



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

Distr.: general  
14 de agosto de 2017

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

---

## Segundo período ordinario de sesiones de 2017

29 y 30 de agosto de 2017

Tema 1 del programa provisional

### Cuestiones de organización

## Informe sobre el período de sesiones anual de 2017, celebrado el 27 y 28 de junio de 2017

### I. Cuestiones de organización

1. El período de sesiones de 2017 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 27 y 28 de junio de 2017.
2. La Junta Ejecutiva adoptó el programa provisional anotado y plan de trabajo para el período de sesiones anual ([UNW/2017/L.3](#)), y aprobó el informe de su primer período ordinario de sesiones celebrado el 14 de febrero de 2017 ([UNW/2017/1](#)) y plan de trabajo para el segundo período ordinario de sesiones de 2017, que tendrá lugar los días 29 y 30 de agosto.
3. La Junta Ejecutiva adoptó tres decisiones (2017/2, 2017/3 y 2017/4), que figuran en el anexo del presente informe.

### II. Declaraciones de apertura

4. La Presidenta de la Junta Ejecutiva, Lana Nusseibeh (Emiratos Árabes Unidos), en sus palabras de inicio de la sesión, habló del apoyo que realiza su país a ONU-Mujeres desde sus inicios y de la importancia de la inauguración el pasado año de la Oficina de Enlace de ONU-Mujeres en Abu Dabi, cuyo objetivo es el fortalecimiento del trabajo de ONU-Mujeres a la hora de acelerar los esfuerzos por ayudar a mujeres y niñas de todo el mundo.
5. También destacó el trabajo del Grupo de Alto Nivel sobre Empoderamiento Económico de la Mujer, del cual fue miembro la Ministra de Estado para la Tolerancia de los Emiratos Árabes Unidos. El objetivo del Grupo es aconsejar sobre la aceleración de la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible a través de la colocación del empoderamiento económico de las mujeres en el primer puesto de la lista de prioridades del programa internacional. En relación con la publicación del informe del Grupo en marzo de 2017, la Presidenta destacó la importancia de garantizar que se ejecutaron las recomendaciones que en él aparecen.

6. Con una mención a la visita conjunta de este año de las Juntas Ejecutivas a Nepal, así como la visita de la Junta Ejecutiva de ONU-Mujeres a la India respectivamente, la Presidenta expuso que ONU-Mujeres demostró su capacidad de aprovechar el mandato tripartito único y efectivo ejecutando normas, proporcionando una respuesta operacional a nivel nacional y coordinando el sistema de las Naciones Unidas sobre igualdad de género. Fue una oportunidad que le permitió no solo experimentar de primera mano cómo se ejecutó el trabajo de la normativa intergubernamental de ONU-Mujeres en las sedes a nivel operacional sobre el terreno, sino también observar cómo se utilizó este trabajo operacional para recabar información sobre el ciclo del desarrollo de normas, perfeccionamiento de las políticas y mejora de la respuesta operacional global. Según su opinión, la capacidad de ONU-Mujeres como entidad única de ser receptiva al ciclo de vida completo del empoderamiento de las mujeres en los diversos contextos de todo el mundo fue claramente un punto a favor.

7. La Presidenta mencionó que la relación entre ONU-Mujeres y su Junta Ejecutiva está construida sobre la confianza y la colaboración, y subrayó que el proceso de desarrollo del próximo plan estratégico fue un ejercicio de gran colaboración y asesoramiento. Según su opinión, la Junta Ejecutiva gozaba de una buena posición para adoptar el próximo plan estratégico en su segundo período ordinario de sesiones este año.

8. Al final de sus declaraciones de apertura, instó a los Miembros de la Junta Ejecutiva a actuar como promotores de la igualdad de género en otros foros intergubernamentales y aprovechar la oportunidad de ser defensores y voces positivas de ONU-Mujeres.

9. La Secretaria General Adjunta y Directora Ejecutiva de ONU-Mujeres, Phumzile Mlambo-Ngcuka, agradeció a la Presidenta su gran interés y compromiso, así como a la Mesa de la Junta Ejecutiva su entrega en el fomento de la igualdad de género. De igual modo aprovechó esta oportunidad para presentar de manera formal a Katja Perhman que ha sido recién elegida Asesora Superior y Coordinadora de las Cuestiones Relativas a la Mujer en el Sistema de las Naciones Unidas. Este es un puesto clave para dar apoyo a la búsqueda del Secretario General de la paridad de género en las Naciones Unidas, y la labor de ONU-Mujeres, como Entidad que se esfuerza por alinear el Plan de Acción sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-SWAP) a nivel de todo el Sistema de las Naciones Unidas, y el cuadro de mando integral de género a nivel estatal que supervisará la ejecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Además, se despidió del Director saliente de la Oficina de Evaluación Independiente de ONU-Mujeres, Marco Segone, no sin antes desearle todo lo mejor en su traslado a otro puesto. Bajo su liderazgo, se revisaron las normas y estándares de evaluación de las Naciones Unidas y se incluyó una nueva norma independiente sobre la integración del género en la función de evaluación del sistema de las Naciones Unidas.

10. Al abordar la ejecución del Plan Estratégico para 2014-2017, la Directora de ONU-Mujeres estableció que el desempeño de la Entidad hasta la fecha conformó de forma significativa del desarrollo del nuevo Plan Estratégico, bajo la dirección principal de la Agenda 2030. Para ello, mostró ejemplos de progreso en todo el mundo y señaló la importancia del aprovechamiento eficaz de las alianzas para aumentar el cambio positivo en las vidas cotidianas de las mujeres. En 2016, se adoptaron o modificaron 72 leyes con el apoyo de ONU-Mujeres en 61 países con una población combinada de cerca de 1.600 millones de mujeres y niñas. En algunos casos, ONU-Mujeres dio apoyo a la ejecución de estas leyes a través de su presencia en el país. En

24 de estos países, la legislación mejorada tenía como fin la erradicación de la violencia contra las mujeres y las niñas.

11. ONU-Mujeres se mantuvo activa en 74 países para respaldar un ambiente que propiciara el empoderamiento económico de las mujeres. En 2016, su apoyo dio como resultado marcos normativos económicos más fuertes en esta área en nueve países. La labor de la Entidad respecto al empoderamiento económico se benefició de un mayor compromiso del Grupo de Alto Nivel de la Secretaría General sobre Empoderamiento Económico de la Mujer, y mejoró gracias a las conclusiones acordadas del 61.ª Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW61).

12. No cesaron los esfuerzos por la mejora de las inversiones en materia de igualdad de género y empoderamiento de la mujer. Se consiguió cierto progreso inicial en 28 países, que aumentaron sus asignaciones de presupuesto destinadas a la igualdad de género. Estos países representaban una población femenina combinada de más de 1.200 millones de personas.

13. Respecto al tema de los estados financieros de ONU-Mujeres para el año que acabó el 31 de diciembre de 2016, la Directora de la Entidad subrayó la muestra de buena liquidez y fuerte posición crediticia neta de la Entidad, que espera recibir otro dictamen de auditoría sin reservas. A pesar de las pérdidas por cambio de divisa y un entorno de financiación limitado en 2016, el año fue mejor respecto a la movilización de recursos, con un aumento de los ingresos en comparación con los niveles de 2015 que alcanzó los 327 millones de dólares estadounidenses. Los recursos ordinarios alcanzaron los 141,6 millones de dólares y otros recursos aumentaron hasta los 178,1 millones de dólares estadounidenses. Esta senda de crecimiento constante ayudó a recabar información para los pronósticos del Presupuesto Integrado. Sin embargo, enfatizó que la Entidad aún no estaba en el lugar en el que necesitaba para conseguir el mayor impacto posible en las personas excluidas. Esta aspiración subyacente de la Agenda 2030 para el Desarrollo no puede alcanzarse siguiendo el actual ritmo.

