



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

Distr. general  
18 de abril de 2022  
Español  
Original: inglés

## Período de sesiones anual de 2022

21 y 22 de junio de 2022

Tema 1 del programa provisional

Cuestiones de organización

## Informe sobre el primer período ordinario de sesiones de 2022 del 14 y 15 de febrero de 2022<sup>1</sup>

### I. Elección de la Mesa

1. El 11 de enero de 2022, la Junta Ejecutiva eligió a las personas que conforman la Mesa de la Junta Ejecutiva de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres) para el año 2022. La Embajadora y Representante Permanente de Bangladesh ante las Naciones Unidas, la Excelentísima Señora Rabab Fatima (en representación de los Estados de Asia y el Pacífico), fue elegida Presidenta de la Junta Ejecutiva. La elección de los Vicepresidentes se efectuó a partir de los siguientes grupos regionales: a) Estados de América Latina y el Caribe: la Excelentísima Señora María del Carmen Squeff, Embajadora y Representante Permanente de la Argentina ante las Naciones Unidas; b) Estados de Europa Oriental: el Excelentísimo Señor Sergiy Kyslytsya, Embajador y Representante Permanente de Ucrania ante las Naciones Unidas; c) Estados de Europa Occidental y otros Estados: el Excelentísimo Señor Jörundur Valtýsson, Embajador y Representante Permanente de Islandia ante las Naciones Unidas; y d) Estados de África: el Excelentísimo Señor Alhaji Fanday Turay, Embajador y Representante Permanente de la República de Sierra Leona ante las Naciones Unidas.

2. El Presidente saliente, el Excelentísimo Señor Alhaji Fanday Turay, Embajador y Representante Permanente de la República de Sierra Leona ante las Naciones Unidas (en representación de los Estados de África), felicitó a la Presidenta y a los Vicepresidentes entrantes y expresó su gratitud a la Junta Ejecutiva, en especial a los Vicepresidentes salientes que prestaron servicio durante su mandato: la Excelentísima Señora María del Carmen Squeff, Embajadora y Representante Permanente de la Argentina ante las Naciones Unidas (en representación de los Estados de América Latina y el Caribe); el Excelentísimo Señor Günter Sautter, Embajador y Representante Permanente Adjunto de Alemania ante las Naciones Unidas (en representación de los Estados de Europa Occidental y otros Estados); el Excelentísimo Señor Kimura Tetsuya, Embajador de Asuntos Económicos, Sociales y Administrativos de las Naciones Unidas de la Misión Permanente del Japón ante las

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



Naciones Unidas (en representación de los Estados de Asia y el Pacífico); y la Señora Eka Kipiani, Consejera de la Misión Permanente de Georgia ante las Naciones Unidas (en representación de los Estados de Europa Oriental).

## II. Cuestiones de organización

3. El primer período ordinario de sesiones de 2022 de la Junta Ejecutiva se celebró de forma virtual, debido a la actual pandemia de COVID-19, los días 14 y 15 de febrero de 2022. La Junta Ejecutiva adoptó el programa provisional anotado y el plan de trabajo para el primer período ordinario de sesiones ([UNW/2022/L.1](#)) y aprobó el informe sobre su segundo período ordinario de sesiones de 2021, celebrado el 14 y el 15 de septiembre de 2021 ([UNW/2021/9](#)). La Junta Ejecutiva aprobó el programa provisional y el plan de trabajo para el período de sesiones anual de 2022, que tendrá lugar los días 21 y 22 de junio de 2022 ([UNW/2022/CRP.1](#)) y adoptó el plan de trabajo anual para 2022 ([UNW/2022/L.2](#)).

4. La Junta Ejecutiva adoptó dos decisiones: Decisión 2022/1: Informe financiero y estados financieros auditados, correspondientes al ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2020, e informe de la Junta de Auditores; y Decisión 2022/2: Políticas y procesos de ONU-Mujeres para luchar contra la explotación y los abusos sexuales y el acoso sexual. Ambas decisiones figuran en el anexo del presente informe.

## III. Declaraciones de apertura

5. La recién elegida Presidenta de la Junta Ejecutiva abrió la sesión celebrando el nombramiento de la Directora Ejecutiva entrante, Sima Sami Bahous, y agradeciéndole que ya haya tomado medidas para fortalecer la relación entre la Junta Ejecutiva y la Entidad. Asimismo, dio las gracias a sus compañeros y compañeras de la Mesa y subrayó el compromiso de esta de reforzar la eficacia de la función supervisora de la Junta Ejecutiva para una mejor gobernanza. Si bien señaló que la Junta Ejecutiva había adaptado sus métodos de trabajo de manera eficaz para garantizar la plena continuidad de las actividades desde el inicio de la pandemia en marzo de 2020, la Presidenta aseguró a la Junta Ejecutiva que se estaba haciendo todo lo posible para retomar los acuerdos anteriores a la pandemia cuando fuera posible. La Presidenta también anunció que la Secretaria General Adjunta y Directora Ejecutiva había aceptado organizar reuniones informativas informales con los diferentes grupos regionales, lo que permitiría profundizar en los retos y prioridades regionales.

6. La Presidenta elogió a ONU-Mujeres por su destacada contribución a la vida de las mujeres y las niñas en todo el mundo durante el último decenio, aunque subrayó que quedaba mucho por hacer y señaló que la pandemia había tenido un impacto desproporcionado en las mujeres y las niñas. La Presidenta insistió en que 2022 iba a ser un año importante para ONU-Mujeres a medida que se pusiera en marcha la implementación de su Plan Estratégico para 2022-2025. Destacó la necesidad de que dicha implementación del Plan Estratégico sea eficaz y coherente sobre el terreno, y esté guiada por la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y su visión general de “no dejar a nadie atrás”. También esbozó el plan de trabajo de la Junta Ejecutiva para 2022 y destacó la importancia de las sinergias y la coherencia entre las organizaciones de las Naciones Unidas para evitar duplicaciones, solapamientos y lagunas. La Presidenta señaló que se reuniría con la Secretaria General Adjunta y trabajaría estrechamente con los presidentes de las demás Juntas Ejecutivas para continuar el proceso de armonización de sus métodos de trabajo y sus intervenciones para una ejecución más eficaz de la respuesta operacional del sistema de las Naciones Unidas.

La Presidenta concluyó destacando que ONU-Mujeres debe fortalecerse si se quiere lograr un cambio transformador y alcanzar la igualdad de género, de modo que la Entidad pueda desempeñar el papel que se espera de ella, dada su responsabilidad de lograr el empoderamiento de las mujeres y acabar con la desigualdad de género.

7. En su discurso de apertura, la Secretaria General Adjunta y Directora Ejecutiva felicitó a la Presidenta y a la Mesa recién elegidas y expresó su orgullo de poder dar la bienvenida a una Mesa de tan alto nivel, compuesta íntegramente por Representantes Permanentes. Tras destacar la importancia del multilateralismo, anunció que había asumido la dirección directa de la Secretaría de la Junta Ejecutiva para garantizar un diálogo abierto y directo entre la Junta Ejecutiva y ella.

