

Informe de antecedentes

Progreso de la aplicación de la resolución 72/279 de la Asamblea General

Junta Ejecutiva de ONU-Mujeres, primer período ordinario de sesiones de 2019

I. Objetivo del informe de antecedentes

1. Este documento responde a la decisión 2018/5, párrafo 8, de la Junta Ejecutiva, mediante el que se solicita a ONU-Mujeres que continúe colaborando con la Junta Ejecutiva a través de la presentación regular de actualizaciones sobre el progreso realizado y las medidas adoptadas para la aplicación de la resolución 72/279 de la Asamblea General. El presente documento se basa en la información facilitada a la Junta Ejecutiva en el documento oficioso titulado "[*Preliminary analysis of the financial and other implications of General Assembly resolution 72/279 for UN-Women*](#)" presentado en el segundo período ordinario de sesiones de la Junta en septiembre de 2018 y ofrece una actualización sobre la aplicación de las principales acciones que ONU-Mujeres identificó en el documento.

2. Este informe también describe el modo en el que ONU-Mujeres responde a evaluaciones clave, especialmente a aquellas que responden a la evaluación institucional de la arquitectura regional (2016), complementa y apoya la respuesta a los cambios previstos en el contexto de la reorientación del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo.

Recuadro 1: resumen de las actualizaciones desde septiembre de 2018

- Directrices actualizadas para los documentos estratégicos nacionales con el fin de garantizar la plena consonancia con el MANUD
- Contribución al desarrollo de las directrices sobre la nueva generación de los MANUD
- Codirección del desarrollo de unos estándares mínimos comunes para la participación de múltiples partes interesadas en el desarrollo del MANUD
- ONU-Mujeres participó y realizó aportaciones en 23 mecanismos de UNSDG
- Lanzamiento del nuevo UNCT SWAP Gender Equality Scorecard (Cuadro de calificaciones sobre igualdad de género de UNCT SWAP)
- Presentación de ONU-SWAP 2.0 con el objetivo de obtener resultados relacionados con el género y específicos de cada organismo que estén en consonancia con los ODS
- Contribución al desarrollo del documento estratégico para todo el sistema para garantizar que refuerce todavía más la coherencia en materia de igualdad de género en el sistema
- Firma de una declaración de reconocimiento mutuo junto a otros organismos que permita la aplicabilidad entre sí de las políticas, procedimientos y procesos, y la participación continua en tareas interinstitucionales para el desarrollo de operaciones comerciales comunes
- Participación sustantiva en el desarrollo del nuevo marco de rendición mutua de cuentas para Coordinadores Residentes y miembros de los UNCTs

- Realización de aportaciones para el desarrollo del pacto de financiación y copresidencia del Grupo de Alto Nivel sobre la financiación en favor de la igualdad de género con el objetivo de formular recomendaciones sobre los métodos para aumentar la financiación en favor de la igualdad de género
- Participación continua en los esfuerzos interinstitucionales con el objetivo de mejorar los métodos de trabajo de las Juntas Ejecutivas
- Inicio de un análisis de la distribución actual de la presencia sobre el terreno para informar sobre los tipos de presencia y apoyo prestados por ONU-Mujeres a aliados nacionales y UNCTs, a la vez que se adaptan las recomendaciones de la arquitectura regional a los debates en todo el sistema sobre la composición de los UNCTs
- Revisión de la cartera de proyectos de las Directoras Ejecutivas Adjuntas y los Directores Ejecutivos Adjuntos/Subsecretarias y Subsecretarios Generales y actualmente en proceso de contratación de su segunda Directora Ejecutiva Adjunta o segundo Director Ejecutivo Adjunto/SSG
- Revisión de las relaciones jerárquicas de las Directoras y los Directores Regionales que dan parte directamente a los y a las DEA/SSG
- Inicio de una revisión funcional de las sedes para identificar la capacidad que se podría descentralizar o reubicar para reforzar los niveles regionales y nacionales
- Inicio de una revisión del proceso de negocio, incluida una revisión de los flujos de trabajo, para optimizar el apoyo operacional a las oficinas sobre el terreno
- Revisión del enfoque de ONU-Mujeres para la gestión de los conocimientos desarrollada para su posterior presentación a la Junta Ejecutiva