14. Al establecer que el borrador del Presupuesto Integrado de dos años complementó la limitada financiación recibida de las contribuciones prorrateadas en virtud del Presupuesto Ordinario de las Naciones Unidas, la Directora de ONU-Mujeres hizo hincapié en que los recursos se quedaron muy por debajo del nivel de compromiso político para el programa de igualdad de género.

15. Al hablar de las limitaciones a las que se enfrentó la Entidad, mencionó que, en algunos casos, no se había conseguido tanto progreso como se esperaba en algunas áreas del Plan Estratégico. Ochos aspectos aún no se han cumplido. Por ejemplo, la Entidad no cumplió con el número de países objetivo para las estadísticas generadas y desglosadas a nivel nacional sobre las oportunidades económicas de las mujeres. Tampoco tuvo éxito en el apoyo a un número suficiente de países con prácticas basadas en evidencias para evitar y responder a la violencia contra las mujeres y las niñas. Esto actuó como recordatorio de la cantidad de capacidad necesaria para que la Entidad lleve a cabo su mandato por completo y eficazmente, así como para desarrollar su estructura y sistemas institucionales.

16. Por lo tanto, en el desarrollo del nuevo Plan Estratégico para 2018-2021, se prestó atención a las barreras estructurales de la igualdad de género a través de todos los productos del Plan Estratégico con miras a conseguir un cambio transformativo real. La Directora de ONU-Mujeres hizo hincapié en el compromiso de colaborar a través de las Naciones Unidas y desarrollar un mayor conocimiento experto sobre el género dentro del Sistema de las Naciones Unidas para que la integración de género sea eficaz y efectiva. Agradeció además a la Junta Ejecutiva por la participación

activa, la orientación y el apoyo a través del proceso de desarrollo del nuevo Plan Estratégico.

17. No excluir a nadie y llegar primero a las personas excluidas fueron los principios clave del nuevo Plan Estratégico y una medida para el éxito. Algunas de las características clave fueron el enfoque basado en los derechos humanos; alianzas, innovación y el uso de los datos. El Plan Estratégico también abordó múltiples formas de discriminación interrelacionadas, con una atención especial a las mujeres jóvenes, las mujeres mayores, las mujeres con discapacidades, las mujeres indígenas, las mujeres pertenecientes al ámbito rural y otros grupos vulnerables.

18. Las Iniciativas del Programa Insignia han aplicado el mandato compuesto de ONU-Mujeres para aumentar los resultados y crear impacto a través de las alianzas con los gobiernos, las agencias de las Naciones Unidas, la sociedad civil y el sector privado, tal y como se previó en la revisión cuadrienal amplia del programa.

19. Se informó a la Junta Ejecutiva de que, de acuerdo con la evaluación de Arquitectura regional, la Entidad estuvo en proceso de ir hacia una presencia sobre el terreno diferenciada, introduciendo criterios transparentes para la presencia de ONU-Mujeres, respetando la titularidad y el liderazgo nacionales, así como promoviendo la cooperación Sur-Sur.

20. Al finalizar sus comentarios de apertura, la Secretaria General Adjunta/Directora Ejecutiva destacó la importancia de una fuerte alianza entre los Estados miembros y la sociedad civil como parte esencial en la labor de ONU-Mujeres.

21. Varios Estados miembros tomaron la palabra para agradecer a la Presidenta su liderazgo y acogieron con beneplácito la propuesta del Secretario General de las Naciones Unidas de volver a nombrar a la Secretaria General Adjunta/Directora Ejecutiva para un segundo mandato al timón de ONU-Mujeres. Aplaudieron los numerosos resultados positivos alcanzados tal y como se refleja en el Informe anual y hablaron de sus propios logros y desafíos a nivel nacional.

22. Se señalaron con preocupación los niveles de participación política estancados, una diferencia salarial entre hombres y mujeres que persiste, los altos niveles de violencia contra las mujeres y las niñas, y los ataques a las defensoras de los derechos humanos.

23. Un orador coincidió con el hecho de que la violencia contra las mujeres y las niñas no es solo una prioridad por sí sola, sino que también es una cuestión transversal que afecta a la participación de las mujeres en la economía y en la política, y que por lo tanto está relacionada directamente con la comprensión de los derechos reproductivos y de salud reproductiva y sexual de las mujeres.

24. Durante el desarrollo del borrador del Plan Estratégico para 2018-2021, varios oradores elogiaron a ONU-Mujeres por el proceso transparente y consultivo que se había llevado a cabo, y consideraron que estábamos en la senda correcta. Algunos de ellos destacaron que este nuevo Plan Estratégico debería elaborarse sobre la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing y alinearse con la Agenda 2030 para el Desarrollo, el programa de reforma del Secretario General y la orientación proporcionada a través de la resolución de la revisión cuadrienal amplia de la política de diciembre de 2016. Además, el nuevo Plan Estratégico debería garantizar que ONU-Mujeres se convierta en una organización innovadora basada en los resultados que cumple con las tres partes de su mandato compuesto, así como promover la colaboración y coordinación entre los miembros de las organizaciones de las Naciones Unidas para conseguir una integración de género eficaz a través del sistema de las

Naciones Unidas. Los oradores elogiaron a ONU-Mujeres por tener en cuenta las enseñanzas extraídas del actual Plan Estratégico.

25. Un Estado miembro exigió una mayor atención al empoderamiento económico de las mujeres. Consideró que la provisión de asistencia económica a las mujeres y la erradicación de la pobreza promueven la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres global, algo esencial para las mujeres en los países en desarrollo. La delegación recordó que, en el borrador del plan estratégico, la seguridad de ingresos de las mujeres, el trabajo digno y la autonomía económica son la tercera área de prioridad estratégica, y recomendó además el aumento de las actividades de ONU-Mujeres en la erradicación de la pobreza entre las mujeres, la mejora de la educación, el empleo y la salud en el Plan Estratégico para 2018-2021. Esta delegación respaldó un mayor apoyo financiero al desarrollo económico de las mujeres entre todas las áreas estratégicas.

26. Algunos delegados subrayaron que combatir la violencia de género, que incluye el matrimonio infantil, el matrimonio prematuro, el matrimonio forzado y la mutilación genital femenina, eran primordiales para el empoderamiento económico de las mujeres, que es la clave para conseguir la igualdad de género. También destacaron la importancia de la inclusión de las mujeres y las niñas con discapacidades en la labor de ONU-Mujeres.

27. Un orador señaló con reconocimiento que el enfoque basado en los derechos humanos fue un principio rector en el borrador del Plan Estratégico, recalando que los derechos de las mujeres y las niñas eran derechos humanos básicos que cubrían todos los aspectos de la vida desde la salud y la educación hasta la participación política y económica. Se puso de relieve que la dirección estratégica que guía la ejecución debe asegurar que ONU-Mujeres centre sus esfuerzos donde más se necesiten. A este respecto, la delegación apreció que el enfoque basado en la demanda mencionado en borradores anteriores del Plan Estratégico se había reemplazado por una tipología de programación estatal, que combina la capacidad nacional, la desigualdad de género y otros factores. Se exigió además la elaboración de esta tipología para garantizar una dirección estratégica aún más centrada, al mismo tiempo que se definen las herramientas principales para conseguir los resultados del Plan.

28. Otra delegación consideró que era necesario adaptar el borrador del nuevo Plan Estratégico para incluir la elaboración de una clasificación de países actualizada. En su opinión, era importante aportar claridad a la arquitectura de ONU-Mujeres ya que la Junta Ejecutiva necesitaría emprender un análisis en profundidad y debatir una nueva metodología con más detalle. Esto puede requerir una decisión independiente que no sería necesaria definir en el Plan Estratégico.

29. Un Estado miembro destacó que la presencia física a nivel estatal fue fundamental para el cumplimiento de los servicios rentables y los resultados tangibles para las mujeres en todo el mundo. De esta manera, se instó a ONU-Mujeres a aumentar su presencia en la región del Pacífico, donde en la actualidad solo una oficina encargada de varios países trata de satisfacer las necesidades de 14 países insulares del Pacífico con la asistencia de un pequeño equipo de coordinadores de programa nacionales. La delegación solicitó además que se incluyeran en el nuevo Plan Estratégico las necesidades de los pequeños Estados insulares en desarrollo.

