



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

Distr. general
23 de abril de 2025

Español
Original: inglés

Período de sesiones anual de 2025
17 a 19 de junio de 2025
Tema 1 del programa provisional
Cuestiones de organización

Informe sobre el primer período ordinario de sesiones de 2025, 10 y 11 de febrero de 2025¹

I. Elección de la Mesa

1. El 10 de enero de 2025, la Junta Ejecutiva eligió a las personas que conforman la Mesa de la Junta Ejecutiva de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres) para el año 2025. La Embajadora y Representante Permanente de Suecia ante las Naciones Unidas, la Excelentísima Señora Nicola Clase (en representación de los Estados de Europa Occidental y otros Estados), fue elegida Presidenta de la Junta Ejecutiva. La elección de los Vicepresidentes y Vicepresidentas se efectuó a partir de los siguientes grupos regionales: a) Estados de Europa Oriental: la Excelentísima Señora Suela Janina, Embajadora y Representante Permanente de Albania ante las Naciones Unidas; b) Estados de América Latina y el Caribe: el Excelentísimo Señor Walton Alfonso Webson, Embajador y Representante Permanente de Antigua y Barbuda ante las Naciones Unidas; c) Estados de Asia y el Pacífico: el Excelentísimo Señor Umetsu Shigeru, Embajador y Representante Permanente Adjunto del Japón ante las Naciones Unidas; d) Estados de África: el Excelentísimo Señor Godfrey Kwoba, Embajador y Representante Permanente Adjunto de Uganda ante las Naciones Unidas.

2. La Presidenta saliente, la Excelentísima Señora Zoraya del Carmen Cano Franco, Embajadora y Representante Permanente Adjunta de Panamá ante las Naciones Unidas (en representación de los Estados de América Latina y el Caribe), felicitó a la Presidenta y a los Vicepresidentes y Vicepresidentas entrantes y expresó su gratitud a la Junta Ejecutiva y a los demás miembros de la Mesa que prestaron servicio durante su mandato: el Excelentísimo Señor Jonibek Ismoil Hikmat, Embajador y Representante Permanente de Tayikistán ante las Naciones Unidas (en representación de los Estados de Asia y el Pacífico); el Excelentísimo Señor Andreas Von Uexküll, Embajador y Representante Permanente Adjunto de Suecia ante las Naciones Unidas (en representación de los Estados de Europa Occidental y otros Estados); la Excelentísima Señora Halley Christine Yapi Bah, Embajadora y Representante Permanente Adjunta de Côte d'Ivoire ante las Naciones Unidas (en

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



representación de los Estados de África); y la Excelentísima Señora Joanna Sylwia Skoczek, Ministra Consejera y Representante Permanente Adjunta de Polonia ante las Naciones Unidas (en representación de los Estados de Europa Oriental).

II. Cuestiones de organización

3. El primer período ordinario de sesiones de 2025 de la Junta Ejecutiva se celebró en la sede de las Naciones Unidas, en Nueva York, del 10 al 11 de febrero de 2025. La Junta Ejecutiva adoptó el programa provisional anotado y el plan de trabajo para el primer período ordinario de sesiones de 2025 ([UNW/2025/L.1/Rev.1](#)) y aprobó el informe sobre su segundo período ordinario de sesiones de 2024, celebrado los días 10 y 11 de septiembre de 2024 ([UNW/2024/8](#)). La Junta Ejecutiva aprobó el programa provisional y el plan de trabajo para el período de sesiones anual de 2025, que tendrá lugar del 17 al 19 de junio de 2025 ([UNW/2025/CRP.1/Rev.2](#)), y adoptó el plan de trabajo anual para 2025 ([UNW/2025/L.2/Rev.1](#)).

4. La Junta Ejecutiva adoptó cuatro decisiones (2025/1, 2025/2, 2025/3 y 2025/4), que figuran en el anexo del presente informe.

III. Declaraciones de apertura

5. La nueva Presidenta electa de la Junta Ejecutiva declaró abierto el período de sesiones y destacó el compromiso de la Mesa por seguir reforzando la eficacia de la función de supervisión de la Junta Ejecutiva, en aras de una mejor gobernanza, y, al mismo tiempo, dar continuidad al arduo trabajo llevado a cabo por las anteriores Mesas. También describió los diferentes informes que se presentarán y las reuniones informativas que se celebrarán durante el primer período ordinario de sesiones, así como las decisiones que se negociarán.

