una perspectiva de igualdad de género y derechos humanos, se visitaron seis países y se consultó a 397 partes interesadas. El informe de evaluación contenía 20 hallazgos, seis conclusiones y seis recomendaciones. Entre las conclusiones, el SEI descubrió que los esfuerzos de reforma de las Naciones Unidas plantearían tanto nuevas oportunidades como desafíos en la implementación del mandato de coordinación de ONU-Mujeres sobre la participación política de las mujeres, sobre todo a nivel nacional. Por otro lado, ONU-Mujeres debía priorizar e incrementar los esfuerzos para abordar la marginación dentro de su labor de participación política de las mujeres. Entre las recomendaciones, el SEI animó a ONU-Mujeres a fortalecer su capacidad de priorización a nivel nacional, establecer una división clara del trabajo con otros organismos de las Naciones Unidas y evitar así el posible solapamiento de mandatos, invertir en un enfoque de movilización de recursos temáticos que aborde las prioridades regionales e invertir en una nueva programación y en el cambio de las normas sociales.

34. Al proporcionar la respuesta de la Administración a la evaluación institucional sobre la contribución de ONU-Mujeres a la participación y liderazgo político de la mujer, el Director Ejecutivo Adjunto destacó los puntos de acción clave que ONU-Mujeres utilizará para implementar las seis recomendaciones de la evaluación institucional. En ella se incluyen el desarrollo de una guía operacional para clarificar la implementación del mandato de coordinación de la Entidad a fin de establecer una clara división del trabajo con otros organismos de las Naciones Unidas, invertir en el fortalecimiento de las capacidades del personal para mejorar la habilidad de ONU-Mujeres a fin de generar resultados y cumplir con las solicitudes de las partes interesadas, así como mejorar la programación nacional de ONU-Mujeres en lo que respecta a los diálogos con la comunidad, la capacitación de los medios de comunicación y el aprovechamiento de la campaña HeForShe para así motivar a más líderes políticos a fomentar el liderazgo de las mujeres de manera pública.

35. En general, los Estados miembros se mostraron satisfechos con los informes de las oficinas de evaluación. Valoraron positivamente el alto nivel de implementación de las recomendaciones y las medidas adoptadas para mejorar las metodologías de recopilación de datos. Un Estado miembro destacó la necesidad de destinar suficientes recursos a la función de evaluación. Otro Estado miembro señaló que algunas de las cuestiones que aparecían en el informe no eran nuevas, en especial las relativas a la priorización y al rol coordinador de la organización. Una delegación señaló que ONU-Mujeres cuenta con consejeros de políticas en tan solo dos oficinas regionales, y preguntó a la Entidad el motivo por el que ha dado prioridad a esas regiones por encima de otras. Otra delegación pidió a ONU-Mujeres que diera más detalles sobre sus esfuerzos para fortalecer las alianzas destinadas a abordar el tema de la marginación tanto dentro como fuera del sistema de las Naciones Unidas.

36. En respuesta a las preguntas de los Estados miembros, el director ejecutivo adjunto, Yannick Glemarec, declaró que ONU-Mujeres solo podía contar con dos especialistas en políticas regionales dadas las limitaciones de recursos. No obstante, añadió que la Entidad contrataría pronto a nuevos especialistas en políticas para América Latina y Asia. En cuanto a las alianzas, el Director Ejecutivo Adjunto hizo hincapié en las futuras alianzas de ONU-Mujeres con asociaciones de medios de comunicación, en especial con estaciones de radio, que llegarían a millones de personas marginadas.

V. Cuestiones de auditoría

37. El Director de la Oficina de Auditoría e Investigaciones (OAI) del PNUD presentó el informe sobre la auditoría interna y las actividades de investigación llevadas a cabo del 1 de enero al 31 de diciembre de 2017 ([UNW/2018/3](#)). Este informe marca el séptimo y último año en el que ONU-Mujeres ha externalizado sus funciones de auditoría al PNUD.

38. En 2017, la OAI siguió utilizando un enfoque basado en riesgos para todos los planes de auditoría y se centró en las oficinas y funciones cuya puntuación indicaba un riesgo alto o medio. La OAI publicó siete informes de auditoría de oficinas sobre el terreno y 20 auditorías de proyectos de ejecución directa para el final de 2017. Las dos últimas auditorías se dieron en 2018. La OAI ha notificado que ninguna oficina sobre el terreno recibió una calificación insatisfactoria durante 2017. De los nueve informes, tres recibieron una calificación parcialmente satisfactoria que reflejaba la necesidad de mejoras importantes, dos de ellas fueron parcialmente satisfactorias y reflejaron la necesidad de algunas mejoras, otras dos oficinas recibieron una calificación satisfactoria, y las últimas dos no recibieron calificación al tratarse de informes de auditoría de seguimiento.

39. A fecha del 31 de diciembre de 2017, el índice de implementación era del 99 %, un uno por ciento más alto con respecto a 2016, y cumplía el punto de referencia del 90% de la administración de ONU-Mujeres. Además, a fecha del 31 de diciembre de 2017, no se había dado el caso de ninguna recomendación que no se hubiese implementado durante más de 18 meses.

40. En 2017, la OAI abrió 17 nuevos casos de investigación para ONU-Mujeres, en comparación con los 41 de 2016. La oficina también trató más de 26 casos remanentes de 2016. En 2017 se elaboraron siete informes de investigación.