30. Otro Estado miembro reconoció que gran parte del trabajo operacional de ONU-Mujeres era normativo y de coordinación a nivel estatal. Se agradecieron el papel catalítico de ONU-Mujeres y la capacidad de actuar donde más se necesite. Teniendo en cuenta la escasez de recursos, era esencial identificar a los socios que pueden

umentar las intervenciones. La delegación compartía su visión de que, si se daba suficiente prioridad a las partes normativas y de coordinación de su mandato, los Estados miembros se beneficiarían de los conocimientos expertos y la competencia únicas frente a una mayor demanda.

31. Un orador recalcó que debe incorporarse el principio de titularidad nacional de los programas. Al llevar a cabo programas en los países, se solicitó a ONU-Mujeres que respetara sus necesidades, prioridades y titularidad nacional, así como el fortalecimiento de la comunicación y la consulta con los departamentos de gobierno pertinentes en los países del programa para que las intervenciones de ONU-Mujeres beneficiaran realmente a la población de estos países. Esta delegación apreció las referencias al principio de «titularidad nacional» en el nuevo borrador del plan estratégico, y recomendó prestarle más atención, así como garantizar su ejecución a nivel de país.

32. Un orador elogió los esfuerzos de movilización de recursos de la Entidad al mismo tiempo que reconocía que el déficit de financiación aún existía. Se instó a ONU-Mujeres a garantizar una presupuestación y una planificación de contingencia realistas que salvaguarden las prioridades de ONU-Mujeres. Otro orador esperaba que ONU-Mujeres tomara un papel líder en la coordinación del sistema de las Naciones Unidas y otros socios pertinentes en la ejecución con perspectiva de género de la Agenda 2030 para el Desarrollo, estableciendo que la Entidad tenía un papel vital en la coordinación de la rendición de cuentas del sistema de las Naciones Unidas sobre igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas, tanto en los contextos humanitarios como de desarrollo. Se agradecieron los esfuerzos de la Entidad para mejorar las normas y estándares mundiales como respuesta a los compromisos de la Agenda 2030. El delegado también recalcó la importancia de que el Plan Estratégico hiciera hincapié claramente en los roles normativos y de coordinación de ONU-Mujeres.

33. Otro orador sugirió que debería prestarse más asistencia a los países en desarrollo, considerando que, debido a los factores restrictivos, los países en desarrollo se enfrentan a mayores desafíos en la consecución de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. ONU-Mujeres debería centrarse aún más en los países en desarrollo para que puedan superar estos obstáculos. Se debería dar apoyo al fortalecimiento del desarrollo de las capacidades en los países en desarrollo, en particular prestando asistencia técnica para la recopilación y el análisis de datos de género, y brindando apoyo a las mujeres en cuanto a innovación. Los proyectos insignia deberían estar orientados a los resultados y conseguir un impacto real.

34. Varias delegaciones presentaron una declaración conjunta que también se formuló en las Juntas Ejecutivas del Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas, del Fondo de Población de las Naciones Unidas y del Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, sobre los planes estratégicos. Apreciaron el capítulo común del proyecto y los debates informales hasta el momento, y también los consideraron como un avance en la dirección correcta. Al recordar las declaraciones realizadas en el primer período ordinario de sesiones, instaron a las cuatro entidades a incluir más información sobre formas de trabajar juntos que sean innovadoras y colaborativas, y que reflejen el nuevo contexto de la Agenda 2030 de acuerdo con el mandato de cada entidad teniendo en cuenta, además, las diferentes realidades y prioridades de las agencias y de los países. Solicitaron la articulación de este enfoque con acciones detalladas y prácticas en áreas de ventaja colaborativa tanto en el capítulo común como en los planes estratégicos individuales, las alianzas, los presupuestos y los marcos de resultados y recursos integrados.

35. Las nuevas formas de trabajar juntos deberían estar respaldadas por enfoques en armonía con la presentación de resultados, incluidos los indicadores y las declaraciones de resultados comunes, así como las modalidades de ejecución práctica para conseguir una mayor eficiencia y eficacia, tanto de forma colectiva como individual, en su trabajo. Las delegaciones también esperan con interés planes y marcos revisados que reflejen mejor una mayor coherencia, eficiencia y eficacia en el trabajo programático y operacional de las entidades.

### III. Evaluación

#### A. La función de evaluación de ONU-Mujeres

36. El Director de la Oficina de Evaluación Independiente presentó el informe sobre la función de evaluación de ONU-Mujeres (UNW/2017/4). En el informe se proporcionó información sobre el desempeño de la función de evaluación en los planos institucional y descentralizado, así como sobre la contribución de ONU-Mujeres a la coordinación en todo el sistema de las Naciones Unidas y al desarrollo de la capacidad nacional para llevar a cabo evaluaciones con perspectiva de género.

37. Durante el transcurso del Plan Estratégico para 2014-2017, se consiguió un progreso significativo en los principales indicadores del desempeño de las evaluaciones. Sin embargo, el progreso varía según las regiones y algunos indicadores clave del desempeño necesitaron de un seguimiento continuo. Las evaluaciones de ONU-Mujeres han demostrado ser valiosas para reafirmar el trabajo en curso y para informar de los cambios en los enfoques y procesos de negocio de ONU-Mujeres, a medida que avanza hacia su próximo Plan Estratégico. La inversión continua de la Entidad a la hora de influir y abogar por la integración de las perspectivas de igualdad de género tanto dentro como fuera del sistema de las Naciones Unidas está arrojando resultados positivos.

38. La política de evaluación determinó la función de evaluación y estableció un marco para la evaluación que ofreció pruebas de rigor con respecto al desempeño de ONU-Mujeres en sus esfuerzos por cumplir su mandato. Para continuar mejorando la independencia y la credibilidad de la función de evaluación, el Comité Asesor de Evaluación Global (en adelante, «CAEG») ofreció asesoramiento independiente en relación con el desempeño general de la función de evaluación. El CAEG descubrió que ONU-Mujeres había avanzado hasta alcanzar un alto nivel de desempeño, con sistemas y personal capaces de mantener el alto nivel con el paso del tiempo. Los esfuerzos realizados por la Administración de ONU-Mujeres para tomar las medidas pertinentes según los hallazgos de las evaluaciones y las recomendaciones también obtuvieron reconocimiento.

Se lograron o estaban bien encaminados para lograrse nueve de cada nueve indicadores clave del desempeño. Se resumieron de la siguiente manera:

(a) Recursos financieros

La inversión estimada de la evaluación en 2016 ascendió a 7,3 millones de dólares estadounidenses, lo que representó un 2,9 % del total del «gasto de los programas» de ONU-Mujeres. El gasto en evaluaciones descentralizadas en 2016 aumentó con respecto al año anterior. En general, la función de evaluación descentralizada se llevó el 51 % del gasto total de la evaluación.

- (b) Recursos humanos  
Con respecto a las oficinas sobre el terreno, el 100 % de estas designó a un funcionario encargado del seguimiento y la evaluación o a centros de coordinación, estos últimos con personal que realizaba estas funciones además de sus funciones principales.
- (c) Cobertura y tipos de evaluaciones  
En 2016 se produjo una tendencia al alza en lo que respecta al alcance de las evaluaciones. El 84 % de las oficinas llevó a cabo al menos una evaluación durante el período de 2011-2016, lo que representó un aumento del 13 % con respecto a 2015.
- (d) Tasa de ejecución de las evaluaciones previstas  
En general, la implementación de la evaluación prevista en 2016 reflejó una mejora estable con respecto al año anterior.
- (e) Calidad de los informes de evaluación  
La calidad media de las evaluaciones aumentó anualmente, con la proporción de informes con una calificación «buena» o «muy buena» en aumento de un 72 % en 2014 a un 83 % en 2016. No hubo ningún informe que fuera deficiente.
- (f) La tasa de publicación de informes de evaluación completados en el sistema mundial de rendición de cuentas y seguimiento del uso de las evaluaciones  
En la línea de 2013, el 100 % de las evaluaciones completadas se divulgó a través del sistema mundial de rendición de cuentas y seguimiento del uso de las evaluaciones.
- (g) La publicación de la respuesta de la Administración en el sistema mundial de rendición de cuentas y seguimiento del uso de las evaluaciones  
De 36 evaluaciones completadas en 2016, 34 (el 94 %) tuvieron una respuesta de la Administración, tal y como requiere la política de evaluación. Todas las regiones han logrado un cumplimiento casi completo.