6. En su discurso de apertura, la Secretaria General Adjunta y Directora Ejecutiva felicitó a la Presidenta y a la Mesa recién elegidas y manifestó su agradecimiento a la Presidenta y los Vicepresidentes y Vicepresidentas del año anterior. Tras destacar los diferentes hitos que se celebrarán en 2025, describió los seis subtemas que se definen en el informe del Secretario General sobre la Agenda de Acción de Beijing+30: 1) reducir la brecha digital; 2) combatir la pobreza; 3) poner fin a la violencia contra las mujeres y las niñas; 4) promover el liderazgo y la toma de decisiones de las mujeres; 5) impulsar los compromisos con las mujeres, la paz y la seguridad; y 6) dar prioridad a las mujeres y las niñas en la justicia climática. También reconoció que estas seis esferas comparten un objetivo transversal fundamental: lograr la participación significativa de las jóvenes y las niñas.

7. En cuanto a la situación financiera actual, la Secretaria General Adjunta y Directora Ejecutiva señaló que la Entidad celebra su 15.º aniversario en un entorno operativo muy diferente, en el que la acción multilateral en favor de los derechos y el empoderamiento de las mujeres y las niñas cada vez es más compleja, mientras que la financiación para el desarrollo sigue disminuyendo y la asignación de fondos para fines específicos va en aumento. Asimismo, apuntó que los recursos de ONU-Mujeres en 2024 reflejan la aceleración de estas tendencias, lo que indica una trayectoria a largo plazo en la que los recursos complementarios superan a los recursos básicos. Explicó que, en los últimos dos o tres años, más de la mitad de los 20 principales donantes de ONU-Mujeres han modificado sus políticas de desarrollo de manera que han reducido su apoyo tanto a las Naciones Unidas como a la Entidad. Subrayó que, para que ONU-Mujeres pueda cumplir su mandato, es esencial que cuente con los medios necesarios para llegar a las mujeres y niñas a las que presta servicios. La

Directora de la Entidad destacó el valor de la relación de amistad con la Junta Ejecutiva y solicitó un compromiso financiero que esté a la altura de esta valiosa alianza. Además, reiteró el compromiso de ONU-Mujeres de seguir logrando los mejores resultados posibles con los recursos que los Estados miembros confían a la Entidad. Dada la disponibilidad limitada de recursos financieros, la Directora de la Entidad aseguró a la Junta Ejecutiva que ONU-Mujeres está adoptando las medidas necesarias para contener costos y basar su labor en su resolución fundacional, la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing y otras normas intergubernamentales clave.

8. En relación con la iniciativa de descentralización hacia los países y regiones, la Secretaria General Adjunta y Directora Ejecutiva explicó que este cambio estratégico tiene como objetivo fortalecer la capacidad de ejecución de ONU-Mujeres sobre el terreno y aprovechar su triple mandato en los planos regional y nacional para lograr cambios tangibles en la vida de las mujeres y las niñas. Esta descentralización implica dar prioridad al nivel nacional y otorgar mayor autoridad a los y las Representantes y Directores y Directoras Regionales de ONU-Mujeres. También supone la reubicación de aproximadamente 190 puestos de trabajo de Nueva York a Nairobi y Bonn, con el fin de estar más cerca de las mujeres y niñas a las que ONU-Mujeres presta servicio y de optimizar el uso de los recursos. La Directora de ONU-Mujeres informó de que la Entidad espera ahorrar un mínimo de 8 millones de dólares anuales una vez se hayan hecho efectivos los cambios. Reconoció que, inevitablemente, la reubicación de estos puestos de trabajo genera inquietud y disrupción para parte del personal y elogió su disposición y compromiso con estos cambios. Asimismo, dio las gracias al Consejo del Personal por su apoyo inestimable a la hora de facilitar estos cambios con la mayor diligencia posible para todo el equipo de ONU-Mujeres y por su papel clave en el extenso proceso de consulta. Expresó que la Entidad tiene el firme propósito de hacer que esta transición sea lo más sencilla y provechosa posible, tanto para su labor como para su fuerza de trabajo.