8. La Secretaria General Adjunta y Directora Ejecutiva señaló que la desigualdad de género y la discriminación contra las mujeres y las niñas son uno de los mayores desafíos de nuestro tiempo y que ambas están presentes de lleno en la respuesta mundial a la COVID-19, los procesos de paz y seguridad y la emergencia climática. A solo ocho años de la fecha límite de 2030, insistió en que aún queda mucho por hacer en materia de igualdad de género y destacó que, a escala mundial, solo el objetivo relativo a 1 de los 18 indicadores del Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 5 está cerca de cumplirse. La Directora de ONU-Mujeres declaró que la pandemia había tenido un efecto “revelador” al explotar y exacerbar las desigualdades existentes, incluidas las de género, y sostuvo que ONU-Mujeres debe actuar como acelerador del ODS 5 y de los otros 16 ODS. Describió tres aceleradores inmediatos: 1) implementar el Plan Estratégico para 2022-2025 de ONU-Mujeres; 2) potenciar la función de coordinación de ONU-Mujeres y situar la Entidad en el centro de un sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo reformado; y 3) orientarse hacia las oficinas en los países para tomar medidas concertadas a nivel nacional. Asimismo, explicó que el Plan Estratégico sería la hoja de ruta de ONU-Mujeres y la referencia para medir el impacto y contar historias de cambio. En materia de coordinación, sostuvo que, si bien la igualdad de género está conceptualmente en el centro de la Agenda 2030, todavía no está suficientemente integrada en la labor diaria de las Naciones Unidas sobre los ODS. Con el fin de aportar la sólida visión y la experiencia de ONU-Mujeres a los debates y medidas de todo tipo destinadas a mejorar la vida de las mujeres y las niñas, la Directora de la Entidad comentó que había empezado a trabajar con sus homólogos de todo el sistema de las Naciones Unidas a través de una serie de diálogos estratégicos. Asimismo, hizo hincapié en que ONU-Mujeres seguirá trabajando en colaboración y participando en los procesos de las evaluaciones comunes para los países y el Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible con el fin de impulsar una agenda común en materia de igualdad de género. En cuanto a la orientación hacia las oficinas en los países, la Secretaria General Adjunta y Directora Ejecutiva mencionó que ONU-Mujeres ya estaba trabajando para reajustar y reforzar su presencia en dichas oficinas. Asimismo, insistió en la necesidad de que las soluciones locales y las experiencias vividas por las mujeres y las niñas impulsen y guíen la labor de ONU-Mujeres. En consecuencia, la Entidad tratará de profundizar y ampliar sus relaciones con los Estados miembros, la sociedad civil, la juventud, el mundo académico y otros sectores, además de revisar sus recursos humanos y financieros para garantizar que se inviertan donde más se necesitan.

9. La Secretaria General Adjunta y Directora Ejecutiva señaló la importancia del mandato intergubernamental de ONU-Mujeres y recordó el tema de 2022 de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer. Asimismo, subrayó que la igualdad de género y el cambio climático están en el centro de los desafíos comunes relativos al desarrollo y añadió que la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer ofrece a los Estados miembros la oportunidad de asumir compromisos ambiciosos en beneficio de las mujeres y las niñas. Para concluir, la Directora de la

Entidad agradeció a los donantes su apoyo e instó a los socios financiadores a garantizar que ONU-Mujeres disponga de los recursos necesarios para llevar a cabo la labor que se le ha encomendado.

10. Tras abrir el turno de palabra, numerosas delegaciones acogieron con satisfacción el nombramiento de la Directora Ejecutiva y felicitaron a la Presidenta y a los miembros de la Mesa por su elección. Los Estados miembros subrayaron el impacto desproporcionado que ha tenido la pandemia de COVID-19 en las mujeres y las niñas y señalaron que ONU-Mujeres tenía un papel clave que desempeñar para retomar el camino hacia la consecución de los ODS. Las delegaciones expresaron su apoyo a la visión de la Directora Ejecutiva, tal y como fue esbozada en su discurso de apertura, y señalaron que el recientemente aprobado Plan Estratégico para 2022-2025 de ONU-Mujeres ofrecía una hoja de ruta fundamental para lograr resultados transformadores en los próximos cuatro años. Varios oradores resaltaron específicamente la importancia de integrar plenamente el plan estratégico a nivel regional y nacional, al tiempo que señalaron que una exitosa implementación de la estrategia requeriría una financiación suficiente, previsible, oportuna y de calidad. Otros oradores insistieron en la necesidad de tomar en consideración las leyes y prioridades nacionales a la hora de implementar el plan estratégico y de tener en cuenta las preocupaciones expresadas por las delegaciones durante el amplio proceso de consulta. Además, los Estados miembros subrayaron la necesidad de involucrar a los hombres y a los niños y de reforzar y ampliar las asociaciones, tanto dentro como fuera del sistema de las Naciones Unidas. Algunos oradores reiteraron su apoyo al Foro Generación Igualdad. Además, un grupo de Estados insistió en la importancia de la colaboración interinstitucional y subrayó la necesidad de una mayor cooperación y complementariedad en el marco del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo para producir de forma eficaz resultados duraderos y significativos a nivel nacional y llegar a los que se han quedado más atrás. Dichos Estados animaron a ONU-Mujeres a seguir implementando la reforma del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo y la revisión cuatrienal amplia de la política de 2020. Por último, las delegaciones se felicitaron de que el próximo período de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer se centre en la igualdad de género y el cambio climático.

#### **IV. Cuestiones de auditoría**

11. En su intervención inicial sobre este tema, la Directora Ejecutiva Adjunta acogió con satisfacción el décimo informe consecutivo de auditoría sin reservas realizado por la Junta de Auditores de las Naciones Unidas, señalando que era un logro extraordinario para una organización en su primer decenio de existencia y la confirmación del buen desempeño operacional de ONU-Mujeres. Destacó que la Entidad alcanzó su mayor nivel de ingresos totales en 2020 y agradeció a los donantes su apoyo constante en estos tiempos tan difíciles y sin precedentes. Añadió que ONU-Mujeres también había realizado avances significativos en la mejora de su gobernanza interna, la gestión de riesgos y los controles en 2020 mediante la aplicación oportuna de las recomendaciones de auditoría.

12. La Representante de la Junta de Auditores de las Naciones Unidas y Directora de la Auditoría Externa de la República de Chile presentó el informe de la Junta de Auditores sobre los estados financieros correspondientes al ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2020 ([A/76/5/Add.12](#)). A juicio de la Junta de Auditores, los estados financieros presentan fielmente la situación financiera de ONU-Mujeres a 31 de diciembre de 2020 en todos los asuntos materiales, así como su desempeño financiero y flujos de efectivo del ejercicio finalizado a dicha fecha, de acuerdo con las Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público (IPSAS). En su conclusión

general, la Junta de Auditores no detectó errores, omisiones o inexactitudes significativas en el examen de los registros financieros de ONU-Mujeres correspondientes al ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2020. No obstante, determinó que había posibilidades de mejora en ámbitos como la gestión de riesgos institucionales, las contribuciones voluntarias, la tecnología de la información y las comunicaciones y la gestión de programas, para los cuales se formularon 23 recomendaciones, todas ellas aceptadas por la administración. La Junta de Auditores indicó que, de las 17 recomendaciones pendientes en 2020, 9 estaban plenamente aplicadas, 6 estaban aún en curso de aplicación y 2 habían sido superadas por los acontecimientos. La Junta de Auditores expresó su satisfacción por el hecho de que ONU-Mujeres hubiese aplicado todas las recomendaciones de informes anteriores y manifestó a la Entidad su reconocimiento por su colaboración, ya que la auditoría se llevó a cabo a distancia debido a la COVID-19.

13. La Directora Adjunta de Gestión Financiera presentó el informe financiero y los estados financieros auditados correspondientes al ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2020 ([A/76/5/Add.12](#)), con unos activos totales de 535,7 millones de dólares. El total de gastos fue de 439,5 millones de dólares. La Entidad registró un superávit de 96,2 millones de dólares en el ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2020, frente al superávit de 41,6 millones de dólares registrado en 2019. El superávit se debió principalmente al aumento de ingresos derivados de otros recursos (complementarios), que podrían emplearse para el gasto de los programas de los próximos años. La tasa de ejecución de los gastos de los programas con cargo a otros recursos en 2020 fue del 83,1%, frente al objetivo del 85%. Al describir los ingresos y los gastos por fuente de financiación, se observó que el incremento de las contribuciones voluntarias de donantes en 2020, de 75,3 millones de dólares, se tradujo en un aumento de los recursos ordinarios (básicos) de 35,1 millones de dólares y un aumento de otros recursos (complementarios) de 40,2 millones de dólares. El total del activo de la Entidad, cifrado en 1.049,5 millones de dólares, superó el total del pasivo de 173,6 millones de dólares, lo que arroja un activo neto total o capital de 875,8 millones de dólares. La Directora Adjunta informó de que la política contable para el reconocimiento de los ingresos procedentes de las contribuciones voluntarias había cambiado en 2020, lo que había generado la necesidad de revisar retrospectivamente los saldos de cierre de ONU-Mujeres desde 2019. El impacto del cambio de política en 2020 se estimó en una disminución de los ingresos y un superávit neto de 28,2 millones de dólares. El nuevo cálculo de los importes comparativos se había realizado a los efectos del ejercicio anterior.