II. Aplicación de la resolución 72/279 de la Asamblea General: actualización sobre las prioridades y acciones claves de ONU-Mujeres

3. Los esfuerzos de ONU-Mujeres para aplicar la resolución 72/279 de la AG se centraron en garantizar la integración de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el trabajo y las prioridades del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo (SNUD). ONU-Mujeres participa de manera activa en 23 mecanismos del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible (UNSDG) a nivel mundial con el objetivo de apoyar el proceso general de reorientación del SNUD e incluir sólidas perspectivas de género en su trabajo. ONU-Mujeres ha estado realizando los ajustes necesarios para afrontar adecuadamente los cambios en el SNUD, especialmente aquellos en vigor a partir del 1 de enero de 2019, y se ha centrado en cuatro áreas:

- Una nueva generación de equipos nacionales de las Naciones Unidas, incluido un MANUD renovado
- Un sistema revitalizado de Coordinadores Residentes
- Financiación para el sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo
- Gobernanza reforzada y enfoques estratégicos para resultados en todo el sistema

1. Una nueva generación de equipos país de las Naciones Unidas

(a) El Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo (MANUD)

4. ONU-Mujeres se compromete a garantizar que el MANUD actúe como instrumento de planificación principal y definitivo para los equipos país de las Naciones Unidas. Las notas estratégicas a nivel nacional de ONU-Mujeres están en consonancia con el MANUD. La Entidad está reforzando sus directrices internas e identificando capacidades especializadas para contribuir a todas las ECP y los MANUD en 2019 y 2020, de modo que aborden correctamente la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, y adopten disposiciones de aplicación con el objetivo de obtener resultados en esta área.

5. En el Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible, ONU-Mujeres ha contribuido al desarrollo de las directrices sobre la nueva generación de MANUD y codirige el equipo de tareas sobre las alianzas con múltiples partes interesadas en virtud del Grupo de resultados sobre alianzas estratégicas del UNSDG, el cual desarrolló unos estándares mínimos comunes para la participación de múltiples partes interesadas en el MANUD. Estos sirven de primeros pasos para que los equipos país de las Naciones Unidas (UNCTs por sus siglas en inglés) promuevan la participación de las partes interesadas y las alianzas estratégicas con el objetivo de ofrecer resultados en los MANUD que apoyen la aplicación de la Agenda 2030.

(b) Coordinación del sistema de las Naciones Unidas, desarrollo de capacidades y rendición de cuentas para la integración de género

6. Sobre la base de su amplia experiencia en el desarrollo de directrices en todo el sistema de las Naciones Unidas, herramientas y el suministro del desarrollo de capacidades y rendición de cuentas para la integración de género en los MANUD y la programación conjunta, ONU-Mujeres publicó un programa de desarrollo de capacidades para poner en marcha el nuevo UNCT SWAP Gender Equality Scorecard. Este cuadro de calificaciones apoya la integración de género a nivel nacional por parte de los UNCTs a través de un conjunto acordado a nivel mundial de estándares mínimos en el contexto de los MANUD y la programación conjunta. Los 23 UNCTs que planean aplicar el UNCT SWAP Scorecard en 2019 ya recibieron formación por parte de ONU-Mujeres sobre el marco de rendición de cuentas y durante 2019 habrá más UNCTs que recibirán dicha formación.

7. ONU-Mujeres publicó ONU-SWAP 2.0 para que todas las entidades de la ONU lo aplicaran a nivel institucional. El nuevo ONU-SWAP apoya una mayor aceleración y armonización de las prácticas de integración de género dentro del sistema de las Naciones Unidas, entre otros, a través de la supervisión y publicación de resultados relacionados con el género y específicos de cada organismo que estén en consonancia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible. También apoya la aplicación de la estrategia de paridad de género del Secretario General. A medida que promuevan los análisis conjuntos e identifiquen las ventajas comparativas y colaborativas específicas de cada organismo, esta publicación permitirá que organismos individuales de las Naciones Unidas a nivel nacional mejoren los esfuerzos conjuntos y apoyen

mejor a países mediante programaciones más coherentes, con el objetivo de obtener resultados para las mujeres y las niñas.