39. A finales de 2016, la tasa de ejecución de evaluaciones institucionales en el período 2016-2017 era del 100 %. Se habían «completado» cuatro de los seis estudios evaluativos previstos y los otros dos estaban «bien encaminados». Las evaluaciones institucionales han demostrado ser valiosas para fortalecer el desempeño de ONU-Mujeres y han conformado los cambios en los enfoques y procesos de negocio, a medida que la Entidad avanza hacia su próximo Plan Estratégico. La Oficina de Evaluación Independiente garantizó la puntualidad y calidad de las evaluaciones institucionales, e informó de que en 2015/6 se ejecutó el 100 % de las evaluaciones institucionales previstas, se completaron cuatro y dos estaban bien encaminadas.

40. El Subsecretario General/Director Ejecutivo Adjunto de Políticas y Programas definió la perspectiva de gestión para el informe anual de 2016 sobre la función de evaluación en ONU-Mujeres. Mostró la plena aprobación del informe anual sobre la función de evaluación por parte de la Administración, así como su compromiso con la función de evaluación como base para una mejora de la eficacia. Agradeció a la Oficina de Evaluación Independiente su apoyo, especialmente respecto al desarrollo de las capacidades del personal, manifestando que sus comentarios eran ampliamente positivos. Entre las reflexiones generales se encontraron los siguientes puntos:

- (a) La Administración de ONU-Mujeres se esforzó por hacer uso de los hallazgos de la evaluación para informar de las decisiones programáticas y



estratégicas, lo cual es clave para el objetivo de ONU-Mujeres de convertirse en centro de conocimiento.

- (b) Se consideró que la evaluación era un estímulo a través del cual la experiencia de ONU-Mujeres relacionada con los aspectos de coordinación, normativos y operacionales de su mandato puede informar de la labor de sus socios de las Naciones Unidas.
- (c) Los esfuerzos para fortalecer los sistemas de gestión basados en resultados contribuyeron a la mejora de la evaluabilidad de la labor de ONU-Mujeres.

41. Esbozó el estado de los indicadores clave del desempeño de 2016 y destacó las tendencias positivas en 2016, señalando por ejemplo el progreso de la calidad de los informes de evaluación: El 100 % obtuvo una calificación «satisfactoria o superior», de las cuales el 83 % (30 evaluaciones de 36) recibieron una calificación de «buena» o «muy buena». También subrayó que se ejecutó el 94 % de las acciones realizadas en respuestas de la Administración para las evaluaciones completadas de 2015.

42. Con una mención a las oportunidades de mejora en la cobertura y las tasas de ejecución de las evaluaciones, recordó que se estaban llevando a cabo iniciativas para fortalecer la función supervisora, desarrollar la capacidad y aumentar la inversión en los sistemas.

## **B. Alianzas estratégicas de ONU-Mujeres sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres**

43. El Director Adjunto de la Oficina de Evaluación Independiente presentó la evaluación institucional de las alianzas estratégicas de ONU-Mujeres para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Esta evaluación fue autorizada por el Plan de Evaluación Institucional de ONU-Mujeres para 2014-2017. Sus objetivos eran evaluar la pertinencia, eficacia y eficiencia organizativa de los enfoques de ONU-Mujeres hacia las alianzas estratégicas y determinar si el enfoque de derechos humanos y los principios de igualdad de género se integraban de forma adecuada. La evaluación también tenía como objetivo identificar y validar las enseñanzas extraídas, las buenas prácticas y las innovaciones respaldadas por la Entidad.

44. ONU-Mujeres identificó una amplia comunidad de interesados que se vio afectada y contribuyó a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres que incluyó: grupos de mujeres y la sociedad civil, gobiernos, mecanismos nacionales sobre asuntos relativos a la mujer, parlamentos, organizaciones regionales, empresas y fundaciones, comités nacionales, embajadores de buena voluntad, ciudadanos (personas influyentes/multiplicadores fundamentales) y los medios de comunicación, entre otros.

45. Proporcionaron las siguientes recomendaciones:

- (a) establecer un marco integrado convenido de forma común que disponga de suficientes recursos para las alianzas estratégicas debe ser una parte central del plan estratégico de ONU-Mujeres para 2018-2021.
- (b) dentro del marco propuesto para las alianzas estratégicas, deberá haber claridad en lo que concierne a las normativas y responsabilidades dentro de las estructuras actuales de ONU-Mujeres que dieran un mayor respaldo a las alianzas estratégicas, y deberá reconocerse explícitamente la correspondiente importancia de las capacidades de liderazgo, habilidades y conocimientos para trabajar en alianzas.

- (c) llevar a cabo un proceso sistemático que integre las consideraciones de las alianzas estratégicas en el flujo de trabajo cotidiano y las herramientas utilizadas por los directores y personal de todos los niveles.
- (d) aprovechar más la experiencia de ONU-Mujeres en el uso de las alianzas estratégicas para acordar y mediar diferentes visiones del mundo mediante la creación de espacios/plataformas de múltiples partes interesadas dedicadas al diálogo y la innovación. Esto exigió cambios en las estructuras de incentivos tanto de los donantes como dentro de los sistemas de ONU-Mujeres.
- (e) ampliar el enfoque global de ONU-Mujeres de creación de movimientos para que abarque la labor en el país en colaboración con las organizaciones de la sociedad civil y abordar la capacidad básica que tienen las organizaciones de mujeres de trabajar con los gobiernos por la aplicación nacional de los compromisos internacionales en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres, especialmente de la Agenda 2030.
- (f) abordar la relación dual con las empresas privadas y las empresas públicas en sus papeles de financiadores y destinatarios de las campañas de promoción estableciendo una coordinación clara entre los equipos de políticas, programas y sector privado para garantizar que se adopte un enfoque integrado para gestionar las alianzas estratégicas y diversificar gradualmente las relaciones, llegando a donantes individuales y fundaciones además de a las empresas.
- (g) identificar y abordar las barreras a nivel nacional a las que se enfrenta la coordinación de las relaciones de las Naciones Unidas con aliados estratégicos que colaboran con múltiples entidades de las Naciones Unidas.
- (h) establecer un modelo para una alianza estratégica entre ONU-Mujeres y varias agencias dentro de un Estado miembro que preste apoyo a la coordinación entre la función de dicho estado en los procesos intergubernamentales, mecanismos regionales, comunidad de donantes globales y locales y la economía global.

46. El Director de la División de Coordinación de las Naciones Unidas presentó la respuesta de la Administración al respecto. ONU-Mujeres acogió con beneplácito los hallazgos y conclusiones positivas de la evaluación y reconoció el éxito de ONU-Mujeres en la creación de alianzas de múltiples partes interesadas a lo largo del amplio y diverso mandato normativo, operacional y de coordinación, así como las áreas de trabajo.

47. Las recomendaciones fueron señaladas con reconocimiento y consideradas pertinentes y adecuadas, además de ser acordes a las iniciativas ya completadas o en proceso en el momento del desarrollo de esta respuesta de la Administración. La evaluación se consideró un valioso punto de referencia sobre las áreas prioritarias para fortalecer la labor de la Entidad en las alianzas, específicamente en relación con la relevancia, eficacia, eficiencia organizativa, enfoques a la igualdad de género y derechos humanos, alianza con la sociedad civil, el sector privado, así como a través de la coordinación de las Naciones Unidas.