14. El Director de la División de Estrategia, Planificación, Recursos y Eficacia ofreció una actualización sobre la aplicación de las recomendaciones de la Junta de Auditores. A fecha de enero de 2022, se habían adoptado medidas correspondientes a 21 de las 29 recomendaciones pendientes (un 72%). De sus recomendaciones de 2020, la Junta de Auditores consideró 1 como terminada y 14 como aplicadas. ONU-Mujeres estaba bien encaminada para aplicar las ocho recomendaciones restantes de 2020 que estaban en curso (28%). Respecto al estado de aplicación de las recomendaciones de auditoría anteriores a 2020, se habían adoptado medidas para las seis recomendaciones, lo que significaba que no había recomendaciones anteriores pendientes, conforme a lo solicitado en la Decisión 2021/1 de la Junta Ejecutiva. La Directora también destacó los efectos positivos de la aplicación de las recomendaciones de auditoría, que habían contribuido a la implementación del Plan Estratégico para 2022-2025 de ONU-Mujeres.

15. Las delegaciones acogieron con beneplácito el décimo dictamen de autoría sin reservas y elogiaron a la Entidad por su alta tasa de aplicación y por haber terminado de aplicar las recomendaciones pendientes de años anteriores. Un orador destacó la importancia de las evaluaciones de los asociados y animó a la Entidad a mejorar sus

esfuerzos para adaptar los presupuestos a los recursos previstos, especialmente con respecto a los recursos ordinarios. La delegación también hizo referencia a la recomendación de la Junta de Auditores de aumentar la frecuencia de la capacitación en materia de gestión de riesgos institucionales en los distintos niveles del personal y preguntó si la Entidad estaba bien encaminada para aplicar plenamente la capacitación obligatoria para el cuarto trimestre de 2022. En lo que respecta a los marcos de control interno de la institución, una delegación señaló que, según las conclusiones, existían diferentes niveles de madurez y sensibilización entre las oficinas regionales y en los países y, en ese sentido, solicitó que la Entidad adoptara las medidas oportunas para resolver la cuestión. La misma delegación subrayó la necesidad de actualizar la gestión de riesgos de la Entidad en consonancia con su plan estratégico. Otro Estado miembro manifestó su agradecimiento por la explicación dada acerca de los efectos de la revisión de la política contable conforme a las IPSAS.

16. En respuesta, la Directora Ejecutiva Adjunta afirmó que ONU-Mujeres estaba evaluando la viabilidad de impartir una capacitación obligatoria para todo el personal en 2022 y señaló que, entretanto, se estaba asegurando de que cada coordinador de riesgos recibiera dicha capacitación para que estuviera habilitado y pudiera compartir sus conocimientos con su equipo. Además, destacó otras medidas que ONU-Mujeres había adoptado para reforzar la cultura de la gestión de riesgos y garantizar que las cuestiones relativas al riesgo fueran asunto de todo el personal que trabajaba en primera línea de defensa.

## V. Cuestiones de política y programa

17. En su intervención introductoria, la Directora Ejecutiva Adjunta informó de que la presencia de la Entidad en la región árabe había crecido hasta llegar a las siete oficinas en los países —dos de ellas oficinas multipaís— y una cartera de proyectos en la región de casi 63 millones de dólares. Añadió que en los países en los que ONU-Mujeres no estaba presente, la Entidad participaba por intermedio de los equipos de las Naciones Unidas en los países. Señaló que el programa insignia de ONU-Mujeres “Liderazgo, Empoderamiento, Acceso y Protección de las Mujeres” (LEAP, por sus siglas en inglés), que se implementó en respuesta a la crisis de los refugiados sirios en Jordania, había sido conceptualizado en la región. En su presentación, la Directora Regional de ONU-Mujeres para los Estados Árabes detalló el contexto regional y destacó las enormes diferencias regionales existentes en el ámbito de la participación política, la educación y la participación económica de las mujeres. La Directora Regional informó de los principales resultados y avances en la implementación de la Nota Estratégica Regional 2018-2021, entre los cuales destacó que la cartera relativa a las mujeres, la paz y la seguridad era una de las más exitosas de ONU-Mujeres en la región. También informó de que el programa LEAP, centrado en prestar servicios sociales básicos y oportunidades económicas, había llegado a más de 100.000 mujeres en más de seis países. Por último, mencionó el programa Hombres y Mujeres por la Igualdad de Género, cuyo objetivo es lograr la igualdad de género en los Estados Árabes a través de cambios en el comportamiento y las normas sociales, y describió cómo dicho programa ya había traído consigo importantes cambios de mentalidad en menos de dos años.

18. En respuesta, un Estado miembro se congratuló de su colaboración con la oficina regional y declaró que era un orgullo apoyar el programa regional para implicar a los hombres y a los niños. Aun así, el orador también señaló la ausencia de algunas referencias cruciales del Plan Estratégico 2022-2025 en la nota informativa, en particular la ambición de aplicar un enfoque interseccional y basado en los derechos humanos y en no dejar a nadie atrás. Subrayó la importancia de profundizar y ampliar las asociaciones de ONU-Mujeres con las organizaciones de mujeres y de

integrar la perspectiva de género en las iniciativas y la programación regional relativa al clima. Otra delegación se refirió a la llamativa paradoja entre el elevado número de mujeres instruidas y el bajo nivel de empleo femenino y preguntó cómo podía ayudar a la Entidad a mejorar la participación económica de las mujeres. Un tercer orador expresó su reconocimiento por los buenos resultados del programa conjunto de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y ONU-Mujeres sobre el trabajo decente, señalando que dichos resultados podían servir de ejemplo para otros programas conjuntos. El orador también preguntó cómo iba a proseguir el trabajo sobre las normas sociales y la implicación de los hombres y los niños, y cómo podían ampliarse esos esfuerzos. Otra delegación pidió a ONU-Mujeres que tuviera en cuenta la violencia en línea a la hora de desarrollar planes de acción sobre violencia de género.

19. Como respuesta, la Directora Regional insistió en la importancia de centrarse en las normas sociales y de implicar a los hombres y a los niños. Asimismo, informó a la Junta Ejecutiva de que la versión final de la Nota Estratégica Regional 2022-2025 se centraría especialmente en el empoderamiento económico de las mujeres e incluiría una perspectiva medioambiental y un lenguaje basado en los derechos humanos y en el enfoque de no dejar a nadie atrás. La Directora Regional informó de que la oficina regional seguiría trabajando en el modo de abordar la violencia en línea de forma contundente.