8. En apoyo a la supervisión y publicación de resultados conjunta, ONU-Mujeres apoya a los UNCTs en la dirección de “UN Info”, una plataforma digital destinada a reforzar la transparencia de las contribuciones de los UNCTs a la Agenda 2030, incluido el ODS 5 para lograr la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas, así como otras cuestiones relacionadas con el género en los ODS. UN Info presenta un indicador de género estandarizado para los UNCTs que pretende mejorar la transparencia de los datos financieros y la capacidad del SNUD para la preparación de presupuestos con perspectiva de género.

9. La participación de ONU-Mujeres en los equipos interinstitucionales de las Naciones Unidas en varios niveles (Comité Ejecutivo, UNSDG regionales, UNCTs, Grupos Temáticos sobre Género, programas conjuntos y otras plataformas interinstitucionales relevantes) continúa centrándose en la promoción de la rendición de cuentas compartida, las evidencias y el conocimiento, y las capacidades para la integración de género, y en la catalización de una programación conjunta para la consecución de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, entre otros, a través de sus iniciativas de programación insignia. ONU-Mujeres seguirá haciendo uso de este conocimiento y del papel de coordinación del sistema de las Naciones Unidas para seguir mejorando la escala, los recursos y la oferta de resultados a través de programas conjuntos para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en un SNUD reorientado, con el objetivo de aplicar la mayoría de sus programas junto a otras entidades de las Naciones Unidas. Además, ONU-Mujeres hará uso de la evaluación de 25 años de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, y de otros aniversarios en 2019-2020 para galvanizar el fomento en todo el sistema de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en apoyo a los Estados miembros y otros aliados y resultados acelerados de este programa. ONU-Mujeres está buscando de manera activa recursos adicionales para esta iniciativa crítica.

(c) Operaciones comerciales comunes

10. ONU-Mujeres ha colaborado de manera significativa con otros organismos para realizar progresos respecto de las operaciones comunes. ONU-Mujeres ha firmado una declaración de conocimiento mutuo con PNUD, UNFPA, ACNUR, UNICEF y PMA para permitir que todos los aliados hagan uso entre sí de las políticas, procedimientos y procesos. Esto permitirá disfrutar de una mayor agilidad en las operaciones, una reducción de los esfuerzos duplicados y una mayor colaboración.

11. Como parte de la base para elaborar un modelo apropiado de servicio auxiliar común que apoye los principios de rentabilidad, transparencia y rendición de cuentas, ONU-Mujeres pretende apoyar la optimización de Estrategias de Operaciones Comerciales (BOS). En este sentido, ONU-Mujeres contribuye activamente al trabajo interinstitucional, entre otros, apoyando las BOS con perspectiva de género.

12. ONU-Mujeres continúa realizando progresos en instalaciones y servicios comunes. Hasta la fecha, el 57 % de todas las instalaciones de ONU-Mujeres se comparte con uno o más

organismos, y más de la mitad de las necesidades de ONU-Mujeres a nivel de país se satisfacen a través de servicios comunes. Está establecido que se sigan compartiendo a medida que se pongan en vigor o mejoren nuevos mecanismos y procesos.

2. Un sistema revitalizado de Coordinadores Residentes

13. Tal y como se destacó en el documento presentado en el segundo período ordinario de sesiones de 2018 de la Junta Ejecutiva, ONU-Mujeres apoya plenamente un sistema de Coordinadores Residentes sólido, mutuamente responsable y eficaz, y lo considera fundamental para la aplicación del mandato de ONU-Mujeres y la obtención de mayores resultados para las mujeres y las niñas en el contexto de la Agenda 2030. Un sistema de Coordinadores Residentes eficaz desempeña un papel clave en el refuerzo de la eficacia de ONU-Mujeres a nivel nacional.

14. Además del desarrollo continuo del nuevo marco de rendición de cuentas mutua, que definirá la gobernanza y la rendición de cuentas generales del UNSDG, sus entidades miembros y sus mecanismos de trabajo, ONU-Mujeres seguirá adaptando, según sea necesario, los términos de referencia de sus representantes a nivel nacional y garantizará la aplicación de presentaciones de informes en matriz, tal y como define el nuevo sistema de evaluación del desempeño mutuo de los UNCTs.