48. Varias delegaciones agradecieron al Director de Evaluación saliente su labor y dedicación y le felicitaron por su nuevo nombramiento. Dado que el 90 % de las evaluaciones de ONU-Mujeres se gestionan sobre el terreno, los Estados miembros

estaban encantados con los esfuerzos de la Oficina de Evaluación Independiente por intensificar su colaboración con las oficinas sobre el terreno.

49. Reconocieron las medidas realizadas por la Oficina de Evaluación Independiente de ONU-Mujeres para fortalecer la función de evaluación dentro de ONU-Mujeres, el sistema de las Naciones Unidas entre otros, en las que se incluyen la incorporación por primera vez de una norma única sobre derechos humanos e igualdad de género dentro de las normas y estándares de evaluación de las Naciones Unidas. También reconocieron la contribución de ONU-Mujeres al desarrollo y publicación de una nueva guía titulada: «Evaluación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible desde la perspectiva de “no excluir a nadie” mediante prácticas de evaluación con perspectiva de género y equidad».

50. Aunque estaban encantados con las mejoras en los nueve indicadores del desempeño del sistema de supervisión mundial de ONU-Mujeres, incluidos el aumento de la cobertura, la ejecución de las evaluaciones previstas, la calidad de las evaluaciones y las respuestas de la Administración, instaron a ONU-Mujeres a esmerarse en sus esfuerzos por abordar las discrepancias entre regiones en la finalización de las evaluaciones previstas, para aumentar la cobertura geográfica y temática, la ejecución de las evaluaciones previstas, y la preparación oportuna de las respuestas de la Administración. Esto incluyó cuestiones relativas a la participación, el compromiso de los representantes de los países a la evaluación y a otros desafíos que dieron como resultado la no ejecución de evaluaciones en nueve oficinas en los países desde la creación de ONU-Mujeres. Las delegaciones solicitaron que ONU-Mujeres redujera este número al menos a la mitad.

51. Se solicitó más información sobre la forma en que ONU-Mujeres participaría en los esfuerzos comunes de los equipos de las Naciones Unidas en los países para fortalecer las capacidades nacionales para la evaluación; y cómo se evaluaron y se utilizarían las evaluaciones.

52. Las delegaciones se alegraron de señalar que el 100 % de las oficinas de los países estaban equipadas con un funcionario encargado del seguimiento y la evaluación o centros de coordinación, lo que demostró un mayor compromiso en la medición de resultados. Instaron a ONU-Mujeres a garantizar que estos encargados tengan firmes habilidades y cualificaciones en el ámbito de la evaluación, dadas las diferencias existentes entre el seguimiento y la evaluación.

53. Con respecto a los cambios frecuentes en el seguimiento y evaluación de los centros de coordinación señalados en el informe, las delegaciones preguntaron sobre los pasos a seguir por parte de la Administración para abordar este desafío.

54. Se elogió a ONU-Mujeres en relación con las amplias actividades llevadas a cabo, incluidas la coordinación de las evaluaciones con perspectiva de género en todo el sistema de las Naciones Unidas y el ONU-SWAP, en apoyo a las capacidades nacionales de evaluación con perspectiva de género. Sin embargo, se señaló con preocupación que el 28 % de las entidades no siguieron el proceso aprobado por el Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas para la calificación de los informes de evaluación según los criterios de ONU-SWAP. Se solicitó más información sobre cómo se abordaría este tema.

55. Se instó a ONU-Mujeres a priorizar la asignación de capacidades internas a esta función para que la Entidad pudiera continuar esta importante labor. También se fomentaron los esfuerzos para promover la colaboración y el trabajo de evaluación conjunta con otras entidades de las Naciones Unidas, especialmente con fondos y programas de las Naciones Unidas.

56. Respecto a la evaluación institucional de las alianzas estratégicas de ONU-Mujeres para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, los Estados miembros estaban encantados con las conclusiones generales, señalando, por ejemplo, el significativo valor añadido de las alianzas estratégicas en la ampliación del alcance de la Entidad, la influencia y el acceso a los grupos interesados; que los objetivos de alianzas estaban en consonancia con la igualdad de género y los principios de los derechos humanos; ONU-Mujeres se comprometió de forma eficaz con las entidades de las Naciones Unidas; así como el valor de las alianzas con las Organizaciones de la Sociedad Civil, entre otros.

57. Acogieron con beneplácito los esfuerzos realizados para captar nuevos socios, en particular en la actual situación financiera donde cada vez es más difícil y subrayaron la necesidad de ONU-Mujeres de ser más estratégica con respecto a sus esfuerzos, tal y como se señala en las recomendaciones del informe. Instaron a la Entidad a aclarar los roles y responsabilidades internas y garantizar que el personal tuviera las herramientas adecuadas. Se mencionó que el nivel de detalle de su respuesta demostró que la Administración tenía una buena consideración de la evaluación.

58. Respecto a los nueve países que aún deben someterse a una evaluación desde la creación de ONU-Mujeres, el Director de la Oficina de Evaluación Independiente aclaró que ya se habían previsto más de la mitad para este año y que el resto estaban completadas. Un país no había podido someterse hasta ahora a una evaluación debido a un problema de seguridad en curso.

59. Además, explicó que los Oficiales de Supervisión y Evaluación y los centros de coordinación formaban parte de los equipos de tareas de este tipo donde existan, los cuales también sirvieron para apoyar los esfuerzos de desarrollo de capacidades sobre el terreno.

#### **IV. Auditoría**

60. El Director de la Oficina de Auditoría e Investigaciones (OAI), del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, presentó el informe anual de 2016 de ONU-Mujeres (UNW/2017/3). Este fue el sexto año en el que se encomendó la Función de Auditoría Interna e Investigación de ONU-Mujeres a OAI, en virtud del Acuerdo de Prestación de Servicios Bienal entre ONU-Mujeres y OAI, que estará en vigor hasta el 17 de diciembre de 2017.

61. Se completaron todas las auditorías previstas para 2016, salvo la auditoría de movilización de recursos, debido a una petición de los directivos de ONU-Mujeres de posponerla a 2017. Tras consultar con los directivos de ONU-Mujeres, la evaluación de riesgos en la sede central también se pospuso a 2017 para permitir la finalización de la revisión interna de la arquitectura regional de ONU-Mujeres.

62. El punto de referencia de la Administración de ONU-Mujeres fue una tasa de ejecución de un 90 %. La OAI evaluó y validó las acciones de forma independiente e informó del estado de la ejecución. Desde el 31 de diciembre de 2016, la tasa de ejecución fue de un 98 %. La tasa de ejecución desde el 31 de diciembre de 2015 era de un 99 %. Desde el 31 de diciembre de 2016, ocho recomendaciones han estado pendientes durante más de 18 meses, de las cuales tres eran de alta prioridad. Desde el 15 de junio de 2017, tres recomendaciones han estado pendientes durante más de 18 meses, de las cuales una era de alta prioridad.

63. Según la opinión de la OAI, basada en el alcance del trabajo realizado, la idoneidad y eficacia de la gobernanza, gestión de riesgos y control en las auditorías publicadas en 2016 fueron, en su conjunto, parcialmente satisfactorias, lo que significa que, a nivel general, funcionaban bien y su establecimiento era correcto, pero necesitaban mejoras. La opinión estaba basada en una cobertura de auditorías del 15,4 % de los gastos de 2016 de ONU-Mujeres. El 27 % de todas las recomendaciones de los auditores tenían carácter colectivo, en relación con la orientación normativa y el apoyo institucional.

64. La Directora, la Administración y las Operaciones de ONU-Mujeres presentaron la respuesta de la administración de ONU-Mujeres. Esbozó las medidas concretas realizadas para abordar las recomendaciones de los auditores, subrayando el compromiso de la Administración para garantizar que se ejecutarían todas las recomendaciones publicadas desde un informe de auditoría insatisfactorio se implementaría y estarían listas para la evaluación por parte de los auditores durante su auditoría de seguimiento. Esto concuerda con los resultados de la única auditoría de seguimiento en 2016 donde todas las recomendaciones se evaluaron como realizadas. De las cuatro recomendaciones pendientes, solo se asignaron dos de alta prioridad. Estas dos recomendaciones de alta prioridad suponían la creación o la revisión de las políticas que requieren un estudio cuidadoso que se alinee con el desarrollo de operaciones ampliables de ONU-Mujeres y que sea adecuado al ejercicio de mandato eficaz.