9. A pesar de estos cambios organizativos, la Secretaria General Adjunta y Directora Ejecutiva reafirmó el compromiso de ONU-Mujeres con el cumplimiento de las promesas de los Estados miembros a las mujeres y las niñas. Destacó que la Entidad seguirá firme en su misión de poner fin a la violencia contra las mujeres y de impulsar su empoderamiento económico y, de este modo, romper los persistentes ciclos de pobreza que prolongan su situación de vulnerabilidad. Asimismo, reiteró el apoyo continuo de ONU-Mujeres a la participación política de las mujeres en todo el mundo, mediante la promoción de reformas en las leyes electorales y el fortalecimiento de las capacidades de las candidatas. Además, señaló que la Entidad seguirá afrontando las consecuencias del cambio climático en función del género y amplificando las voces de las mujeres afectadas por la guerra. Agregó que ONU-Mujeres está aprovechando su papel en el Comité Permanente entre Organismos (IASC, por sus siglas en inglés) para incorporar un análisis de género en las respuestas humanitarias, con el fin de garantizar que cada dólar no solo satisfaga las necesidades de las mujeres y las niñas, sino que también desbloquee todo su potencial y les permita contribuir a la recuperación y el fortalecimiento de la resiliencia de sus comunidades. Por último, subrayó que ONU-Mujeres ha trabajado para defender los derechos de las mujeres y las niñas en los contextos más difíciles, allí donde es más urgente que se atiendan sus necesidades y donde el respaldo de la Entidad es más necesario.

10. Para concluir, la Secretaria General Adjunta y Directora General instó a los Estados miembros a revitalizar el sistema multilateral, que atraviesa grandes desafíos. Hizo hincapié en que es nuestra herramienta más poderosa y el mejor camino hacia la

paz, el desarrollo sostenible y muchos otros objetivos. Añadió que las Naciones Unidas se forjaron en tiempos difíciles y que las crecientes presiones sobre su labor no hacen más que reafirmar su importancia. Insistió en que los compromisos establecidos por la Asamblea General en la resolución fundacional de ONU-Mujeres siguen siendo el eje central de nuestras preocupaciones y aspiraciones compartidas, y que la Entidad mantiene su firme determinación de ayudar a los Estados miembros a transformar esas prioridades y promesas en acciones concretas. Por ello, les instó a respaldar con hechos el apoyo expresado con palabras.

11. Después de abrir el turno de intervenciones, numerosas delegaciones felicitaron a la Presidenta y los Vicepresidentes y Vicepresidentas por su elección y expresaron su agradecimiento a la Secretaria General Adjunta y Directora Ejecutiva por sus detalladas observaciones y su firme liderazgo. Varias delegaciones destacaron que 2025 será un año crucial para la igualdad de género, ya que se cumple el 30.º aniversario de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, el 20.º aniversario de la resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas y el 15.º aniversario de ONU-Mujeres, y solo quedan cinco años para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Si bien reconocieron los avances logrados, subrayaron que la desigualdad de género sigue manifestándose de múltiples formas. En este sentido, señalaron que 2025 representa una oportunidad clave para evaluar el progreso alcanzado, superar los desafíos persistentes y reafirmar el compromiso colectivo con la igualdad de género. Diversos oradores y oradoras reiteraron su apoyo al triple mandato de ONU-Mujeres y elogiaron el papel fundamental de la Entidad en la promoción del progreso y el cumplimiento de los compromisos en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres. Además, las delegaciones destacaron que la elaboración del Plan Estratégico de ONU-Mujeres para 2026-2029 brinda la oportunidad de establecer una hoja de ruta ambiciosa. Algunos oradores instaron a la Entidad a basarse en las lecciones aprendidas de iniciativas anteriores y de recientes evaluaciones y exámenes, e incluso a considerar la inclusión de un capítulo que defina sus ventajas comparativas dentro del sistema de desarrollo de las Naciones Unidas. Varios alentaron a ONU-Mujeres a dar prioridad al empoderamiento económico de las mujeres y la agenda sobre mujeres, paz y seguridad en su próximo plan estratégico, así como a seguir ejerciendo su función de coordinación para promover la transversalización del enfoque de género en todo el sistema, en consonancia con el Plan de Aceleración para la Igualdad de Género. Una delegación instó a ONU-Mujeres a evitar centrarse en lo que denominó causas "radicales", como la diversidad, la equidad y la inclusión o la "ideología" de género. En relación con la iniciativa de descentralización hacia las regiones y los países, los Estados miembros acogieron con satisfacción la actualización presentada por la Secretaria General Adjunta y Directora Ejecutiva, y alentaron a ONU-Mujeres a proporcionar informes periódicos a la Junta Ejecutiva sobre la implementación de este cambio en la organización para garantizar una supervisión adecuada. De forma similar, varias delegaciones manifestaron interés en recibir información actualizada sobre la aplicación de las recomendaciones del examen de la Dependencia Común de Inspección sobre la gobernanza y supervisión de las Juntas Ejecutivas del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos (UNOPS), del Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) y de ONU-Mujeres. En una declaración conjunta, 31 Estados miembros reafirmaron la importancia de la revisión cuatrienal amplia de la política de 2024, al considerarla un marco esencial para acelerar el avance hacia los ODS en todo el sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo, e instaron a sus entidades a armonizar sus

prácticas de presentación de informes. Algunas delegaciones expresaron su preocupación por las restricciones financieras que enfrenta ONU-Mujeres y destacaron la necesidad de contar con una financiación sostenible y predecible. Otra delegación instó a la Entidad a adherirse estrictamente a su mandato y a centrarse en promover conceptos respaldados intergubernamentalmente. Por último, varias delegaciones recalcaron la importancia de que este año la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer examine los avances en la implementación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing y reafirme los compromisos asumidos hace 30 años.