20. Seguidamente, la Secretaria General Adjunta y Directora Ejecutiva presentó una actualización del trabajo de ONU-Mujeres para prevenir y dar respuesta a la explotación y los abusos sexuales y al acoso sexual. Agradeció a los Estados miembros su apoyo constante en este tema e hizo hincapié en que ONU-Mujeres había asumido el compromiso de utilizar su experiencia y conocimientos especializados únicos para eliminar la explotación y los abusos sexuales y el acoso sexual, tanto en el seno de la Entidad como en todo el sistema de las Naciones Unidas. La Directora de ONU-Mujeres mencionó que la Entidad empleaba un enfoque centrado en las víctimas y supervivientes en todas sus iniciativas y apuntó que había dedicado los dos últimos años a aplicar las 12 recomendaciones formuladas en la revisión independiente centrada en las víctimas y supervivientes de las políticas y procedimientos de ONU-Mujeres. Asimismo, hizo hincapié en que la finalización al 100% de esta labor había permitido a la Entidad establecer un marco sólido para combatir la explotación y los abusos sexuales y el acoso sexual, que se había puesto en marcha a todos los niveles de la Entidad, con una atención especial al empoderamiento de las oficinas regionales y en los países, al tiempo que se ampliaba el compromiso con las iniciativas emprendidas en todo el sistema de las Naciones Unidas. La Directora añadió que el Plan Estratégico para 2022-2025 de la Entidad incluía la promoción de una cultura inclusiva y la consolidación de una fuerza de trabajo diversa y empoderada para abordar holísticamente las causas profundas de la explotación, los abusos y el acoso sexual. Asimismo, recalcó que se había creado un sólido marco de seguimiento que incluía un nuevo indicador clave del desempeño relacionado con la prevención de la explotación, los abusos y el acoso sexual, todo ello dentro del marco integrado de resultados y recursos para 2022-2025.

21. Como respuesta, los Estados miembros valoraron positivamente el liderazgo y el firme compromiso de ONU-Mujeres con esta cuestión y reconocieron los progresos realizados. Más concretamente, un Estado miembro reconoció la labor de ONU-Mujeres en materia de explotación y abusos sexuales y acoso sexual, que incluía la práctica duplicación de sus coordinadores y coordinadoras en estos temas y la incorporación de un indicador clave del desempeño para dichas cuestiones en el Plan Estratégico para 2022-2025 de la Entidad. El Estado miembro pidió más información sobre dichos coordinadores y coordinadoras, acogió con beneplácito las actualizaciones periódicas sobre el indicador clave del desempeño y alentó a ONU-

Mujeres a desarrollar enfoques específicos y diferenciados en materia de explotación y abusos sexuales y acoso sexual. En una declaración conjunta, varios Estados miembros destacaron que un liderazgo firme, una colaboración interinstitucional eficaz, la responsabilidad por parte de los asociados en la ejecución, la presentación de informes transparentes, seguros y responsables y el apoyo a las víctimas y supervivientes eran elementos cruciales que constituían la piedra angular de la labor de todos los organismos para prevenir la explotación, los abusos y el acoso sexual. El grupo reconoció el importante papel de las redes, los coordinadores y coordinadoras y los puntos focales en estas cuestiones, y preguntó en qué se diferenciaban los nuevos términos de referencia de ONU-Mujeres de los anteriores. También pidió más información sobre los progresos realizados en la prevención de la explotación, los abusos y el acoso sexual por parte de los asociados en la ejecución, así como una actualización de la ampliación de Clear Check a los contratistas y asociados en la ejecución. Además, el grupo subrayó la necesidad de llevar a cabo investigaciones oportunas y exhaustivas centradas en las víctimas y supervivientes, y preguntó cómo garantizaba la Entidad que el apoyo prestado a las víctimas y supervivientes de explotación, abusos y acoso sexual fuera adecuado y se adaptara a las necesidades individuales. Otro de los oradores animó a ONU-Mujeres a reforzar la prevención y la respuesta en materia de explotación y abusos sexuales y acoso sexual en el seno de la organización y en todo el sistema de las Naciones Unidas, así como a crear y fomentar un entorno de confianza y una cultura institucional y a invertir en capacidades específicas dentro de la sede y a nivel descentralizado para garantizar la aplicación y el seguimiento adecuados de las políticas y los procedimientos. Una de las delegaciones animó a ONU-Mujeres a seguir trabajando contra todas las formas de violencia ejercida contra las mujeres y las niñas, entre ellas la violencia sexual, la explotación sexual y la trata de personas, y a colaborar con los Estados miembros para hacer frente a la demanda que alimenta la trata de personas con fines de explotación sexual. Otro Estado miembro preguntó si se estaban realizando esfuerzos para diseñar una política específica de protección de la infancia para ONU-Mujeres.

22. En su respuesta, la Directora Ejecutiva Adjunta hizo hincapié en que la Entidad participaba activamente en los mecanismos de coordinación interinstitucional y colaboraba con las principales partes interesadas de todo el sistema de las Naciones Unidas. La Jefa de la Sección para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres y las Niñas aportó respuestas adicionales sobre el trabajo programático de ONU-Mujeres en materia de explotación y abusos sexuales y acoso sexual, y la Directora de la División de Recursos Humanos, sobre la protección de la infancia.

## **VI. Evaluación**

23. La Directora de los Servicios de Auditoría y Evaluación Independiente presentó la metasíntesis de las evaluaciones de ONU-Mujeres ([UNW/2022/CRP.2](#)). En la evaluación se recopilaban ideas y datos sobre los principales tipos de apoyo que presta ONU-Mujeres durante el período del Plan Estratégico para 2018-2021 procedentes de 67 evaluaciones institucionales y descentralizadas. Los datos obtenidos de las evaluaciones se organizaron en función de los siguientes ámbitos: apoyo normativo; asesoramiento sobre políticas integradas y liderazgo intelectual; desarrollo de capacidades y asistencia técnica; y promoción y movilización social. Como parte de sus cinco recomendaciones, el informe aconseja a la Entidad trabajar en la planificación de proyectos de mayor duración para apoyar la implementación y supervisión de los marcos y las políticas, con el fin de beneficiarse de su amplia y diversa labor en el espacio normativo. También se sugirió que ONU-Mujeres mejorara la medición del impacto y el seguimiento de los resultados más allá de las aportaciones y productos, especialmente en esferas que requieren grandes inversiones

y esfuerzos. En la evaluación también se recomendó a ONU-Mujeres que centrara su atención en esferas estratégicas clave y trabajara con socios para proporcionar apoyo a largo plazo y desarrollar medidas de sostenibilidad. La evaluación hizo hincapié en que debían desarrollarse enfoques holísticos con compromisos a múltiples niveles que consistieran en una combinación de promoción, fomento de la capacidad, formación y apoyo normativo, con el fin de mejorar los efectos del fomento de capacidades y del apoyo normativo y a las políticas. Por último, la evaluación sugirió mejorar el uso de datos sobre el género, las investigaciones y las evaluaciones normalizadas de las necesidades.

24. En nombre de la Administración de la organización, la Directora de la División de Políticas, Programas y Apoyo Intergubernamental acogió con beneplácito la evaluación e indicó que ONU-Mujeres estaba trabajando de forma sistemática para dar respuesta a las observaciones, muchas de las cuales reflejaban problemas y desafíos persistentes. Reiteró que el Plan Estratégico para 2022-2025 de ONU-Mujeres estaba basado en las enseñanzas extraídas de las 67 evaluaciones institucionales descentralizadas que habían sido revisadas y que las observaciones seguirían siendo fundamentales para ejecutar con éxito el plan estratégico. La Directora también detalló cómo ONU-Mujeres planeaba responder a cada una de las cinco recomendaciones en las diferentes áreas de apoyo en las que interviene la Entidad, al tiempo que repasó las formas en las que el Plan Estratégico para 2022-2025 reflejaba las observaciones destacadas en el examen.

25. En una declaración regional conjunta, los Estados miembros expresaron su agradecimiento por la metasíntesis de la evaluación de ONU-Mujeres, así como por la respuesta de la Administración al informe. En la declaración conjunta se solicitaba que la Entidad se basara en ese informe, entre otras cosas, mejorando la adaptación a los contextos locales, creando capacidad institucional, reforzando la asistencia técnica, promoviendo alianzas a largo plazo e invirtiendo en investigación y recogida y desglose de datos. La declaración conjunta mencionaba que ONU-Mujeres podía aportar un valor considerable trabajando más estrechamente con los países africanos para reforzar la coordinación en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres y las niñas en todo el sistema, a través de una programación holística y medible destinada a lograr un mayor impacto y resultados concretos, en línea con la teoría del cambio de ONU-Mujeres. En la declaración se hacía un llamamiento a la Entidad para que siguiera centrándose en los indicadores clave del desempeño, adaptando al mismo tiempo las funciones de evaluación a los desafíos planteados por la pandemia.