65. El sistema de OAI de informatización de la tasa de ejecución de las recomendaciones de la auditoría publicado para dos auditorías de oficinas sobre el terreno expuso tasas del 106 % y el 108 % respectivamente. Debido a la ejecución acelerada de las recomendaciones, se recibieron tasas individuales de más del 100 %. Además, ONU-Mujeres señaló la cobertura de auditorías de OAI del 13,5 % de los gastos de 2015 de ONU-Mujeres. Sin embargo, ONU-Mujeres destacó que esta supervisión/cobertura de auditoría no incluía la cobertura de supervisión simultánea de ONU-Mujeres recibida de forma independiente por parte del Comité de Auditoría de las Naciones Unidas, los Auditores Mundiales de ONU-Mujeres para las auditorías de los proyectos de ONU-Mujeres ejecutados por socios (organizaciones no gubernamentales, agencias de gobierno y organizaciones intergubernamentales ajenas a las Naciones Unidas) y la Oficina de Evaluación Independiente.

66. La Presidencia del Comité Consultivo de Auditoría (CCA) presentó su informe para el período del 1 de enero al 31 de diciembre de 2016 (UNW/2017/2 Add. 1) y compartió los hallazgos en las siguientes áreas: arquitectura regional y desafíos institucionales; actividades programáticas; marco de financiación y movilización de recursos; gestión de los riesgos institucionales; función de evaluación; auditoría interna; investigaciones; ética; estados financieros; tecnología de la información y comunicación; y la relación con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

67. El CCA expresó su apoyo al fortalecimiento constante de la gobernanza, la gestión de riesgos, los controles internos y la rendición de cuentas de ONU-Mujeres en sus consideraciones finales. Sin embargo, el Comité siguió preocupado por que la situación financiera actual de ONU-Mujeres pueda repercutir en su capacidad para proveer recursos suficientes para el desempeño de las funciones clave de rendición de cuentas y actividades como la auditoría interna (incluido el aumento de la cobertura de las auditorías internas), la gestión de los riesgos institucionales, y el seguimiento y la supervisión, que incluyen funciones dentro de la Segunda Línea de Defensa tanto en la sede como sobre el terreno. El Comité apoyó la colaboración constante de ONU-

Mujeres con asociados dentro y fuera de las Naciones Unidas con ánimo de lograr sus objetivos estratégicos de promoción de la igualdad de género, el empoderamiento de las mujeres y las niñas y la erradicación de la violencia contra las mujeres.

68. En respuesta al informe de CCA en cada una de las áreas mencionadas anteriormente, la Administración de ONU-Mujeres expresó su aprecio a los miembros del Comité por su dedicación al mandato de la Entidad.

69. Respecto a los informes y cartas de gestión de la Dependencia Común de Inspección (DCI) para el año que acaba el 31 de diciembre de 2016, se recomendó que: «La Directora Ejecutiva de ONU-Mujeres debería establecer un sistema de información a la Junta Ejecutiva sobre los informes y las recomendaciones de DCI, en línea con las provisiones pertinentes del estatuto de DCI, para el siguiente período de sesiones anual de la Junta en junio de 2017». La Administración de ONU-Mujeres actuó en consecuencia e informó de las acciones realizadas en respuesta a las recomendaciones de DCI para la Junta Ejecutiva. Se puede acceder a las respuestas completas a través del sistema de seguimiento de DCI en <https://fus.unjui.org>

70. Las delegaciones agradecieron a las respectivas oficinas sus informes y todas las respuestas de la Administración al respecto. Señalaron con reconocimiento la confirmación de la independencia de la función de Auditoría e Investigaciones y acogieron con beneplácito la incorporación de la opinión general en el informe de las funciones de auditoría, sobre la adecuación y eficacia del marco de gobernanza, la gestión de riesgos y el control de ONU-Mujeres. Hicieron hincapié en el hecho de que la función de Auditoría debería seguir basándose en esto en los próximos años y ofrecer un mayor análisis de las cuestiones y riesgos clave a nivel organizativo, en cómo está respondiendo la Administración y en cómo estas cuestiones conformaron la opinión de la auditoría total. Sin embargo, se señaló con preocupación que la Administración presuntamente no respondiera de forma sustancial a las preocupaciones relativas a la suficiencia de los recursos y la cobertura de auditoría resultante incrementada por la función de Auditoría y el Comité Consultivo de Auditoría. Instaron a ONU-Mujeres a realizar un seguimiento de las recomendaciones del Comité como un asunto prioritario.

71. Las delegaciones agradecieron el plan de ONU-Mujeres de internalizar la función de auditoría desde enero de 2018 y solicitaron además un análisis e información sobre las opciones que se han considerado, los beneficios y costes relacionados, así como los riesgos asociados. Aunque se realizaron esfuerzos por parte de ONU-Mujeres para abordar muchas de las recomendaciones de los auditores en general, los Estados miembros solicitaron más información sobre los planes para abordarlos, incluidos los hitos y los objetivos de ejecución de los cambios y mejoras.

## **V. Proyecto de Presupuesto Integrado para 2018-2019**

72. El Director de Gestión y Administración realizó una presentación preliminar a la Junta Ejecutiva (antes de su presentación formal en el segundo período ordinario de sesiones de 2017) del proyecto de presupuesto integrado de la Entidad para el bienio 2018-2019.

73. El presupuesto integrado es el plan financiero que permite a la Entidad tener capacidad institucional y financiera para conseguir los resultados establecidos en el Plan Estratégico propuesto para 2018-2021 y cubre todas las categorías de costos y fuentes de financiación, tanto los recursos ordinarios como otros recursos, dentro de una única propuesta consolidada. El presupuesto integrado de dos años se ajusta al

plan estratégico de cuatro años y complementa la financiación a partir de contribuciones prorrateadas con el Presupuesto Ordinario de las Naciones Unidas.

74. Las previsiones ambiciosas y realistas para 2018-2019 tenían como objetivo acercar a la Entidad a la masa crítica necesaria para cumplir con su mandato universal, ofrecer promoción basada en las políticas y soporte técnico en los países en los que se ejecuta el programa, comprometerse por completo con la coordinación intergubernamental e interinstitucional y los procesos entre múltiples partes y estar preparada para responder a los desafíos descritos en la agenda de desarrollo posterior a 2015.

75. El presupuesto integrado estableció los recursos necesarios para obtener los resultados dispuestos en el marco de resultados integrado de ONU-Mujeres durante los dos primeros años del Plan Estratégico para 2018-2021 propuesto. Las proyecciones eran para el presupuesto integrado bienal de 880 millones de dólares estadounidenses en contribuciones voluntarias, con 203,9 millones de dólares estadounidenses (bruto) solicitados como consignación presupuestaria institucional, lo que representa un aumento de 7,5 millones de dólares estadounidenses, o un 3,8 % en comparación con el presupuesto para 2016-2017.

76. La Asamblea General de las Naciones Unidas continuaría considerando los recursos del presupuesto ordinario que se necesitan para revisar los procesos intergubernamentales y normativos, políticas y tareas de coordinación, en el contexto de la consideración del proyecto de presupuesto por programas para el bienio 2018-2019, de un total de 16,3 millones de dólares para ONU-Mujeres, y que se ha recibido como contribución prorrateada.

77. La Jefa de Contabilidad presentó una actualización sobre la recuperación de gastos. Recordó que las Juntas Ejecutivas solicitaron de forma conjunta lo siguiente de los fondos y programas de las Naciones Unidas:

- (a) consideración de la necesidad de una actualización de la hoja de ruta a un presupuesto integrado: clasificación de gastos y preparación del presupuesto basada en los resultados (DP-FPA/2010/1-E/ICEF/2010/AB/L.10);
- (b) revisión o confirmación de la lista de funciones transversales esenciales (que pueden deducirse de las cantidades de recuperación de gastos); y una revisión de las excepciones a la tasa normal del 8 %;
- (c) desarrollo de diferentes opciones para la recuperación de gastos; y
- (d) evaluación de la suficiencia de las tasas de recuperación de gastos y las futuras opciones (o actualizaciones) propuestas para estas tasas.