41. La Presidenta de la Comisión Consultiva de Auditoría (AAC) de ONU-Mujeres presentó el informe de la Comisión Consultiva de Auditoría correspondiente al período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2017 ([UNW/2018/3/Add.1](#)). La Presidenta señaló que la arquitectura regional constituía una de las prioridades organizativas de ONU-Mujeres y que, en respuesta a la evaluación independiente de la arquitectura regional completada en 2016, la Entidad había estado trabajando para perfeccionar su tipología de presencia nacional y así respaldar los ajustes estructurales en consonancia con el plan estratégico para 2018-2021.

42. La AAC continúa tomando nota de los constantes esfuerzos de ONU-Mujeres dedicados a la movilización de recursos, y entiende que dicha movilización sigue siendo el mayor riesgo organizativo de la Entidad. En respuesta a este riesgo, en 2017 se llevó a cabo una auditoría sobre el desempeño de la movilización de recursos. Esta

resultó en recomendaciones de mejoras importantes que la Entidad planea tener en cuenta en su estrategia de movilización de recursos para 2018-2021.

43. En 2017, la AAC apoyó la recomendación de ONU-Mujeres para establecer una dependencia organizativa independiente a partir de 2018 que unifique las funciones de garantía independiente de la auditoría interna y evaluación. La AAC elogió a ONU-Mujeres por su labor en el proceso de transición, pero mostró preocupación por el hecho de que el nivel de cobertura actual de la auditoría sea algo limitado. La AAC también señaló la reducción de nuevos casos de investigación en 2017 y destacó la importancia de que ONU-Mujeres continúe centrándose en generar una mayor sensibilización en torno a las obligaciones de elaborar informes y a los medios para hacerlo. El comité mostró preocupación por el hecho de que el presupuesto futuro proyectado para la función de evaluación podría ser alto para ONU-Mujeres, teniendo en cuenta el tamaño de la organización y las dificultades que afronta en materia de recursos.

44. En la respuesta de la Administración al informe anual de 2017 sobre la auditoría interna y las actividades de investigación, el Director de Gestión y Administración de ONU-Mujeres señaló que la Entidad recibió una opinión satisfactoria y que obtuvo un índice de implementación de recomendaciones de la auditoría del 99 %. Informó a los delegados de que ONU-Mujeres está comprometida a extender su cobertura de garantía de la función de auditoría. En respuesta a la decisión 2017/4 de la Junta Ejecutiva, ONU-Mujeres confirmó que todas las recomendaciones institucionales y recurrentes de 2016 habían sido implementadas y que produjeron efectos positivos tales como el aumento de la financiación y la optimización de la gestión de los programas mundiales. En materia de investigaciones, ONU-Mujeres ha implementado una política de tolerancia cero en todos los casos corroborados de explotación y abusos sexuales, y acoso sexual, y se ha recuperado completamente de las pérdidas financieras registradas en 2016.

45. En la respuesta de la Administración a los informes de la Dependencia Común de Inspección (DCI) publicados en 2017, el Director declaró que de las 40 recomendaciones que requerían medidas por parte de ONU-Mujeres, 19 de ellas ya se habían implementado, mientras que cinco estaban en progreso y otras 16 estaban siendo examinadas. Señaló que la implementación de algunas recomendaciones dependía en gran medida de los recursos disponibles, de la capacidad interna o que precisaba de consultas a los Estados miembros.

46. En la respuesta de la Administración al informe de la Comisión Consultiva de Auditoría, el Director destacó la manera en la que ONU-Mujeres ha estado trabajando para implementar las recomendaciones de la AAC. Más concretamente, ONU-Mujeres perfeccionó la tipología de sus oficinas nacionales teniendo en cuenta los resultados de la reorientación del sistema de desarrollo de las Naciones Unidas. La Entidad integró su sistema de gestión de resultados con el sistema de planificación de recursos institucionales para poder realizar un seguimiento de los presupuestos y los gastos con relación a los resultados. ONU-Mujeres desarrolló una nueva estrategia de movilización de recursos institucionales y alianzas para 2018-2021 en la que presenta con claridad objetivos, plazos, roles y responsabilidades.

47. En general, los Estados miembros expresaron su satisfacción con los resultados destacados en los informes. Dos delegaciones pidieron a ONU-Mujeres que explicase la reducción en el número de casos de investigación durante 2017. Un Estado miembro señaló con preocupación la falta de una respuesta adecuada a la cobertura limitada de la garantía de auditoría de la OAI y pidió a ONU-Mujeres que evaluase e implementase las estructuras correspondientes para apoyar la segunda línea de

defensa de la Entidad. Un Estado miembro solicitó más información sobre la proporción de casos notificados de acoso sexual en comparación con otros casos de acoso. Por último, otra delegación solicitó a ONU-Mujeres información sobre los avances de su nueva estrategia de movilización de recursos.

48. En respuesta a los Estados miembros, la Secretaría indicó que no podía explicar la reducción registrada en el número de casos de investigación, pero que ha seguido aumentando la sensibilización en torno a cuestiones de fraude y mala conducta, y que también ha divulgado de forma activa la disponibilidad de los mecanismos de elaboración de informes. ONU-Mujeres accedió a seguir las recomendaciones de la AAC relativas a su segunda línea de defensa. La Secretaría informó a los Estados miembros de que ONU-Mujeres no puede separar actualmente los casos de acoso sexual de otros casos de acoso, pero les aseguró que será capaz de hacerlo a partir de agosto tras la implementación del nuevo sistema de gestión de casos. Por último, la Secretaría aportó más información sobre la nueva estrategia de movilización de recursos de ONU-Mujeres e indicó que una de las nuevas áreas que recibirán atención consistirá en la priorización de aquellas posibilidades de financiación que cuenten con el mayor potencial. En este sentido, la Secretaría invitó a los Estados miembros a solicitar una reunión informativa para obtener más información.