26. Hablando a título nacional, uno de los Estados miembros manifestó su firme respaldo al trabajo propuesto en materia de datos, conocimientos y pruebas, especialmente sobre la recopilación y comparabilidad de los datos para orientar mejor las estrategias, las políticas y los procedimientos, tal y como se mencionaba en la respuesta de la Administración. Otro de los oradores expresó su apoyo a la recomendación de mejorar la medición del impacto y el seguimiento de los resultados más allá de las aportaciones y productos y solicitó información actualizada en el futuro sobre la aplicación de la nota orientativa. Otro Estado miembro tomó nota de los desafíos subyacentes y expresó su reconocimiento por las reflexiones de la Administración sobre cómo superar dichos desafíos en línea con el plan estratégico, y respaldó a ONU-Mujeres en sus esfuerzos por atraer más compromisos de financiación plurianual. Otra delegación animó a la Entidad a centrarse en tres áreas para mantener y consolidar unas funciones de evaluación independientes, creíbles y útiles: 1) velar por que se proporcionen los recursos adecuados para garantizar una función y una capacidad de evaluación sólida y eficaz a todos los niveles; 2) centrar sus esfuerzos estratégicamente, reduciendo las intervenciones *ad hoc* y mejorando la medición del impacto y el seguimiento de los resultados más allá de las aportaciones

y productos; y 3) ampliar la importancia dada a la colaboración interinstitucional en la aplicación del Plan Estratégico para 2022-2025 a todas las evaluaciones de programas y proyectos que incluyan asociaciones con otras organizaciones de las Naciones Unidas.

27. En respuesta a las observaciones formuladas por los Estados miembros, la Directora de los Servicios de Auditoría y Evaluación Independiente insistió en la importancia de la gestión basada en los resultados y destacó los avances registrados en este sentido. Por su parte, la Directora de la División de Políticas, Programas y Apoyo Intergubernamental hizo hincapié en que ONU-Mujeres siempre ha tratado de desarrollar programas con contrapartes nacionales y en línea con el contexto y las prioridades de los países para fortalecer y apoyar la implicación nacional.

## **VII. Reunión de la Junta Coordinadora del Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/Sida**

28. En sus primeras observaciones, la Directora Ejecutiva Adjunta presentó las principales actualizaciones de la aplicación de las recomendaciones de la Junta Coordinadora del Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/Sida (ONUSIDA). Dio a conocer estadísticas y datos que mostraban que las mujeres siguen siendo las más afectadas por la pandemia de VIH y sida y acogió con satisfacción la adopción de la Declaración Política sobre el VIH/Sida de 2021 por sus valientes e inequívocos compromisos para poner fin a las desigualdades de género. Se refirió a la resolución del Consejo de Derechos Humanos de 2021 relativa a los derechos humanos en el contexto del VIH y el sida, en la que se insta a los Estados a atender las necesidades de las adolescentes y las mujeres jóvenes prestando servicios de salud de calidad, accesibles, disponibles y asequibles y prestando servicios adaptados para las mujeres que viven con el VIH y el sida o están afectadas por ellos. También mencionó la resolución 60/2 de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer sobre la mujer, la niña y el VIH/sida, que apoyó a la Comunidad de África Meridional para el Desarrollo para probar un modelo de supervisión con perspectiva de género. Asimismo, reseñó la colaboración de ONU-Mujeres con ONUSIDA y destacó distintos programas y actividades conjuntas para contribuir a la lucha contra el VIH y el sida. Como conclusión, insistió en cómo el Plan Estratégico para 2022-2025 de ONU-Mujeres había priorizado el trabajo sobre el VIH y el sida y subrayó la necesidad de seguir invirtiendo recursos para apoyar el liderazgo de las mujeres que viven con el VIH y el sida o se ven afectadas por ellos.

29. El Director de la oficina de ONUSIDA en Nueva York dio la bienvenida a la familia de ONUSIDA a la Secretaria General Adjunta y Directora Ejecutiva, Sima Sami Bahous, y puso al día a la Junta Ejecutiva de los avances realizados en el marco del Programa Conjunto. Señaló que la fortaleza de ONUSIDA radica en su capacidad para abordar el VIH y el sida de forma integrada, desde múltiples perspectivas y a través de múltiples sectores, aprovechando la experiencia de ONU-Mujeres y del resto de organizaciones copatrocinadoras, así como de la Secretaría de ONUSIDA. Refiriéndose a la COVID-19, señaló que la respuesta mundial al VIH se encontraba ahora bajo una presión aún mayor, dado que la pandemia seguía teniendo repercusiones, entre otras, la interrupción de los servicios de prevención y tratamiento del VIH, de la escolarización y de los programas de prevención de la violencia. A pesar de todo, aseguró a la Junta Ejecutiva que, al inicio de la pandemia, ONUSIDA se había movilizó rápidamente, y seguía haciéndolo, para apoyar la respuesta mundial a la COVID-19, preservar los logros alcanzados en la respuesta al sida, mantener los tratamientos de las personas que viven con el VIH y seguir apoyando las actividades de prevención del VIH. Además, recalcó que los copatrocinadores y

la Secretaría de ONUSIDA estaban trabajando para adaptar sus recursos humanos y financieros. El Director comentó que esta adaptación no solo obedecía a las prioridades de la nueva Estrategia Mundial contra el SIDA sino también a consideraciones financieras y al hecho de que los recursos de los que disponía ONUSIDA estaban lejos de ser compatibles con el nivel de ambición de la estrategia. Tras incidir en la necesidad de redoblar los esfuerzos para alcanzar las metas de 2025 y prestar especial atención a la prevención de nuevas infecciones por el VIH entre las adolescentes y las mujeres jóvenes de entre 15 y 24 años, añadió que la colaboración constante con ONU-Mujeres sería fundamental para alcanzar esas metas y celebró que la Entidad hubiera incluido el VIH en su plan estratégico. El Director afirmó que era preciso tomar más medidas en relación con el VIH y señaló que para ello se requerían recursos adicionales. Concluyó haciendo hincapié en que la educación secundaria ofrecía protección contra el VIH a las adolescentes y las mujeres jóvenes y afirmó que esperaba colaborar estrechamente con ONU-Mujeres en la iniciativa Educación Plus y en la Cumbre sobre la Transformación de la Educación prevista para septiembre de 2022.

30. En una declaración conjunta presentada en nombre de 25 países, se elogió a la Entidad por sus iniciativas e impresionantes resultados, como expuso la Directora Ejecutiva Adjunta en su presentación. El grupo celebró los esfuerzos de la Entidad para mitigar el devastador impacto de la COVID-19 en las mujeres y las niñas, en particular facilitando acceso a equipos de protección personal y a información fiable y precisa sobre la COVID-19, en un momento en el que el mundo seguía lidiando con la pandemia. En la declaración conjunta también se agradeció la atención prestada al VIH en el Plan Estratégico de la Entidad para 2022-2025, así como los esfuerzos por integrar esta labor en su mandato general. El grupo preguntó cómo ONU-Mujeres y otros copatrocinadores de ONUSIDA tenían previsto intensificar la labor para abordar la intersección entre la violencia, el VIH y la COVID-19 con respecto a las mujeres y las niñas. También solicitó información actualizada sobre el trabajo de la Entidad para eliminar los obstáculos estructurales y socioculturales con el fin de reducir el estigma y la discriminación de las mujeres y las niñas que solicitan servicios relacionados con el VIH y preguntó qué medidas tomará la organización en los años venideros para dar más voz a las mujeres y niñas que viven con el VIH. Hablando a título nacional, una delegación destacó la importancia de integrar los servicios de salud sexual y reproductiva en la respuesta al VIH, sosteniendo que una respuesta más eficaz y preventiva requería un mayor énfasis en la salud y los derechos sexuales y reproductivos y una educación sexual integral.