78. En la última consulta informal de las Juntas Ejecutivas sobre la Recuperación de Gastos el 26 de abril de 2017, los Fondos y Programas y ONU-Mujeres presentaron varias opciones para la metodología de recuperación de gastos, específicamente la propuesta de varias opciones sobre qué recursos ordinarios (básicos) deberían cubrir. Las opciones presentaron diferentes escenarios sobre qué funciones deberían protegerse de la recuperación de gastos, y por lo tanto pagadas de los básicos, y las tasas de recuperación de gastos resultantes en cada escenario. El proyecto de Presupuesto Integrado para 2018-2019 cumplió con la metodología armonizada de recuperación de gastos aprobada. En respuesta a las solicitudes de aclaración, se explicaron las funciones que los básicos cubren según la actual metodología, así como las funciones transversales esenciales.

## **VI. Reunión informativa especial: Respuesta operacional de ONU-Mujeres a nivel nacional**

79. La Representante Regional para África Oriental y Meridional de ONU-Mujeres realizó una presentación, en la que incluyó un vídeo sobre la participación política de las mujeres, sobre el trabajo de ONU-Mujeres en Somalia. Proporcionó el contexto y explicó en detalle las direcciones clave de la respuesta operacional de ONU-Mujeres a nivel nacional, es decir, las formas en las que trata de realizar el mayor impacto al adoptar áreas estratégicas de compromiso; proporcionó ejemplos de los resultados a los que ONU-Mujeres contribuye; y destacó los nuevos enfoques empleados con éxito.

80. La Directora Regional subrayó los desafíos operacionales en el país, destacando los costes significativos relacionados con la seguridad. Habló de la ventaja comparativa de ONU-Mujeres en la coordinación general de las cuestiones de género, en liderar la defensa a nivel político y en la proporción de asesoramiento técnico a las Naciones Unidas, el gobierno federal y la sociedad civil. Junto con las oportunidades presentadas por los resultados positivos de las elecciones de 2016 en términos de un aumento significativo de la representación de las mujeres en el nuevo parlamento, y con la adopción del Plan Nacional de Desarrollo, el cual guiaría el compromiso de todos los socios de desarrollo en los próximos tres años, estos avances proporcionan a ONU-Mujeres Somalia excelentes oportunidades de mejorar el empoderamiento de las mujeres en el país.

81. Los Estados miembros agradecieron la presentación y elogiaron a ONU-Mujeres por su labor, especialmente bajo circunstancias difíciles. Se instó a ONU-Mujeres a continuar su labor de sentar las bases del trabajo preparatorio para la transición a la paz y también se le animó a mejorar el compromiso con las organizaciones de la sociedad civil.

## **VII. Clausura**

82. La Directora Ejecutiva/Secretaria General Adjunta agradeció a la Presidenta su guía, a la Mesa y a los miembros de la Junta, así como a la secretaria de la Junta Ejecutiva su esfuerzo, que se ha demostrado a través de las deliberaciones eficientes de este período de sesiones. Expresó su agradecimiento por el apoyo y ánimo de los Estados miembros sobre la recomendación del Secretario General de las Naciones Unidas en cuanto a la renovación de su mandato como Directora Ejecutiva de ONU-Mujeres.

83. Sobre el proyecto del Plan Estratégico, comunicó que ONU-Mujeres había comenzado a integrar los comentarios recibidos de las delegaciones y planificó la revisión del texto de acuerdo con sus intervenciones. Señaló el llamamiento de los Estados miembros para conseguir una mayor claridad en el impacto y el resultado, la necesidad de definir de forma explícita el valor que ONU-Mujeres aporta, trabajando junto con otras entidades de las Naciones Unidas. Agradeció a las delegaciones que valoraran el proceso consultivo que lleva al borrador del nuevo Plan Estratégico, incluidas la transparencia del proceso y la forma inclusiva en la que la Entidad trabajó. Reconoció la cantidad de tiempo que los Estados miembros dedican a esta labor, lo cual es un reflejo del compromiso de la Mesa y del liderazgo de la Junta Ejecutiva.



84. La Directora de la Entidad agradeció a los Miembros que subrayaron la importancia de los recursos, a aquellos muchos que ratificaron que el mandato compuesto de la Entidad y la necesidad de garantizar un equilibrio en la forma en la que se ejecuta el trabajo dentro de este mandato. Señaló con reconocimiento a los Estados miembros que destacaron el aumento de sus contribuciones a ONU-Mujeres, como Japón e Islandia, así como el apoyo financiero continuado a ONU-Mujeres por parte de Bélgica, Dinamarca, Luxemburgo y Suecia. Mencionó que ONU-Mujeres era la entidad de las Naciones Unidas que más apoyo recibe por parte de Emiratos Árabes Unidos y que cada vez más Estados miembros avanzan hacia la financiación para varios años, aportando una mayor seguridad a la Entidad. Indicó que al igual que los Estados miembros, ONU-Mujeres esperaba con interés el proceso de reforma de la Secretaría General y las oportunidades que esto aportará y que permitirán que la Entidad sea flexible, responsable y que se dedique al principio de no dejar a nadie atrás.

85. La Presidenta agradeció a la Directora Ejecutiva de ONU-Mujeres su liderazgo y expresó su gratitud a la Junta Ejecutiva, a la Mesa, al equipo de gerencia de ONU-Mujeres al completo, a la secretaria de la Junta Ejecutiva, así como a su propio equipo, por su labor para garantizar un Período de Sesiones Anual de la Junta Ejecutiva que sea productivo y de éxito. Tras ello, la reunión se clausuró.

## Anexo I

### Decisiones adoptadas en el período de sesiones anual de 2017

2017/2

#### Informe anual de la Secretaria General Adjunta/Directora Ejecutiva sobre la ejecución del Plan Estratégico para 2014-2017

##### *La Junta Ejecutiva:*

1. *Toma nota* del informe anual de la Secretaria General Adjunta/Directora Ejecutiva sobre la ejecución del Plan Estratégico para 2014-2017, acoge con beneplácito el progreso conseguido en la ejecución del Plan Estratégico y alaba a ONU-Mujeres por su sólido desempeño hasta la fecha.
2. *Toma nota* de las medidas adoptadas por ONU-Mujeres para ejecutar las iniciativas estratégicas contenidas en el examen de mitad de período del Plan Estratégico para 2014-2017.
3. *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 garantizar la coherencia, consistencia y coordinación entre los aspectos normativos y operacionales de su trabajo; y reafirma el importante papel 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 la integración de género en el Sistema de las Naciones Unidas.
4. *Reconoce* los esfuerzos interinstitucionales realizados para armonizar la metodología y formato de los informes, y solicita que ONU-Mujeres continúe las consultas a los fondos y programas de las Naciones Unidas para una mayor unificación de la generación de informes donde se aplique, teniendo en cuenta el mandato de ONU-Mujeres como una entidad compleja.
5. *Insta a* ONU-Mujeres a continuar la unificación, según corresponda, de sus marcos de resultados con la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing y los Objetivos de Desarrollo Sostenible; y a coordinarse con los fondos y programas de las Naciones Unidas para ayudar a medir el desempeño en el apoyo a la ejecución con perspectiva de género de la Agenda 2030.
6. *Recuerda* la decisión 2016/1 en la que la Junta Ejecutiva solicitó a ONU-Mujeres que mejorarse su enfoque programático y fortaleciere la ejecución de programas y las conexiones normativas y operativas a través de alianzas de múltiples partes interesadas, en particular dentro de las iniciativas de programación insignia y a través de sinergias con el Fondo para la Igualdad entre los Géneros y el Fondo Fiduciario en apoyo de las medidas para eliminar la violencia contra la mujer.
7. *Toma nota* con reconocimiento de los esfuerzos de ONU-Mujeres para trabajar de forma colectiva y fortalecer la cooperación entre las agencias y la división del trabajo en línea con los principios de QCPR, y solicita a ONU-Mujeres la presentación de sus contribuciones a este respecto en el Plan Estratégico para 2018-2021; solicita a ONU-Mujeres que incluya en su informe anual la ejecución del Plan Estratégico para 2018-2021, la información sobre cómo contribuyen las iniciativas de programación insignia a las cinco áreas de resultado, que identifique los socios cooperadores e indique el papel y la contribución de estos socios.