49. El Director Provisional de los Servicios de Auditoría y Evaluación Independiente (SAEI) de ONU-Mujeres proporcionó un breve avance a los Estados miembros sobre el establecimiento de un servicio interno de auditoría interna junto con el servicio de evaluación independiente. Para la implementación del plan aprobado de trabajo de auditorías transicional basado en riesgos de 2018, seis especialistas superiores en auditoría colaboraron en la realización de cinco auditorías de oficinas nacionales y una auditoría de la sede central. Se contrataron también a tres empresas internacionales de auditoría para llevar a cabo la auditoría de 17 proyectos de ejecución directa en 14 oficinas nacionales. El servicio de auditoría interna desempeña su labor en consonancia con los estándares de las Normas Internacionales para la Práctica Profesional, que incluyen el Código de Ética profesional del Instituto de Auditoría Interna. Las funciones de evaluación y auditoría interna coubicadas aprovecharán dos niveles de independencia: a nivel organizativo gracias a una relación jerárquica directa con la Secretaria General Adjunta y Directora Ejecutiva y la Junta Ejecutiva, y a nivel funcional gracias al establecimiento de roles y responsabilidades bien definidos para cada función. Para lograr el fortalecimiento de las sinergias entre ambas funciones, la planificación del trabajo colaborativo adquiere una relevancia vital para optimizar la cobertura y evitar solapamientos.

50. Un Estado miembro agradeció a ONU-Mujeres por el avance y animó a la Entidad a continuar proporcionando nuevos detalles sobre el proceso de transición a los Estados miembros. Otro Estado miembro solicitó a ONU-Mujeres más información sobre el nombramiento del puesto de Dirección del SAEI.

51. En respuesta a las delegaciones, la Secretaría explicó que aún no se había asignado el puesto de Dirección del SAEI, pero que sí se habían identificado algunos candidatos aptos para el mismo.

VI. Reunión informativa especial: Respuesta operacional de ONU-Mujeres en Tanzania

52. La Directora del Programa de ONU-Mujeres hizo unas declaraciones de apertura sobre el trabajo operacional de la Entidad en Tanzania. Hizo hincapié en que

ONU-Mujeres contribuyó a la incorporación de varias leyes para impulsar una legislación con perspectiva de género y a la erradicación de la violencia contra las mujeres. También señaló que la Entidad está trabajando en consonancia con las reformas de las Naciones Unidas y colaborando estrechamente con otros organismos de las Naciones Unidas.

53. La Representación Regional para África Oriental y Meridional de ONU-Mujeres proporcionó a los Estados miembros una exhaustiva reunión informativa sobre el trabajo de ONU-Mujeres en Tanzania, que ha sido guiado principalmente por el plan de desarrollo nacional del país y el Programa de las Naciones Unidas de Asistencia para el Desarrollo (PNUAD) II. La respuesta se centró en los resultados obtenidos en áreas temáticas clave: la gobernanza democrática, los derechos humanos y la igualdad de género, el crecimiento económico inclusivo y la educación, el entorno y la resiliencia contra el cambio climático y la prevención, tratamiento y asistencia del VIH/SIDA. La oficina regional ha informado de varios resultados positivos, en especial, en campos como el liderazgo y la participación política de la mujer, que ha visto un aumento del 47 % en el número de mujeres elegidas como miembros del parlamento en el período comprendido entre 2005 y 2015; también en el empoderamiento económico de las mujeres, que ha visto como 8628 mujeres emprendedoras obtenían la capacidad de dirigir negocios provechosos y, por último, en la erradicación de la violencia contra las mujeres, en el que ONU-Mujeres ha apoyado a Tanzania en la puesta en marcha de la Ley de Asistencia Jurídica y el Plan de Acción Nacional (PAN). La representación también reconoció las dificultades que plantea afrontar el matrimonio infantil y el cambio de mentalidad. La oficina regional está apoyando al gobierno de Tanzania a desarrollar una nueva política de género integral para garantizar que no se deja a nadie atrás.

54. En respuesta, el Embajador y Representante Permanente de Tanzania elogió a ONU-Mujeres por el informe y su trabajo en el país. El Embajador subrayó la importancia de los principios y acuerdos nacionales contenidos en la Plataforma de Acción de Beijing destinados a dar prioridad al empoderamiento de las mujeres. En este sentido, hizo hincapié en varios logros alcanzados hasta la fecha, entre ellos una representación femenina del 36 % en el parlamento, el desarrollo de programas que han empoderado económicamente a mujeres emprendedoras a través de préstamos bancarios, y el establecimiento de políticas que prohíben la discriminación de género y el acoso en el lugar de trabajo.

55. Otros Estados miembros también se sumaron a los elogios a la labor de ONU-Mujeres. Una delegación solicitó a la Secretaría más información sobre la manera en la que ONU-Mujeres cumple con su mandato de coordinación en el contexto del proceso de reforma de las Naciones Unidas. Otro portavoz preguntó la manera en que ONU-Mujeres afronta las cuestiones culturales en Tanzania.

56. En lo que respecta a la coordinación, la Representación Regional para África Oriental y Meridional de ONU-Mujeres explicó que la Entidad se reúne a menudo con otras organizaciones para seguir los mismos procesos de elaboración de informes. La Entidad también ha estado dedicando esfuerzos a la creación de un nuevo cuadro de mando de igualdad de género en la región para garantizar que todos los organismos estén operando de manera eficaz a favor de la igualdad de género. Respecto a los retos culturales, ONU-Mujeres ha estado creando alianzas con líderes religiosos locales para defender la participación de las mujeres en las distintas fes, y también ha trabajado con Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC) en las bases para crear campañas de sensibilización.