31. En su respuesta, la Directora Ejecutiva Adjunta recalcó que se trataba de una cuestión de derechos humanos. La Directora de la División de Políticas, Programas y Apoyo Intergubernamental destacó que, en colaboración con ONUSIDA y todo el sistema de las Naciones Unidas, ONU-Mujeres trabajaba para garantizar que las políticas, las estrategias y los presupuestos nacionales estuvieran fundamentados en datos y análisis desglosados para mejorar lo que ya funciona y abordar las causas profundas de la desigualdad, incluso mediante la inclusión del VIH en otras áreas del plan estratégico, y para apoyar el liderazgo de las mujeres y las niñas en toda su diversidad, especialmente de las mujeres que viven con el VIH, a fin de que participen de forma significativa en la toma de decisiones a todos los niveles. Describió cómo ONU-Mujeres ha utilizado su mandato normativo, de coordinación y operativo para responder a la epidemia de VIH.

## **VIII. Intervención de la Presidencia del Consejo del Personal del PNUD, el UNFPA, UNOPS y ONU-Mujeres y acciones administrativas**

32. En su declaración, la Presidencia del Consejo del Personal de ONU-Mujeres manifestó su reconocimiento y gratitud al personal directivo superior de ONU-Mujeres por comprometerse con el personal para minimizar el impacto de numerosos desafíos, incluidos los planteados por la COVID-19, y por dar prioridad al bienestar del personal. El Consejo del Personal destacó tres esferas para las que se requiere un compromiso continuo y adicional, en línea con el compromiso de las Naciones Unidas con unas normas de trabajo decente, a saber: 1) condiciones de trabajo, seguridad laboral e igualdad de oportunidades; 2) conciliación entre la vida laboral y personal y salud mental; y 3) lucha contra el racismo y la discriminación.

33. Sobre las condiciones de trabajo, el Consejo del Personal hizo hincapié en la necesidad de eliminar cualquier forma de desigualdad entre los miembros del personal, incluidas las desigualdades entre el personal de plantilla y el que no es de plantilla. El Consejo del Personal expresó su preocupación por el posible desgaste y la rotación del personal y por las vulnerabilidades derivadas de las modalidades contractuales existentes, al tiempo que reconoció que las tendencias actuales y el tipo de financiación estaban afectando a la capacidad de celebrar contratos laborales. La Presidenta expresó su reconocimiento por los esfuerzos de los organismos para subsanar las deficiencias y admitió la necesidad de que la Entidad siga siendo flexible y ágil y se adapte para cumplir sus compromisos en el marco de una realidad compleja y en continuo cambio en materia humanitaria, de consolidación de la paz y de desarrollo. El Consejo del Personal también insistió en que las tasas de ejecución que se esperaban por parte de ONU-Mujeres requerían una plantilla sólida y especializada, con igualdad de oportunidades y de remuneración por igual trabajo efectuado para el personal y demás personas que realizan las mismas tareas. También destacó la falta de enfoque de “Una ONU” e instó a un uso armonizado de las modalidades contractuales, que proporcionaría igualdad de oportunidades y propiciaría la movilidad interinstitucional. El Consejo del Personal añadió que la cuestión de los distintos tipos de contrato planteaba un problema para el personal no inscrito en plantilla cuando se ponían en marcha procesos de gestión del cambio o a la hora de acceder a los sistemas de justicia formal o informal de los organismos. Instó a ONU-Mujeres a redoblar esfuerzos para erradicar las disparidades en la contratación, tanto a nivel local como internacional, así como para invertir en la progresión del personal de servicios generales hacia funciones profesionales y emitir contratos de nombramiento de duración determinada de cinco años.

34. El Consejo del Personal destacó que la pandemia de COVID-19 había exacerbado los problemas de salud mental y sostuvo que quedaba mucho por hacer para mejorar la cultura institucional del personal, en particular mediante la lucha contra la estigmatización, la prevención del suicidio y la lucha contra el miedo a lo desconocido y la incertidumbre. Expresó su preocupación por el acceso a las vacunas por parte de los compañeros y compañeras que trabajaban en lugares de destino con sistemas sanitarios deficientes, pero señaló que se había puesto en marcha una gran cantidad de medidas para proporcionar apoyo al personal durante la pandemia. El Consejo del Personal también destacó su colaboración con la Administración de ONU-Mujeres para prestar apoyo a los compañeros y compañeras en países afectados por la falta de servicios médicos, la devaluación de la moneda local y las crisis económicas, los desastres naturales y los conflictos. Advirtiendo que gran parte del personal está agotado y se enfrenta a graves dificultades, el Consejo de Personal recalcó la importancia de la continuidad del diálogo para apoyar la responsabilidad mutua y la obligación compartida de rendir cuentas. Acogió con satisfacción el

modelo de política del sistema de las Naciones Unidas sobre modalidades de trabajo flexible, adoptado por la Junta de Jefes Ejecutivos, e instó a todos los niveles de la Administración a ejercer la máxima flexibilidad para lograr la conciliación de la vida laboral y personal. El Consejo del Personal también instó a que se adoptara un enfoque unificado centrado en las personas para tratar situaciones individuales. En relación con el futuro del trabajo, puso de relieve el grado de preocupación y ansiedad de los compañeros y compañeras respecto al lugar de trabajo e informó sobre las principales conclusiones y tendencias del informe *Índice de Tendencias Laborales* de 2021.

35. El Consejo del Personal acogió con satisfacción el compromiso de ONU-Mujeres con la lucha contra el racismo y la discriminación, y expresó su pleno apoyo al respecto. Señaló que el racismo era un problema sistémico de largo plazo que requería un diálogo y una educación continuos, además de medidas concretas para hacer frente a las prácticas discriminatorias y abusivas y medidas especiales para subsanar los errores e injusticias del pasado en materia de contratación, acceso a oportunidades, evaluación del desempeño y ascensos. El Consejo del Personal subrayó que era necesario seguir trabajando para fomentar esa cultura, entre otras cosas, mejorando las políticas, estableciendo mejores procesos de rendición de cuentas y aplicando mejores medidas para proteger al personal de ONU-Mujeres de las represalias. Para concluir, el Consejo del Personal pidió a ONU-Mujeres que anunciara la liberación a tiempo completo de al menos un funcionario o representante del personal para defender los derechos del personal tanto en el seno de ONU-Mujeres como en múltiples foros de todo el sistema de las Naciones Unidas.

36. En su respuesta, la Secretaria General Adjunta y Directora Ejecutiva agradeció al Consejo del Personal su compromiso, dedicación y ardua labor para establecer entornos de trabajo saludables y con igualdad de oportunidades en ONU-Mujeres. La Directora de la Entidad reconoció que las múltiples crisis humanitarias, la aceleración del cambio climático y la persistencia de la pandemia mundial habían sometido a la Entidad y su personal a una mayor presión, lo que había supuesto más estrés, incertidumbre y ansiedad para todos. Subrayó que la creación de una cultura que fomenta y apoya el bienestar y la salud mental del personal era y seguiría siendo una de las principales prioridades de la Entidad. Asimismo, destacó que ONU-Mujeres había seguido desarrollando su capacidad de resiliencia ante la actual crisis de la COVID-19 aumentando aún más sus recursos y su oferta de apoyo específico a todo el personal, incluido el apoyo para la gestión del estrés y el asesoramiento, llevando a cabo una encuesta de salud a escala de las Naciones Unidas para mejorar las políticas de todo el sistema y dar forma a futuros enfoques, y compartiendo recursos de salud mental y bienestar con el personal directivo de ONU-Mujeres para apoyar al personal y crear un entorno de trabajo próspero. La Secretaria General Adjunta y Directora Ejecutiva indicó que el programa de vacunación de las Naciones Unidas contra la COVID-19 estaba disponible en 88 países en los que ONU-Mujeres tiene presencia y que todo el personal y sus familias podían beneficiarse de él. Añadió que ONU-Mujeres seguía promoviendo modalidades de trabajo flexible para apoyar al personal en la medida de lo posible, aunque reconocía que, para los compañeros y compañeras sobre el terreno, dichas modalidades podían representar un lujo que no estaba fácilmente a su alcance.