8. *Reconoce* la importancia del fortalecimiento de la capacidad de ONU-Mujeres, incluido a través de financiación adecuada y sostenible, señalando el déficit de financiación actual en los recursos ordinarios y anima a los países a que se posicionen a ello, para aumentar sus contribuciones voluntarias, especialmente a los recursos ordinarios, para asegurar la ejecución completa y efectiva del Plan Estratégico para 2014-2017.

9. *Solicita* que ONU-Mujeres tome en consideración las enseñanzas extraídas de la ejecución del Plan Estratégico para 2014-2017, incluido el seguimiento del progreso conseguido hacia el logro de los resultados esperados, los hallazgos y las recomendaciones de las auditorías y evaluaciones institucionales y a nivel nacional, en el desarrollo del Plan Estratégico para 2018-2021.

10. *Enfatiza* la necesidad de ONU-Mujeres de continuar con la mejora de la transparencia en el uso de los recursos para lograr los resultados de los programas y aumentar la eficacia y la eficiencia organizativas y solicita a ONU-Mujeres que presente su planificación financiera futura e informe con un mayor nivel de detalle sobre la forma en que los recursos ordinarios (básicos) se atribuyen y utilizan, entre otros, respecto a los costes de personal, los arreglos de programación, las líneas de presupuesto programático, las funciones de supervisión, la eficacia de las actividades de desarrollo y la línea de presupuesto de las actividades con fines especiales.

11. *Recuerda* la decisión 2013/2 en la que la Junta Ejecutiva solicitó a ONU-Mujeres que recomendara ajustes a las tasas de recuperación de gastos aprobadas, según fuera necesario, para presentarlas en el período de sesiones anual de 2016 de la Junta Ejecutiva, y señala que este proceso ya se ha retrasado y solicita a ONU-Mujeres, junto con PNUD, UNFPA y UNICEF, que continúe las consultas a Estados miembros en relación con la política de recuperación de gastos y que presente propuestas basadas en evidencias para las políticas armonizadas de recuperación de gastos de PNUD, UNFPA, ONU-Mujeres y UNICEF, con los ajustes necesarios, para su evaluación por parte de las Juntas Ejecutivas como máximo en sus períodos de sesiones anuales en 2018.

12. Anima a los contribuyentes de ONU-Mujeres a que incorporen los aspectos de la política de recuperación de gastos aprobada por la Junta Ejecutiva en la decisión 2013/2.

13. *Recuerda* que en línea con la resolución fundacional A/RES/64/289\* de ONU-Mujeres, el informe anual sobre actividades operacionales de ONU-Mujeres se transmitirá al Consejo Económico y Social para su evaluación durante su serie de sesiones sobre actividades operacionales.

### **2017/3**

## **Informe sobre la función de evaluación de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres de 2016**

### ***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 2016 y el programa de trabajo y el presupuesto para 2017 de la Oficina de Evaluación Independiente.

2. *Acoge* con beneplácito las medidas adoptadas por ONU-Mujeres y los progresos realizados para fortalecer sistemáticamente la función de evaluación, en la dirección de iniciativas de evaluación de las cuestiones de género en todo el sistema y en la promoción de alianzas innovadoras para el desarrollo de la capacidad nacional de evaluación.
3. *Destaca* que, en línea con los principios rectores de las políticas de evaluación de ONU-Mujeres, las evaluaciones deberían de estar dirigidas por los países y ser imparciales e independientes, y que se garanticen 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.
4. *Reitera* su solicitud a ONU-Mujeres contenida en la decisión 2016/3 de mejorar el alcance de las evaluaciones, la tasa de ejecución de las evaluaciones previstas, los recursos financieros invertidos en la función de evaluación y las respuestas de la Administración al sistema mundial de rendición de cuentas y seguimiento del uso de las evaluaciones y el uso de recomendaciones de evaluación en su labor.
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 el desarrollo del Plan Estratégico para 2018-2021.
7. *Solicita* a ONU-Mujeres, en especial a la Oficina de Evaluación Independiente, que siga liderando los esfuerzos relativos a una evaluación con perspectiva de género en todo el sistema de las Naciones Unidas y las alianzas innovadoras en aras del desarrollo de la capacidad de evaluación nacional.
8. *Solicita* a ONU-Mujeres que promueva la colaboración y el trabajo de evaluación conjunta con otras entidades de las Naciones Unidas, especialmente con los fondos y programas de las Naciones Unidas.
9. *Anima* a ONU-Mujeres, en especial a la Oficina de Evaluación Independiente, a que continúe sus esfuerzos para fortalecer la calidad y el proceso de evaluaciones institucionales y descentralizadas, al mismo tiempo que se respeta la independencia de la Oficina de Evaluación Independiente de ONU-Mujeres, y a que utilice las evaluaciones como aprendizaje y herramientas de gestión del conocimiento para mejorar programas futuros.
10. *Toma nota* de la labor de ONU-Mujeres en la evaluación de su desempeño en la creación de alianzas estratégicas para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y anima a ONU-Mujeres a tener en cuenta las enseñanzas extraídas en el desarrollo del Plan Estratégico para 2018-2021.

**2017/4**

**Informe sobre actividades de auditoría interna e investigación realizadas durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2016**

***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 2016.
2. *Toma nota* de la inclusión, con arreglo a lo solicitado por la Junta Ejecutiva en su decisión 2016/3, de una lista de casos investigados, incluida la información sobre los casos y el seguimiento de ONU-Mujeres, y solicita a ONU-Mujeres que continúe con esta práctica en los informes anuales sobre las actividades de auditoría interna e investigación.
3. *Señala* que la eficacia de la gobernanza de ONU-Mujeres, la gestión de riesgos y los controles funcionan bien, y la tasa de ejecución de las recomendaciones de los auditores es alta, al mismo tiempo que muestra su preocupación sobre el hecho de que hay áreas que necesitan una mejora. Toma nota con reconocimiento de los esfuerzos realizados por ONU-Mujeres a la hora de abordar los problemas existentes y solicita a ONU-Mujeres la rectificación las áreas de mejora identificadas.
4. *Expresa* su apoyo constante a las funciones de auditoría interna e investigaciones de ONU-Mujeres.
5. *Solicita* a ONU-Mujeres la presentación de las opciones del modelo más apropiado para ejecutar auditorías internas con recursos suficientes, mediante la subcontratación o de función interna, incluidos un plan de trabajo integral y la propuesta presupuestaria que establece los recursos requeridos para gestionar la transición completa a una capacidad de auditoría interna con el aumento de cobertura de la auditoría, los recursos necesarios para establecer y sostener la estructura directiva y administrativa de la función, y además, la determinación del nivel necesario de garantías de auditoría, al menos cuatro semanas antes del segundo período ordinario de sesiones de la Junta Ejecutiva en 2017.
6. *Recuerda* la decisión 2016/3 en la que la Junta Ejecutiva señaló varias áreas de debilidad recurrente, en las que se incluye un gran número de recomendaciones de los auditores que tenían un carácter colectivo, agradece los esfuerzos de ONU-Mujeres para abordarlas; insta a ONU-Mujeres a continuar e intensificar los esfuerzos a este respecto, así como a aportar información sobre el impacto de las medidas llevadas a cabo.
7. *Toma nota* del Informe del Comité Consultivo de Auditoría para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2016.
8. *Anima* a ONU-Mujeres a considerar las recomendaciones del Comité Consultivo de Auditoría.