15. ONU-Mujeres reitera que las directrices relacionadas con la participación en exámenes de desempeño de Coordinadores Residentes se deberían tener en cuenta en los diferentes contextos organizativos y tamaños de entidades de las Naciones Unidas para incluir sus aportaciones independientemente de los niveles de representación regional. Las entidades de las Naciones Unidas, como ONU-Mujeres, no deberían excluirse a la hora de contribuir directamente en la evaluación del desempeño de Coordinadores Residentes, dado que su representación a nivel regional se encuentra en el nivel de antigüedad D1, en lugar del D2. Además, ONU-Mujeres trata de garantizar que el marco de rendición mutua de cuentas y la nueva herramienta de evaluación del desempeño para Coordinadores Residentes y UNCTs mida adecuadamente su rendimiento a la hora de liderar el apoyo con perspectiva de género. ONU-Mujeres está satisfecho de que en 2018 se lograra por primera vez la paridad de género entre los Coordinadores Residentes.

16. ONU-Mujeres también ha destinado a una persona de su equipo de personal a la Oficina de Coordinación para el Desarrollo (UNDCO) para que trabaje como especialista en género. Dicha persona especialista en género ofrecerá apoyo técnico para garantizar que las estrategias, políticas y directrices, así como su aplicación, tengan una perspectiva de género.

3. Financiación del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo

17. Tal y como se destaca en el documento presentado en el segundo período de sesiones de la Junta de 2018, ONU-Mujeres apoya el pacto de financiación, tal y como propuso el Secretario General y acogió con beneplácito la Asamblea General. Además de las medidas adoptadas en ONU-Mujeres para promover la transparencia, los resultados comunes, la financiación

mancomunada, la recuperación de costes y la visibilidad de las contribuciones al presupuesto básico, ONU-Mujeres trabaja en el contexto del Grupo de resultados estratégicos sobre financiación del UNSDG y otros organismos relevantes para garantizar que el pacto de financiación aborde la necesidad de controlar y garantizar que la financiación para los trabajos de igualdad de género y la integración del género sea la adecuada.

18. Además, ONU-Mujeres copreside el Grupo de Alto Nivel sobre la financiación en favor de la igualdad de género establecido por el Secretario General para revisar los presupuestos/gastos de las Naciones Unidas destinados a los trabajos de igualdad de género en el sistema y formular recomendaciones sobre los métodos para aumentar la financiación en favor de la igualdad de género. Las recomendaciones iniciales estarán disponibles en marzo de 2019 y antes de septiembre se publicará un informe final. Estas recomendaciones serán una importante contribución a los debates sobre el pacto de financiación desde una perspectiva de igualdad de género.

4. Gobernanza reforzada y enfoques estratégicos para resultados en todo el sistema

(a) Mejora de la gobernanza del SNUD a través de la revisión de los métodos de trabajo de las Juntas Ejecutivas

19. En su segundo período ordinario de sesiones de 2018, la Junta Ejecutiva de ONU-Mujeres adoptó la decisión 2018/7 sobre los métodos de trabajo para reforzar la gobernanza del sistema a través de la agilización de la coordinación horizontal y la coherencia de los métodos de trabajo de las Juntas Ejecutivas de PNUD/UNFPA/UNOPS, UNICEF, ONU-Mujeres y PMA, tal y como se establece en las resoluciones 71/243 y 72/279 de la Asamblea General. A modo de respuesta, se establecieron tres líneas de trabajo principales:

- **El grupo básico** de 10 Estados miembros de las cuatro Juntas Ejecutivas. Este grupo evaluará la eficiencia y la calidad de las sesiones actuales de las Juntas Ejecutivas, la reunión conjunta de las Juntas Ejecutivas y las visitas sobre el terreno conjuntas de las Juntas Ejecutivas. El grupo básico informará a la Junta Ejecutiva de ONU-Mujeres y a la Mesa de manera regular durante 2019.
- **La comparación de los temas comunes del programa** garantizará la coherencia de los temas comunes del programa entre todas las Juntas Ejecutivas, pero que no estén comprendidos en los temas del programa conjunto, como cualquier auditoría externa, auditoría interna, informe anual de la Directora Ejecutiva, el plan estratégico y el presupuesto integrado.
- **El calendario conjunto de las Juntas Ejecutivas** enumera todas las reuniones formales e informales de las Juntas Ejecutivas de PNUD/UNFPA/UNOPS, UNICEF y ONU-Mujeres, y se publicará en una plataforma electrónica común. Esto reforzará la coordinación en los procesos de las Juntas Ejecutivas. Además, las Secretarías y los Secretarios de las Juntas Ejecutivas se reúnen con asiduidad para mejorar la coordinación interna entre las Secretarías.