37. La Secretaria General Adjunta y Directora Ejecutiva insistió además en que todo el personal, independientemente de su tipo de contrato, era esencial para el cumplimiento del mandato de la Entidad. Destacó que el Plan Estratégico para 2022-2025 incluía por primera vez un enfoque específico en la creación de una fuerza de trabajo diversa y empoderada y el desarrollo de una cultura inclusiva en el seno de la organización. Añadió que el personal directivo estaba trabajando para garantizar que se cubrieran las necesidades del personal mediante el uso de contratos y

modalidades adecuados y que ONU-Mujeres estaba colaborando estrechamente con otros organismos de las Naciones Unidas para adoptar la modalidad del Acuerdo de Servicios del Personal (que se pondrá en marcha en 2022), que proporcionaría beneficios a una parte importante de la plantilla de la Entidad. Aseguró a la Junta Ejecutiva y al Consejo del Personal que el futuro del trabajo seguía siendo una de las principales prioridades de la agenda y que ello incluiría debates sobre la posibilidad de nuevas modalidades contractuales no vinculadas a un lugar de destino.

38. Con respecto a la lucha contra el racismo y la discriminación, la Secretaria General Adjunta y Directora Ejecutiva recalcó que ella y su equipo directivo superior seguían comprometidos con el aumento de la diversidad y la lucha contra la discriminación, incluida la discriminación por motivos de raza. Subrayó que esta cuestión estaba integrada en el Plan Estratégico para 2022-2025 de ONU-Mujeres y que el marco de resultados describía claramente una serie de acciones específicas, tales como la promoción de procesos de toma de decisiones inclusivos y participativos. La Directora de ONU-Mujeres aseguró a la Junta Ejecutiva que la Entidad estaba bien encaminada para abordar la cuestión de los datos y señaló que la Asesora Superior sobre Diversidad e Inclusión había colaborado estrechamente con compañeros y compañeras de toda la organización para identificar un marco que apoyara los objetivos del plan estratégico. Añadió que la Entidad estaba muy implicada en el Grupo de Trabajo sobre la Nueva Forma de Trabajar en las Naciones Unidas del Comité de Alto Nivel sobre Gestión, concretamente con el equipo que formula recomendaciones sobre diversidad e inclusión. Para concluir, la Secretaria General Adjunta y Directora Ejecutiva mostró una vez más su agradecimiento al Consejo del Personal por su enfoque colaborativo y su compromiso con las numerosas cuestiones planteadas durante el año 2021.

39. Tras abrir el turno de palabra, una de las delegaciones insistió en que el despliegue de esfuerzos activos y diversificados contra el racismo, el sexismo y otras formas de discriminación era fundamental para establecer un entorno de trabajo seguro, creativo y sostenible. Dicho Estado miembro añadió que la sostenibilidad incluía la transparencia respecto a la seguridad laboral y los contratos, dado que cuando el personal se siente seguro, considerado y valorado es más probable que acepte fácilmente los cambios necesarios y haga frente a retos inesperados. El mismo Estado miembro manifestó su esperanza de que ONU-Mujeres adoptara un enfoque sostenible y transformador en materia de género para la conciliación entre la vida laboral y personal. Otra delegación expresó su apoyo a ambas partes en su diálogo abierto y sus esfuerzos conjuntos para abordar las cuestiones planteadas y señaló que el nuevo plan estratégico solo podía hacerse realidad gracias a la fuerza de trabajo de ONU-Mujeres. El Estado miembro preguntó al Consejo del Personal acerca de la movilidad interinstitucional y solicitó que le comunicara su punto de vista sobre la respuesta en situación de crisis de la Entidad en relación con su deber de diligencia. Como respuesta, la Presidencia del Consejo del Personal invitó al Estado miembro a continuar la conversación más adelante para facilitarle más información.

## **IX. Clausura**

40. En su declaración de clausura, la Secretaria General Adjunta y Directora Ejecutiva agradeció a la Presidenta de la Junta Ejecutiva su eficaz y competente liderazgo durante el primer período ordinario de sesiones. Asimismo, agradeció a los Vicepresidentes sus contribuciones sustantivas y expresó su reconocimiento a los facilitadores de Islandia y Ucrania por la habilidad con que orientaron los debates que condujeron a la adopción de dos decisiones. También expresó su agradecimiento a todos los miembros y observadores por su participación interactiva y señaló que la

sólida relación entre la Junta Ejecutiva y ONU-Mujeres beneficiaría a la Entidad a la hora de ejecutar su plan estratégico.

41. Respecto a la COVID-19, la Secretaria General Adjunta y Directora Ejecutiva indicó que compartía la preocupación de las delegaciones por los devastadores efectos que seguía teniendo la pandemia en las mujeres y las niñas. Señaló que el impacto de la COVID-19 en los miembros del personal de ONU-Mujeres y los debates conexos sobre el futuro del trabajo seguían teniendo un lugar prioritario en la agenda de la organización. Añadió que ONU-Mujeres estaba comprometida con la creación de una fuerza de trabajo diversa y empoderada para luchar contra la discriminación y con proporcionar un lugar de trabajo seguro y saludable donde todo el mundo tenga acceso a un apoyo adecuado en materia de salud mental.

42. Tras convenir con las delegaciones en que ONU-Mujeres debía desempeñar un papel clave para retomar el camino hacia la consecución de los ODS durante la actual década de acción, la Directora de la Entidad insistió en que el plan estratégico era vital para lograr resultados transformadores en ese sentido. Tomó nota de los llamamientos de los Estados miembros para que el plan estratégico fuera incorporado plenamente a nivel regional y nacional y para que la labor de ONU-Mujeres estuviese guiada por el contexto y las prioridades nacionales. También recordó el apoyo de los Estados miembros a las coaliciones de acción y señaló que ONU-Mujeres iba a trabajar en su incorporación a la implementación del plan estratégico. La Secretaria General Adjunta y Directora Ejecutiva dio las gracias a las delegaciones por haber puesto de relieve la necesidad de una financiación suficiente, previsible, oportuna y de calidad para la implementación del plan estratégico, en consonancia con los compromisos del pacto de financiación. Subrayó que la Entidad estaba comprometida con la diversificación de las fuentes de financiación y con el fortalecimiento y la ampliación de las alianzas para lograr resultados transformadores para la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas. La Secretaria General Adjunta y Directora Ejecutiva señaló que ONU-Mujeres aprovecharía el impulso de la revisión cuatrienal amplia de la política para incorporar la labor realizada en materia de igualdad de género en todo el sistema, en apoyo de un enfoque unificado.

43. Con respecto a la prevención y la respuesta a la explotación y los abusos sexuales y el acoso sexual, la Directora de la Entidad reiteró que ONU-Mujeres había asumido el compromiso de utilizar su experiencia y sus conocimientos especializados para erradicar este problema tanto en el seno de la Entidad como en todo el sistema de las Naciones Unidas. Asimismo, subrayó que ONU-Mujeres actuaría en función de las conclusiones de la evaluación y que la organización seguiría siendo ambiciosa a fin de garantizar la rendición de cuentas y el aprendizaje. Para concluir, la Secretaria General Adjunta y Directora Ejecutiva hizo hincapié en el siguiente período de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer y agradeció el trabajo realizado por el Secretario de la Junta Ejecutiva y el equipo de la Secretaría.