VII. Reunión informativa informal sobre las acciones de ONU-Mujeres para fortalecer la protección de la población contra la explotación y el abuso sexual perpetrado por su personal, y contra el acoso sexual en el lugar de trabajo

57. Durante el período de sesiones celebradas durante el almuerzo del pasado 20 de junio de 2018, la Junta Ejecutiva celebró una reunión informal sobre las acciones de ONU-Mujeres para fortalecer la protección de la población contra la explotación y el abuso sexuales perpetrados por su personal, y contra el acoso sexual en el lugar de trabajo, a la que atendió la Secretaria General Adjunta y Directora Ejecutiva.

58. En sus declaraciones de apertura, la Secretaria General Adjunta y Directora Ejecutiva señaló que la lucha contra la explotación y los abusos sexuales, y el acoso sexual constituía un tema de vital importancia para ONU-Mujeres, puesto que afecta a todas las mujeres y niñas del mundo. Motivada para alcanzar una mayor sensibilización sobre esta cuestión y sobre la prevalencia de los casos expuestos, la Directora de la Entidad señaló que ONU-Mujeres cuenta con una posición única para enfrentarse al problema tanto fuera como dentro del sistema de las Naciones Unidas. También mencionó el nombramiento de una Coordinadora Ejecutiva de ONU-Mujeres que servirá como centro de coordinación para hacer frente al acoso sexual y otras formas de discriminación. Destacó la gran importancia de contar con una figura de referencia a la que acudir en estos casos y señaló que otros organismos están siguiendo este modelo. La Directora de la Entidad dio énfasis a la futura adopción por parte de ONU-Mujeres de un enfoque centrado en la víctima para afrontar el problema y garantizar que ninguna mujer tenga miedo de informar de malas conductas al tiempo que reciban protección durante el proceso. Este enfoque es especialmente importante debido a que el acoso sexual es, en esencia, un problema de relaciones de poder, que provoca que las víctimas de este tipo de abuso sean mujeres y hombres jóvenes en puestos de menor responsabilidad.

59. La Dirección de Recursos Humanos de ONU-Mujeres presentó las medidas de la Entidad para la prevención de la explotación y los abusos sexuales. En consonancia con otros organismos, ONU-Mujeres sigue implementando una política de tolerancia cero contra la violencia y discriminación sexuales y de género. El marco normativo se basa en un marco establecido para la lucha contra la explotación y los abusos sexuales, como el Boletín del Secretario General y las propias políticas de ONU-Mujeres contra el acoso sexual y sus represalias, elaboradas a través de una estrecha colaboración con la oficina de ética independiente de las Naciones Unidas. También detalló el proceso de elaboración de informes para las denuncias por acoso sexual y describió los canales formales e informales que las víctimas pueden utilizar para enfrentarse al problema: los primeros consisten en informes formales destinados a la Oficina de Servicios de Supervisión Interna, mientras que los últimos suelen consistir en la intervención de un defensor del pueblo independiente. La Dirección señaló que se informó de un caso de explotación y abuso sexual en 2017, cuya investigación seguía en curso. No se han recibido informes sobre casos de acoso sexual. La Dirección hizo hincapié en que todo el personal debe realizar tres cursos de formación en línea obligatorios, y que también se les proporcionará un manual de junio de 2018 sobre políticas y procedimientos relativos a la explotación y los abusos sexuales, y al acoso sexual. Además, ONU-Mujeres ha sido un participante activo en el grupo de tareas de la JJE sobre acoso sexual y en el grupo de trabajo de la explotación y los abusos sexuales.

60. La Coordinadora Ejecutiva de ONU Mujeres y Portavoz sobre Acoso Sexual y Otras Formas de Discriminación subrayó que el aumento de la sensibilización sobre la prevalencia de la violencia sexual y del acoso sexual tiene importantes implicaciones para el trabajo de ONU-Mujeres y la persecución de los ODS del sistema de las Naciones Unidas. Explicó que el acoso sexual consiste en una serie de conductas que suelen estar basadas en desigualdades de género en materia de poder. En este sentido, ONU-Mujeres ha dedicado esfuerzos a luchar contra todas las formas de violencia sexual y discriminación dentro del sistema. El trabajo de ONU-Mujeres está siendo supervisado en siete áreas: políticas (en la que un grupo de trabajo está copresidido por ONU-Mujeres), directrices para administradores, acoso sexual en los eventos de las Naciones Unidas, líneas de ayuda y directas, investigaciones y elaboración de informes, formación y comunicaciones (área en la que un grupo de trabajo está copresidido por ONU-Mujeres) y armonización de fichas informativas e información. En el grupo de trabajo de políticas, ONU-Mujeres trabaja en el desarrollo de un marco de lucha contra el acoso sexual dentro del sistema de las Naciones Unidas. La Coordinadora Ejecutiva destacó la importancia de la tolerancia cero y de hacer frente directamente a las normas culturales, y garantizó a los Estados miembros que ONU-Mujeres revisará sus propias prácticas para que entren en mejor consonancia con estos nuevos marcos.