20. El análisis preliminar presentado en el segundo período ordinario de sesiones de la Junta Ejecutiva en septiembre de 2018 señaló la necesidad de reforzar un diálogo abierto entre la Junta Ejecutiva: de ONU-Mujeres, su Mesa y el liderazgo ejecutivo de ONU-Mujeres. Estas interacciones regulares entre el equipo de liderazgo ejecutivo y la Mesa, que continuarán y se mejorarán en 2019, han garantizado un diálogo directo continuado y transparente sobre cuestiones que abarcan desde iniciativas adoptadas sobre reformas de las Naciones Unidas, hasta medidas para abordar el acoso sexual, y la explotación y el abuso sexuales.

(b) Documento estratégico para todo el sistema

21. ONU-Mujeres ha participado de manera activa en consultas sobre el documento estratégico para todo el sistema. ONU-Mujeres está bien posicionado para contribuir con las lecciones aprendidas a partir del Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-SWAP), así como a partir de su labor de coordinación del sistema de las Naciones Unidas de manera más extensa, incluidos los esfuerzos para aportar una mayor coherencia a la programación sobre igualdad de género en el sistema. ONU-Mujeres cree que el capítulo común en los planes estratégicos de ONU-Mujeres, PNUD, UNFPA y UNICEF ofrece una buena base para desarrollar el documento estratégico para todo el sistema.

III. Labor continua y pasos posteriores

22. El documento “*Preliminary analysis of the financial and other implications of General Assembly resolution 72/279 for UN-Women*” presenta las adaptaciones clave necesarias en la arquitectura regional de ONU-Mujeres y la estructura de las sedes como respuesta al proceso de reorientación del SNUD, así como las recomendaciones de la evaluación institucional de la arquitectura regional (2016).

23. Para implementar estas adaptaciones, ONU-Mujeres ha desarrollado un plan global de gestión de cambios que lidera una Asesora o un Asesor Superior que da parte a la Directora Ejecutiva. Este proceso permite a ONU-Mujeres diseñar, presupuestar y evaluar el alcance de los cambios en un período de tiempo definido. También trata de ser transparente e inclusivo para que los resultados sean óptimos y que involucren a partes interesadas internas y externas. El plan de gestión de cambios, que pretende optimizar la eficiencia y la eficacia organizativas del plan estratégico, consta de cuatro flujos de trabajo interrelacionados.

Flujo de trabajo 1: arquitectura regional y tipología nacional

24. ONU-Mujeres está analizando las convergencias de la revisión de su arquitectura regional y la presencia nacional, basadas en las recomendaciones de la evaluación de 2016 de la arquitectura regional, con más cambios recientes y continuos en el SNUD que servirán de orientación en el futuro. Otras evaluaciones recientes han destacado también la optimización de la presencia sobre el terreno de ONU-Mujeres y se han centrado en lo siguiente:

- (i) la importancia de mantener una presencia nacional significativa, con una plena representación en los UNCTs;
- (ii) la garantía de que todas las oficinas de ONU-Mujeres tengan la capacidad adecuada con los recursos existentes, a la vez que identifican tipos de apoyo adecuados;
- (iii) la necesidad de determinar el nivel y el tipo de participación de ONU-Mujeres según un análisis del alcance de la desigualdad de género y los desafíos específicos a los que se enfrentan las mujeres y las niñas.