44. La Presidenta de la Junta Ejecutiva concluyó transmitiendo su gratitud por la oportunidad y eficacia de los procedimientos y por los debates centrados, interactivos y enriquecedores sobre cada punto del orden del día. Agradeció a la Mesa el apoyo prestado durante la sesión y en los preparativos, en particular por la habilidad con que facilitó la adopción de dos decisiones, y dio las gracias a los miembros de la Junta Ejecutiva y a los observadores por su participación e implicación activas durante todo el período de sesiones, así como al Secretario de la Junta Ejecutiva y al equipo de la Secretaría por el apoyo brindado. La Presidenta acogió con beneplácito la visión de la Secretaria General Adjunta y Directora Ejecutiva, tal y como fue esbozada en la apertura del período de sesiones, y le agradeció que hubiese hecho hincapié en la injusticia y la discriminación a las que se siguen enfrentando las mujeres en todo el mundo y que se han visto agravadas por la pandemia de COVID-19. La Presidenta

expresó su agradecimiento por las medidas que ya se habían adoptado para fortalecer la relación entre la Junta Ejecutiva y la dirección ejecutiva de ONU-Mujeres, señalando que ello tendría efectos positivos a la hora de forjar una colaboración más estrecha entre la Junta Ejecutiva y la Entidad.

45. Refiriéndose al período de sesiones, la Presidenta agradeció las numerosas y diversas intervenciones de alto nivel y de gran alcance. Destacó el abrumador apoyo brindado a la Directora Ejecutiva entrante y al Plan Estratégico para 2022-2025 de ONU-Mujeres. Asimismo, recordó que las delegaciones habían instado a ONU-Mujeres a garantizar que el plan estratégico fuera plenamente incorporado a nivel regional y nacional para no dejar a nadie atrás. Añadió que los Estados miembros subrayaron el valor del triple mandato único de ONU-Mujeres, así como la importancia de apoyar una recuperación de la pandemia de COVID-19 con perspectiva de género. Además, la Presidenta señaló que los Estados miembros habían insistido en la necesidad pertinente y urgente de debatir sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres y las niñas en el contexto del cambio climático durante el siguiente período de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer. Para terminar, concluyó dando las gracias a los ponentes por sus valiosas presentaciones y su ardua labor, que contribuyeron a garantizar la alta calidad de las deliberaciones de la Junta Ejecutiva.

46. Seguidamente, se levantó la sesión.

## Anexo I

### **Decisiones adoptadas en el primer período ordinario de sesiones de 2022**

**2022/1**

#### **Informe financiero y estados financieros auditados, correspondientes al ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2020, e informe de la Junta de Auditores**

*La Junta Ejecutiva,*

1. *Toma nota* del informe de la Junta de Auditores de las Naciones Unidas para el ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2020.
2. *Toma nota y agradece* el décimo dictamen de auditoría sin reservas emitido por la Junta de Auditores sobre los estados financieros de ONU-Mujeres correspondientes al ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2020.
3. *Toma nota* de la respuesta de la Administración de ONU-Mujeres al informe de la Junta de Auditores de las Naciones Unidas para el ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2020.
4. *Reconoce* los progresos realizados por ONU-Mujeres en materia de aplicación de las recomendaciones de la Junta de Auditores y *solicita* a la Entidad que prosiga sus actuales esfuerzos para aplicar las recomendaciones de la Junta de Auditores.
5. *Anima* a ONU-Mujeres a seguir armonizando la respuesta de la Administración al informe de la Junta de Auditores con otros fondos y programas de las Naciones Unidas y la aplicación de las recomendaciones, según proceda, en consonancia con el PNUD, el UNFPA, UNOPS, el UNICEF, el PMA y el FNUDC.

*15 de febrero de 2022*

**2022/2**

#### **Políticas y procesos de ONU-Mujeres para luchar contra la explotación y los abusos sexuales y el acoso sexual**

*La Junta Ejecutiva,*

1. *Toma nota* de la actualización por parte de ONU-Mujeres de las acciones encaminadas a prevenir y responder a la explotación y los abusos sexuales y el acoso sexual.
2. *Toma nota y agradece* la implementación de todas las recomendaciones contenidas en la revisión independiente de las políticas y procesos de ONU-Mujeres para combatir la explotación y los abusos sexuales y el acoso sexual en la sede de la Entidad y en las oficinas regionales y en los países.
3. *Constata* los progresos realizados y la necesidad de seguir trabajando para prevenir y responder a la explotación y los abusos sexuales y el acoso sexual desde las políticas, los procedimientos y las operaciones de ONU-Mujeres, en la sede y a nivel de las oficinas regionales y en los países, y en este contexto *alienta a* ONU-Mujeres a seguir actuando con recursos suficientes, provenientes de los recursos existentes, para lograr un enfoque común, de largo plazo, a nivel de todo el sistema de las Naciones Unidas y centrado en las víctimas y supervivientes que haga frente a la explotación sexual, potenciando al mismo tiempo su mandato, incluido en el marco de la respuesta y la recuperación frente a la COVID-19.
4. *Solicita a* ONU-Mujeres que siga promoviendo un cambio de cultura para abordar las causas profundas de la explotación y los abusos sexuales y el acoso sexual en la sede y las oficinas regionales y en los países y que, para ello, intensifique los

esfuerzos para prevenir y responder a estos problemas en esos lugares a través de medidas como la sensibilización, la educación y la formación; e *insta* a ONU-Mujeres a que garantice que el personal directivo a todos los niveles siga siendo consciente de sus responsabilidades en materia de explotación y abusos sexuales y acoso sexual y que el personal con funciones específicas en estas cuestiones participe en los mecanismos de coordinación interinstitucional, según proceda.

5. *Insta a* ONU-Mujeres a seguir garantizando, a través de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna y de acuerdo con sus procedimientos internos, la realización de investigaciones oportunas y exhaustivas, centradas en las víctimas y supervivientes, y a seguir velando por una rápida comunicación de las denuncias relativas a la explotación, los abusos y el acoso sexual a los miembros y observadores de la Junta Ejecutiva por medio del informe anual sobre las actividades de auditoría interna e investigación.

6. *Toma nota* del desarrollo del marco relativo a la explotación y los abusos sexuales y el acoso sexual de ONU-Mujeres y de la presentación anual al Secretario General de las Naciones Unidas de los planes de acción en materia de prevención y respuesta a estos problemas, que se implementan en la sede y en las oficinas regionales y en los países, y solicita a ONU-Mujeres que comunique anualmente a la Junta Ejecutiva los planes de acción a nivel de la sede.

7. *Solicita a* ONU-Mujeres que siga presentando a la Junta Ejecutiva, en cada período de sesiones anual, su certificación anual sobre protección contra la explotación, los abusos y el acoso sexual, de conformidad con la decisión 2018/3 (párrafo 10), y que presente una actualización anual, en el marco de los informes existentes, sobre cómo ONU-Mujeres está mejorando su cultura institucional para abordar las causas subyacentes de la explotación y los abusos sexuales y el acoso sexual y sus medidas para prevenir y responder a estos problemas desde sus políticas, procedimientos y operaciones, incluido el análisis de su implementación de las iniciativas de todo el sistema; y solicita que esto incluya el análisis de la implementación de las iniciativas de todo el sistema de las Naciones Unidas, incluyendo el protocolo para los asociados en la ejecución, la evaluación de la capacidad de los asociados en la ejecución y la base de datos Clear Check.

8. *Solicita a* ONU-Mujeres que, en el primer período ordinario de sesiones de la Junta Ejecutiva de 2023, facilite información actualizada sobre los parámetros utilizados para medir los avances en la lucha contra la explotación, los abusos y el acoso sexual e informe de cómo los indicadores de su marco integrado de resultados y recursos sobre la explotación, los abusos y el acoso sexual se han alineado con los indicadores pertinentes de la revisión cuatrienal amplia de la política y con los de otros organismos del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo; y alienta a que todos los datos pertinentes obtenidos se analicen posteriormente para orientar las estrategias, las políticas y los procedimientos de ONU-Mujeres.

*15 de febrero de 2022*