61. En general, los Estados miembros valoraron positivamente el enfoque de tolerancia cero de ONU-Mujeres en lo que respecta a la lucha contra la explotación y los abusos sexuales, y el acoso sexual, y algunos agradecieron a la Secretaria General Adjunta y Directora Ejecutiva el nombramiento de una portavoz para abordar esta cuestión de forma directa. Un Estado miembro, haciendo alusión a la necesidad de aumentar la eficiencia y evitar la duplicación en las labores de las Naciones Unidas, declaró que se valoraría positivamente una futura reunión informativa sobre el tema durante la Reunión Conjunta de las Juntas, en la que las entidades pertinentes podrán abordar estos asuntos comunes. En contraposición, otros Estados miembros argumentaron que este tema debería abordarse tanto desde una perspectiva que abarcara todo el sistema como desde una perspectiva individual, entidad por entidad, dadas las diferencias en la gobernanza y la falta de autoridad para tomar decisiones de la Reunión Conjunta de las Juntas. Un Estado miembro solicitó a la Secretaría que proporcionara más información sobre los retos que ONU-Mujeres está afrontando en su lucha contra la explotación y los abusos sexuales, y el acoso sexual. Dos delegaciones solicitaron más información sobre la manera en la que ONU-Mujeres está abordando las cuestiones relativas a la insuficiencia de informes. Un portavoz quería conocer el número de casos notificados a través de las vías de notificación formales e informales. Otro Estado miembro quería conocer la manera en la que ONU-Mujeres estaba trabajando, específicamente, para proteger al personal en puestos de menor responsabilidad, como becarios o consultores.

62. La Secretaría indicó que cambiar los procedimientos para luchar contra la explotación y los abusos sexuales, y el acoso sexual suponía un reto, pero que el cambio de la cultura del lugar de trabajo era uno aún mayor. Para llevarlo a cabo se necesitaría un cambio de mentalidad que tratara los informes de mala conducta como elementos sospechosos por naturaleza. La Secretaría informó a los Estados miembros que el problema de la insuficiencia de informes solo afecta a los informes formales de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna y que la gran mayoría de informes se han llevado a cabo a través de canales informales. Sin embargo, la Secretaría no dejó de reconocer que la insuficiencia de informes podría suponer un problema y que su solución habría de pasar por una mayor formación del personal, al tiempo que se le garantiza que todos los casos notificados de mala conducta serán tratados con

confidencialidad y que se proporcionará apoyo a las víctimas. ONU-Mujeres trabajará con las Naciones Unidas en la creación de una base de datos para monitorizar posibles empleados y garantizar que los perpetradores no vuelvan a formar parte del sistema de las Naciones Unidas. La Secretaría fue incapaz de proporcionar un número exacto de casos informados a través de procesos informales debido a que este canal utiliza diferentes vías, pero garantizó a los Estados miembros que trabajaría para recopilar la cifra en el futuro. Desde una postura de comprensión en lo que respecta a las implicaciones subyacentes en las relaciones desiguales de poder, ONU-Mujeres ha trabajado estrechamente con becarios, aprendices y Funcionarios Subalternos del Cuadro Orgánico (FSCO) durante una reunión con el área de Juventud de ayuntamientos para debatir las formas en las que la Entidad puede ofrecer apoyo y crear un lugar de trabajo seguro.

63. La Secretaria General Adjunta y Directora Ejecutiva subrayó la importancia de abordar esta cuestión y destacó que la Junta Ejecutiva de ONU-Mujeres está en una mejor posición que nunca para cambiar estas tendencias discriminatorias, y que las Naciones Unidas deben trabajar más para convertirse en el organismo que marque el estándar para el resto del mundo. La Directora de la Entidad reconoció una falta de confianza del personal de las Naciones Unidas en el equipo directivo superior a la hora de tratar estas cuestiones debido a que el sistema de las Naciones Unidas sufre problemas de falta de credibilidad y a que no se está produciendo un cambio lo suficientemente rápido de las mentalidades. En este sentido, la Directora instó a los Estados miembros a apoyar la iniciativa del Secretario General contra la explotación y los abusos sexuales, y el acoso sexual, y a mostrar un mayor compromiso a nivel interno.

64. Finalmente, la Directora Ejecutiva Adjunta destacó la existencia de desequilibrios en las relaciones desiguales de poder que permiten a hombres perpetradores eludir las responsabilidades de sus actos y señaló la importancia de cambiar las mentalidades. También destacó la importancia de obtener el apoyo de los líderes para proteger a las víctimas en puestos de menor responsabilidad. Por último, puso énfasis en la necesidad de que ONU-Mujeres sea una de las organizaciones que lideren la implantación del cambio en el sistema de las Naciones Unidas.

VIII. Clausura

65. En su discurso de clausura, el Director Ejecutivo Adjunto dio las gracias a la Presidenta de la Junta Ejecutiva por su excepcional apoyo y trabajo en la armonización de los métodos de trabajo de las Juntas. También agradeció a los Estados miembros las decisiones y la orientación que proporcionaron. Al tiempo que esperaba con interés el período de sesiones anual de 2019, recordó a los Estados miembros que el informe abarcará el primer año de implementación del plan estratégico para 2018-2021 y que proporcionará un análisis de mayor profundidad sobre los indicadores insatisfechos y las carencias que los de informes anteriores. El Director Ejecutivo Adjunto también valoró positivamente el fuerte apoyo a las iniciativas de programación insignia y agradeció a los Estados miembros que apoyaron a ONU-Mujeres para organizar mesas redondas de aliados. También señaló que tales programas alcanzan muy buenos resultados con el respaldo de los Estados miembros. En cuanto al tema del proceso de reorientación del sistema de desarrollo de las Naciones Unidas, aseguró que ONU-Mujeres mantiene su compromiso a la hora de garantizar una rápida implementación de la decisión recientemente adoptada por la Asamblea General, y que la considera un catalizador para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. También reiteró la importancia de la lucha contra

la explotación y los abusos sexuales, y el acoso sexual, y subrayó el hecho de que estas cuestiones constituyen una amenaza importante para la capacidad de trabajo de las Naciones Unidas. En lo que respecta a la evaluación y la auditoría, ONU-Mujeres mantiene su compromiso de preservar la independencia de estas funciones. Finalmente, y en materia de recursos, el Director Ejecutivo Adjunto señaló que el estado de estancamiento en que se encuentra la financiación básica afecta negativamente a la calidad, eficiencia, eficacia y transparencia de la labor de ONU-Mujeres, así como a la eficacia de las funciones de supervisión.