25. La revisión de la arquitectura regional y la tipología de presencia nacional se basa en los puntos anteriores y en los principios descritos en el plan estratégico (párrafo 122), y se reitera en el documento para la Junta Ejecutiva de septiembre de 2018. También considera los cambios relacionados con la nueva generación de UNCTs y el sistema revitalizado de Coordinadores Residentes, las estructuras regionales renovadas y las oportunidades para mejoras en la eficiencia ofrecidas por «servicios auxiliares» comunes. Estos cambios obligarán a ONU-Mujeres a calibrar de manera flexible su apoyo con base en lo siguiente:

- (i) los contextos y las demandas en evolución, tal y como se acordaron en los MANUD, centrados en las prioridades definidas en el plan estratégico (2018-2021) de ONU-Mujeres;
- (ii) el aumento de las peticiones de apoyo para la integración, el liderazgo y la coordinación de los esfuerzos en materia de igualdad de género a nivel nacional, incluidos los programas conjuntos, con el objetivo de que el sistema de las Naciones Unidas ofrezca resultados en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres más colaborativos y coherentes;
- (iii) las demandas para la transmisión de conocimientos técnicos de alto nivel con el objetivo de fomentar las revisiones normativas (con énfasis en aquellas relacionadas con la CEDAW, la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, la RCSNU 1325 y la aplicación con perspectiva de género de la Agenda 2030) y la prestación de asesoramiento integrado sobre políticas a aliados nacionales y UNCTs para la traducción y aplicación de normas y estándares internacionales a nivel nacional.

26. De conformidad con los principios anteriores, se adoptaron los siguientes pasos para apoyar la revisión de la arquitectura regional y la tipología nacional:

- un análisis de la presencia actual a nivel regional y nacional de ONU-Mujeres dentro del contexto del nivel general de recursos disponibles para garantizar una distribución óptima de la capacidad y el apoyo en un SNUD reorientado;
- la articulación adicional de los tipos de apoyo que ONU-Mujeres puede ofrecer como organismo no residente a aliados nacionales y UNCTs, concretamente desde el nivel regional, en apoyo a las demandas a nivel nacional;
- la aclaración adicional de los tipos de apoyo que se puede esperar de ONU-Mujeres, así como las capacidades mínimas necesarias para su ejecución a nivel nacional y a través de las oficinas regionales o las oficinas encargadas de varios países, cuando corresponda;

- la revisión preliminar de las mejoras potenciales en la eficiencia relacionadas con la aplicación de servicios auxiliares comunes y otras configuraciones de los UNCTs.

27. Como resultado de este análisis, ONU-Mujeres identificará oportunidades para maximizar los tipos de apoyo que ofrece en países en los que tiene el máximo impacto, entre otros, a través de diferentes configuraciones de presencia nacional, como la ubicación conjunta o una representación conjunta con otros organismos, además de las oficinas nacionales plenamente desarrolladas. En otros países, ONU-Mujeres trabajará como organismo no residente para garantizar que los UNCTs se apoyen con el objetivo de promover la agenda de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, entre otros, mediante apoyos a la programación y las políticas dirigidas a nivel regional. Esto implicará el refuerzo de conocimientos técnicos dedicados a nivel regional. ONU-Mujeres también está contribuyendo a la revisión en todo el sistema de las oficinas encargadas de varios países.

28. Este enfoque trata de garantizar que ONU-Mujeres pueda cumplir con las demandas continuadas y crecientes de apoyo dentro de los recursos existentes y con la capacidad adecuada a todos los niveles. Estas propuestas se presentarán junto al presupuesto integrado de ONU-Mujeres para 2020-2021.

Flujo de trabajo 2: revisión funcional y estructura de las sedes

29. Tal y como se describe en el documento preliminar de análisis y en respuesta a las recomendaciones relacionadas de la evaluación institucional de la arquitectura regional, ONU-Mujeres ha revisado la cartera de proyectos de sus Directoras Ejecutivas Adjuntas y Directores Ejecutivos Adjuntos/Subsecretarias y Subsecretarios Generales en los que una persona Adjunta supervisara todas las divisiones que dirigieran funciones específicas del triple mandato de la Entidad (apoyo normativo, coordinación del sistema de las Naciones Unidas y actividades operacionales), y otra persona Adjunta supervisara la gestión y la administración, entre otros, de los recursos humanos y financieros, y además dirigiera los esfuerzos de movilización de recursos. Actualmente ONU-Mujeres está en proceso de contratación de su segunda Directora Ejecutiva Adjunta o segundo Director Ejecutivo Adjunto (DEA)/SSG. Los Directores y las Directoras Regionales han empezado a dar parte directamente al o a la DEA/SSG, y otros cambios descritos en el análisis preliminar se finalizarán a mediados de año.

30. Además, ONU-Mujeres ha iniciado una revisión funcional de las unidades de las sedes para identificar la capacidad específica que se podría descentralizar o reubicar para reforzar los niveles regionales y nacionales. También podría provocar la agilización de determinadas funciones y la identificación de capacidad cuya prioridad podría reevaluarse. Esta revisión, que finalizará durante el segundo trimestre de 2019, también permitirá que ONU-Mujeres mejore más la estructura de sus sedes, aclare las relaciones jerárquicas y refuerce más la coherencia en la Entidad. Los cambios propuestos se reflejarán en el presupuesto integrado de ONU-Mujeres para 2020-2021.

Flujo de trabajo 3: reingeniería de los procesos de negocio

31. Se está llevando a cabo una revisión del proceso de negocio para optimizar el apoyo operacional a las oficinas sobre el terreno, incluidas las oficinas regionales. A finales del primer trimestre de 2019, se completará una revisión de los flujos de trabajo para esclarecer los roles y

las responsabilidades en todos los niveles, reducir los silos y mejorar las eficiencias. Esto se ajusta a las recomendaciones de la evaluación institucional sobre la arquitectura regional. Hasta la fecha, se han realizado cambios en la División de Programas para garantizar que exista un mejor apoyo a las oficinas sobre el terreno, se reduzcan los solapamientos y se complementen las funciones de las oficinas regionales.

32. Además, se espera que la optimización de los procesos de negocio y la eficiencia se logren del siguiente modo: (i) mediante la promoción de la delegación de autoridad, entre otros, a dichas oficinas en las que ONU-Mujeres tiene una presencia menor; (ii) mediante el refuerzo de capacidades internas para la gestión de adquisiciones y proyectos, entre otros, como respuesta al rápido crecimiento y aumento del alcance de los proyectos financiados con recursos no básicos; (iii) mediante la consolidación, cuando sea posible, de las funciones de las operaciones de ONU-Mujeres, entre otras, de las que estén en línea con el proceso de reorientación del SNUD; (iv) mediante la mejora de las funciones de toma de decisiones y rendición de cuentas para garantizar que la descentralización y las iniciativas de programas consolidados ofrezcan mejores resultados y recursos; y (v) mediante la revisión de la forma de asignar recursos en la organización para garantizar que las prioridades se financien correctamente.

Flujo de trabajo 4: gestión de los conocimientos

33. Este flujo de trabajo trata de reforzar las capacidades generales de gestión de los conocimientos de ONU-Mujeres, a la vez que mejora la eficacia de la Entidad en la gestión de la información basada en pruebas, datos y la oferta de servicios de asesoramiento técnico o sobre políticas en un SNUD reorientado. Se informará a la Junta Ejecutiva sobre el enfoque de ONU-Mujeres para la gestión de los conocimientos durante su primer período ordinario de sesiones de 2019, entre otros, como respuesta a las recomendaciones de la evaluación sobre la arquitectura regional.

34. Para seguir mejorando su pertinencia en un SNUD reorientado, ONU-Mujeres necesitará demostrar cómo puede añadir valor a las propuestas de desarrollo a través de análisis oportunos basados en pruebas, estrategias y herramientas para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en entornos complejos y diferentes, y en varias configuraciones de UNCTs. Por tanto, el enfoque de ONU-Mujeres para la gestión de los conocimientos se centra en mejorar su posición como líder de opinión sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres tanto a través de investigaciones de vanguardia, análisis de tendencias y estadísticas de género, como mediante la captación y el aprendizaje de su propia labor a nivel mundial, regional y nacional.