66. Al cerrar el período de sesiones, la Presidenta de la Junta Ejecutiva dio las gracias a los Estados miembros por su labor y orientación. Al reflexionar sobre los debates mantenidos en el período de sesiones, no dejó de mostrar su aprecio ante la capacidad de respuesta de ONU-Mujeres a la reforma del sistema de desarrollo de las Naciones Unidas.

Anexo I

Decisiones adoptadas en el período de sesiones anual de 2018

2018/1

Informe anual de la Secretaria General Adjunta y Directora Ejecutiva sobre el Plan Estratégico para 2014-2017

La Junta Ejecutiva:

1. *Toma nota* del Informe anual de la Secretaria General Adjunta y Directora Ejecutiva sobre la implementación del Plan Estratégico para 2014-2017.
2. *Elogia* a ONU-Mujeres por su buen desempeño hasta la fecha y señala con aprecio que ONU-Mujeres ha alcanzado la mayoría de objetivos del plan estratégico para 2014-2017, toma también nota del progreso realizado en el sistema de gestión basada en resultados y solicita a ONU-Mujeres que continúe mejorando su eficiencia, eficacia, transparencia y rendición de cuentas.
3. *Toma nota del* creciente número de alianzas destinadas a alcanzar la igualdad de género y el empoderamiento de mujeres y niñas, y anima a ONU-Mujeres a continuar su labor en este ámbito.
4. *Anima* a ONU-Mujeres a no dejar de considerar las lecciones aprendidas tras la implementación del plan estratégico para 2014-2017 a fin de apoyar la implementación del plan estratégico para 2018-2021.
5. *Reconoce* la labor interinstitucional llevada a cabo en pro del avance del capítulo común de sus planes estratégicos, y solicita a ONU-Mujeres que continúe realizando consultas con los fondos y programas de las Naciones Unidas desde el formato armonizado de informes del capítulo común. También pide a ONU-Mujeres que informe del estado de implementación del capítulo común, comenzando por el informe anual para 2018, en la reunión conjunta de Juntas Ejecutivas y en su período de sesiones anual.
6. *Elogia* a ONU-Mujeres por aprovechar de forma eficaz su mandato como entidad compuesta para asistir a los Estados miembros, si así lo solicitan, y por garantizar la coherencia, consistencia y coordinación entre los aspectos normativos y operacionales de su trabajo; y reafirma el importante rol de ONU-Mujeres a la hora de liderar, coordinar y promover la rendición de cuentas del sistema de las Naciones Unidas en su trabajo por la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, así como por la integración de género en el Sistema de las Naciones Unidas.
7. *Solicita* a ONU-Mujeres que continúe involucrándose con el Secretario General y otras entidades del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo (SNUD) y Estados miembros con la mira en el apoyo de la implementación completa de las decisiones 71/243 y 72/279 de la Asamblea General, así como en la contribución hacia una transición fluida y una continuidad institucional del sistema de coordinadores residentes.
8. *Solicita a* ONU-Mujeres que, en su calidad de entidad del SNUD, se involucre con el Secretario General y los Estados miembros para apoyar la preparación de un plan de implementación bien planificado a fin de fundar un sistema de coordinadores

residentes reforzado, así como para hacer operacionales sus acuerdos de financiación que habrán de presentarse a la Asamblea General.

9. *También solicita* a ONU-Mujeres que presente a la Junta Ejecutiva un análisis preliminar sobre las implicaciones financieras y de otras naturalezas que pudieran surgir de la decisión 72/279 durante el segundo período ordinario de sesiones de 2018.

10. *También solicita* a ONU-Mujeres que, siguiendo la resolución 72/279, contribuya a una financiación adecuada, predecible y sostenible del sistema de coordinadores residentes, en consonancia con el futuro plan de implementación para la fundación del sistema reforzado de coordinadores residentes que habrá de presentarse a la Asamblea General con carácter anual desde el 1 de enero de 2019.

11. *Aprécia* el compromiso de la Directora Ejecutiva de implementar las decisiones 71/243 y 72/279 y, en este sentido, motiva a la secretaria de la Junta Ejecutiva de ONU-Mujeres a colaborar con las secretarías de las Juntas Ejecutivas del PNUD, el UNFPA, la UNOPS, de UNICEF y del PMA con el objetivo de producir una respuesta conjunta para la reunión conjunta del segmento de Juntas Ejecutivas de 2018 sobre métodos de trabajo, al menos cuatro semanas antes del segundo período ordinario de sesiones de 2018, lo que permitirá llevar a cabo un proceso de consulta entre los Estados miembros antes de este período.

12. *Solicita* a ONU-Mujeres que proporcione un resumen de las carencias de financiación relacionadas con la implementación del plan estratégico para 2018-2021 antes del segundo período ordinario de sesiones de 2018 y que este resumen tenga en cuenta tanto los recursos ordinarios como el resto. Motiva también a los países a aumentar sus contribuciones si están en posición de hacerlo, en especial las de recursos ordinarios, para así garantizar una implementación completa y eficaz del plan estratégico para 2018-2021. Asimismo, solicita a ONU-Mujeres que sea transparente en el uso de recursos para alcanzar los resultados del programa.

13. *Decide* transmitir el informe al Consejo Económico y Social.

2018/2

Informe sobre la función de evaluación de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres de 2017

La Junta Ejecutiva:

1. *Toma nota* del Informe sobre la función de evaluación de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres de 2017 y el programa de trabajo y el presupuesto para 2018 del Servicio de Evaluación Independiente.

2. *Aprécia* los pasos tomados por ONU-Mujeres para establecer una función de evaluación útil y creíble, así como su contribución a los esfuerzos de evaluación con perspectiva de género en todo el sistema, haciendo énfasis en que la evaluación debe estar dirigida por cada país, al tiempo que se garantizan los programas de apropiación y liderazgo de los países en la evaluación de todas las formas de asistencia, y solicita a ONU-Mujeres, en colaboración con otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, que continúe con sus esfuerzos para facilitar la creación de capacidades nacionales de evaluación, cuando proceda.

3. *Solicita* a ONU-Mujeres que garantice un nivel adecuado y funcional de integridad e independencia en la función de evaluación dentro de los Servicios de Evaluación y Auditoría Independiente, y que informe de cómo se ha llevado esto a cabo en su próximo informe.
4. *Expresa* su apoyo al fortalecimiento de la función de evaluación independiente, incluida la capacitación de los especialistas en evaluación de ONU-Mujeres, y solicita a ONU-Mujeres que continúe aumentando el índice de implementación, cobertura y empleo de las evaluaciones, y que en este sentido aborde el descenso de la implementación de la respuesta de la Administración.
5. *Solicita* a ONU-Mujeres que continúe con las evaluaciones de programas de los países con perspectiva de género para mejorar la programación a nivel nacional.
6. *Reconoce* la importancia de la función de evaluación de ONU-Mujeres en la provisión de evaluaciones de gran calidad, independientes e imparciales, y solicita a ONU-Mujeres que tenga en cuenta los hallazgos de sus evaluaciones en la implementación del plan estratégico para 2018-2021.
7. *Solicita* que el Servicio de Evaluación Independiente busque oportunidades con los respectivos cuerpos de evaluación, programas y organismos de fondos de las Naciones Unidas para realizar evaluaciones conjuntas de actividades en todo el sistema, así como para la evaluación del capítulo común del plan estratégico para 2018-2021. También insta al Servicio de Evaluación Independiente y a ONU-Mujeres a informar del progreso en estas cuestiones a la Junta Ejecutiva durante el segundo período ordinario de sesiones de 2018, y que asimismo informe de sus contribuciones a la función de las medidas de evaluación independientes de todo el sistema.
8. *Toma nota* del progreso llevado a cabo en la implementación de la decisión 2016/2, por la cual se solicitaba a ONU-Mujeres que mejorara la cobertura de las evaluaciones, el índice de implementación de las evaluaciones planificadas, los recursos financieros invertidos en la función de evaluación y la comunicación de las respuesta de la Administración al sistema mundial de rendición de cuentas y seguimiento del uso de las evaluaciones, así como que empleara las recomendaciones de evaluación en su labor. *También solicita* a ONU-Mujeres que realice avances en la implementación de las recomendaciones del Comité Asesor de Evaluación Global (CAEG) y que informe a la Junta Ejecutiva sobre los avances en el proceso para el período de sesiones anual de 2019.
9. *Motiva encarecidamente* a la gestión de ONU-Mujeres a colaborar con el Servicio de Evaluación Independiente para continuar dedicando esfuerzos a la mejora de la calidad y del proceso de las evaluaciones institucionales y descentralizadas, del índice de implementación y la cobertura de las evaluaciones descentralizadas; y al empleo de las evaluaciones como herramientas didácticas y de gestión del conocimiento para así mejorar los futuros programas y garantizar una asignación de recursos adecuada para las evaluaciones centralizadas y descentralizadas.
10. *Señala* el descenso del gasto total en evaluaciones y motiva encarecidamente a ONU-Mujeres a alcanzar el objetivo de asignación del 3 % del presupuesto total del programa de ONU-Mujeres a la función de evaluación para el final del período del plan estratégico para 2018-2021.
11. *Solicita* a ONU-Mujeres que presente de forma oral a la Junta Ejecutiva los avances de su nueva Estrategia de Evaluación Mundial 2018-2021 durante el primer período ordinario de sesiones de 2019.

12. *Toma nota* de la labor de ONU-Mujeres a la hora de evaluar su contribución a la participación y al liderazgo político de la mujer, y motiva a ONU-Mujeres a tener en cuenta las lecciones aprendidas durante su labor.

2018/3

Informe sobre actividades de auditoría interna e investigación realizadas durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2017

La Junta Ejecutiva:

1. *Toma nota* del Informe sobre actividades de auditoría interna e investigación realizadas durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2017.
2. *Señala* el aumento en el índice de implementación de las recomendaciones de la auditoría y en el número de informes de auditoría publicados en 2017, al tiempo que motiva a los Servicios de Evaluación y Auditoría Independiente a abordar la insuficiencia de auditorías completadas a nivel de la sede central.
3. *Señala con aprecio* el hecho de que se hayan asignado recursos suficientes y apropiados al PNUD y a la OAI durante el año 2017, y solicita a ONU-Mujeres que continúe asignando suficientes recursos para garantizar un número satisfactorio de auditorías e investigaciones internas cada año, así como para garantizar la independencia de estas funciones dentro de los Servicios de Evaluación y Auditoría Independiente.
4. *Expresa* su continuo apoyo al impulso de la mejora de la gobernanza, de la gestión de riesgos, de los controles internos y de la rendición de cuentas dentro de ONU-Mujeres, y solicita a la organización que mejore su análisis del funcionamiento de estos procesos clave en futuros informes para facilitar su comprensión por parte de la Junta Ejecutiva.
5. También *expresa* su continuo apoyo a las funciones de auditoría y evaluación de ONU-Mujeres e insta a la gestión de la organización a continuar aprovechando las sinergias entre las funciones de evaluación y auditoría y los Servicios de Evaluación y Auditoría Independiente. Además, *solicita* a ONU-Mujeres que proporcione información sobre las medidas llevadas a cabo para garantizar la eficacia de las vinculaciones entre la función de auditoría y la de la investigación externalizada.
6. *Señala* que la movilización de recursos supone un alto riesgo organizativo que podría afectar a la habilidad de ONU-Mujeres para gestionar adecuadamente las funciones y actividades relacionadas con la rendición de cuentas de recursos clave. En este sentido, reconoce la importancia de establecer objetivos realistas y de asignar la responsabilidad y la rendición de cuentas de manera clara para la movilización de recursos básicos y complementarios.
7. *Recuerda* la decisión 2016/3 en la que la Junta Ejecutiva identificó varias áreas de debilidad recurrente, entre ellas el elevado número de recomendaciones de la auditoría de carácter institucional y la insuficiente importancia atribuida al progreso de la implementación de recomendaciones recurrentes con prioridad alta.
8. *Hace hincapié* en su preocupación acerca de la adecuación de la cobertura de la auditoría e insta a ONU-Mujeres a seguir el consejo de la OAI y la Comisión Consultiva de Auditoría de seguir aumentando sus esfuerzos para trabajar en áreas

que han recibido recomendaciones recurrentes de auditoría que representan un riesgo significativo, así como a evaluar e implementar los marcos apropiados para apoyar a las funciones de gestión de riesgos y cumplimiento de ONU-Mujeres («segunda línea de defensa») en la sede central y sobre el terreno.

9. *Apoya* la postura de «tolerancia cero» de la directora de ONU-Mujeres hacia el acoso sexual, y aprecia las acciones que ONU-Mujeres ha emprendido hasta ahora para prevenir y gestionar el acoso sexual, así como para implementar cambios adicionales de carácter institucional y cultural para garantizar un enfoque unificado, coherente y que abarca todo el sistema.

10. *Solicita* a la gestión de ONU-Mujeres, tal y como se requiere según el informe del Secretario General sobre las medidas especiales para la protección contra la explotación y el abuso sexual, que presente su certificación anual a la Junta Ejecutiva durante el período de sesiones de cada año para cubrir lo relativo a la explotación sexual, al abuso sexual y al acoso sexual según corresponda, para que de esta manera se puedan complementar sus informes existentes. También solicita a la organización que proporcione avances sobre el progreso llevado a cabo en este sentido, incluido el trabajo con la oficina de las Naciones Unidas de la Defensora de los Derechos de las Víctimas, e insta a la organización a considerar cómo hacer que los formatos y contenidos de sus informes entren en consonancia con otros organismos cuando sea necesario.

11. *Motiva* a la gestión de ONU-Mujeres a llevar a cabo, a través de los recursos existentes del presupuesto integrado para 2018-2021, una revisión independiente y centrada en las víctimas de sus políticas y procesos relacionados con la explotación sexual y el acoso sexual, para así revisar las prácticas actuales de ONU-Mujeres y proporcionar recomendaciones en ambos ámbitos. También solicita a la organización que presente la revisión y la respuesta de la Administración asociada a la Junta Ejecutiva en su período de sesiones anual de 2019.

12. *Motiva* a ONU-Mujeres a proporcionar más información en sus futuras respuestas a las recomendaciones de auditoría tanto presentes como futuras, incluidos los hitos y objetivos relacionados con la implementación de cambios y mejoras.

13. *Solicita* que las funciones de auditoría e investigación incluyan en sus futuros informes anuales un análisis de los canales a través de los que se detectan o informan a la función de investigación las denuncias de fraude u otros tipos de mala conducta. También solicita que proporcionen un análisis más exhaustivo de los casos de acoso en el lugar de trabajo, incluidos los de acoso sexual, y sin dejar de cubrir el descenso en el número de casos ni las investigaciones y medidas llevadas a cabo en su informe anual de 2019 para la Junta Ejecutiva.

14. *Toma nota* del Informe de la Comisión Consultiva de Auditoría para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2017.

15. *Anima* a ONU-Mujeres a considerar las recomendaciones de la Comisión Consultiva de Auditoría.

2018/4

Recuperación de gastos

La Junta Ejecutiva:

1. *Recuerda* la decisión 2013/2 y la siguiente decisión 2017/2 en la que se solicitó a ONU-Mujeres que continuase, junto a PNUD, UNFPA y UNICEF las consultas con Estados miembros sobre la política de recuperación de gastos y que presentase propuestas basadas en evidencias para políticas de recuperación de gastos armonizadas de PNUD, UNFPA, ONU-Mujeres y UNICEF, con los ajustes necesarios, para su evaluación por parte de la Junta Ejecutiva y cuyo plazo máximo es su período de sesiones anual de 2018.
2. *Señala* la solicitud de algunos miembros de la Junta Ejecutiva de posponer la presentación de la propuesta.
3. *Solicita* a ONU-Mujeres que preparen con PNUD, UNFPA y UNICEF un informe conjunto sobre su propuesta de recuperación de gastos y lo presenten a la Junta Ejecutiva durante el segundo período ordinario de sesiones de 2018.