35. ONU-Mujeres garantizará que el conocimiento se capte y difunda de forma estratégica por todas sus funciones y áreas temáticas prioritarias, y que responda a problemas emergentes o de alta prioridad. Esto ayudará a que ONU-Mujeres ofrezca mejores servicios de asesoramiento técnico a aliados nacionales y equipos país de las Naciones Unidas, así como una defensa basada en las pruebas para integrar las perspectivas de género en las políticas e iniciativas nacionales. ONU-Mujeres también aprovechará la gestión de los conocimientos para reforzar su capacidad de

participación en diálogos políticos sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres como organismo no residente.

IV. Actualización de las implicaciones financieras de la resolución 72/279 para ONU-Mujeres

36. Tal y como se destaca en *Preliminary analysis on financial and other implication of Resolution 72/279 for UN-Women in September 2018*, y de acuerdo con la decisión 2018/5 de la Junta Ejecutiva, ONU-Mujeres ha duplicado su contribución de reparto de costes (de 1,3 millones de dólares estadounidenses a 2,6 en 2019) para apoyar el funcionamiento del sistema de Coordinadores Residentes. Para 2019, esta contribución no trajo consigo apoyo financiero adicional para ONU-Mujeres por parte de sus donantes, lo cual resultó en una reducción de los principales recursos disponibles para los programas de ONU-Mujeres. La contribución revisada al funcionamiento del sistema de Coordinadores Residentes se incluirá en el presupuesto integrado para 2020-2021. ONU-Mujeres anima a sus donantes a aumentar y priorizar los recursos (básicos) ordinarios predecibles para ONU-Mujeres con el objetivo de garantizar que ONU-Mujeres cumpla con sus compromisos y garantice la plena aplicación del plan estratégico para 2018-2021. Además, ONU-Mujeres está buscando de manera activa recursos adicionales para iniciativas de alta prioridad, como la revisión y evaluación de 25 años de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, para así garantizar que la revisión aproveche al máximo un SNUD reorientado y dé como resultado la obtención de medidas aceleradas para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

37. Se estima que es necesario un puesto P3 para gestionar los procesos de trabajo adicionales relacionados con el gravamen de coordinación del 1 % que la resolución 72/279 de la Asamblea General decidió que se cobrara en las contribuciones complementarias de terceros estrictamente asignadas para las actividades relacionadas con el desarrollo de las Naciones Unidas. El puesto adicional deberá empezar en 2019 cuando se espera que ONU-Mujeres, junto a otras entidades de las Naciones Unidas, recopile, administre, transfiera a la Secretaría de las Naciones Unidas y presente informes sobre el nuevo gravamen. Al principio, el puesto desarrollará flujos de trabajo y sistemas que cubrirán los registros, las transferencias a la Secretaría de las Naciones Unidas, las presentaciones de informes y la comunicación con los donantes. La necesidad continuada de este apoyo se revisará y justificará en el contexto del presupuesto integrado para 2020-2021.

38. Los costes adicionales asociados al proceso de gestión de los cambios en la reorientación del SNUD también se están complementando actualmente y, en la medida de lo posible, formarán parte de la presentación del presupuesto integrado en el período de sesiones anual de la Junta Ejecutiva en junio de 2019. Hasta ahora, ONU-Mujeres ha asumido cualquier cambio relacionado con la gestión de cambios en los recursos existentes.

V. Conclusión y próximos pasos

39. En los próximos meses, ONU-Mujeres seguirá participando de manera proactiva en los procesos en todo el sistema para definir la reordenación del SNUD y garantizar que apoye la consecución de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. ONU-Mujeres también seguirá aplicando adaptaciones clave en su arquitectura y flujos de trabajo para optimizar el cumplimiento de su plan estratégico, de conformidad con lo descrito en esta nota y la nota presentada en el segundo período ordinario de sesiones de la Junta Ejecutiva en 2018. Considerando lo anterior, se espera que las recomendaciones de la evaluación institucional sobre la arquitectura regional se apliquen completamente a finales del segundo trimestre de 2019.

40. Las acciones clave de seguimiento con la Junta Ejecutiva a este respecto incluyen en 2019:

- la presentación del proyecto de presupuesto integrado para 2020-2021 para el período de sesiones anual de la Junta Ejecutiva en junio de 2019, incluida la consideración de apoyo para la gestión de cambios;
- la actualización de la aplicación de la resolución 72/279 de la Asamblea General presentada en el segundo período ordinario de sesiones y en el anual de 2019.