IV. Cuestiones de auditoría

12. En su intervención inicial sobre este tema, la Directora Ejecutiva Adjunta valoró positivamente los esfuerzos de colaboración entre la Junta de Auditores de las Naciones Unidas y ONU-Mujeres. Destacó con satisfacción que la Entidad ha recibido, por 13.^{er} año consecutivo, un dictamen de auditoría sin reservas por parte de la Junta de Auditores. Asimismo, señaló que los ingresos de ONU-Mujeres en 2023 reflejan la sólida confianza de los asociados en la Entidad. La Directora Ejecutiva Adjunta expresó su agradecimiento a la Junta de Auditores por su apoyo y subrayó que esta es la primera auditoría realizada tras el lanzamiento de Quantum, el sistema de gestión de los riesgos institucionales. Para concluir, destacó que ONU-Mujeres ha alcanzado una tasa de aplicación récord del 92% y que, por cuarto año consecutivo, no tiene recomendaciones pendientes de larga data.

13. El Representante de la Junta de Auditores de las Naciones Unidas y Director de Auditoría Externa del Brasil presentó el informe de la Junta de Auditores sobre los estados financieros correspondientes al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2023 ([A/79/5/Add.12](#)). A juicio de la Junta de Auditores, los estados financieros presentan fielmente la situación financiera de ONU-Mujeres a 31 de diciembre de 2023 en todos los asuntos materiales, así como su desempeño financiero y flujos de efectivo del ejercicio finalizado a dicha fecha, de acuerdo con las Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público (IPSAS). La Junta de Auditores señaló que la fórmula de la Entidad para la asignación de recursos básicos requiere una actualización. Otras esferas en las que introducir mejoras incluyen el ciclo de vida de las actividades de garantía y la conciliación oportuna de pagos a través de Quantum en colaboración con el PNUD. Con respecto al seguimiento de recomendaciones previas, la Junta de Auditores destacó que, de las 26 recomendaciones pendientes de ejercicios anteriores, el 92% estaban plenamente aplicadas y el 8% están en proceso de aplicación.

14. La Directora de la División de Gestión y Administración interina presentó el informe financiero y los estados financieros auditados correspondientes al ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2023 ([A/79/5/Add.12](#)), con unos ingresos totales de 619 millones de dólares. Los gastos totales ascendieron a 546 millones de dólares y la Entidad registró un superávit contable de 79,5 millones de dólares en el ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2023, frente al de 131 millones de dólares de 2022. Este superávit contable se traduce en unos fondos contractuales de los que podrá disponer ONU-Mujeres en años venideros para sus actividades programáticas. Los ingresos totales procedentes de contribuciones se redujeron en 61 millones de dólares, mientras que los gastos totales aumentaron en 10 millones de dólares en comparación con 2022. Los principales activos de ONU-Mujeres incluyen 210 millones de dólares en efectivo y equivalentes de efectivo, 624 millones de dólares en inversiones y 529 millones de dólares en contribuciones por recibir. El total de activos aumentó un 10% hasta alcanzar los 1.500 millones de dólares, debido principalmente a un

incremento del efectivo, los cambios en el efectivo y las inversiones. En cuanto a los ingresos por tipo de financiación, se señaló que los recursos ordinarios aumentaron en 164 millones de dólares y los ingresos por inversiones lo hicieron en 12 millones de dólares.

15. La Directora de la División de Estrategia, Planificación, Recursos y Eficacia informó de las últimas novedades sobre la aplicación por parte de ONU-Mujeres de las recomendaciones de la Junta de Auditores, así como de su repercusión. Destacó que la Entidad alcanzó una tasa de aplicación sin precedentes del 92% de recomendaciones de años anteriores. También señaló que la aplicación de las recomendaciones de auditoría ha tenido efectos positivos acordes con cinco áreas de resultados en materia de eficacia y eficiencia organizativa del plan estratégico de ONU-Mujeres, a saber: i) desempeño basado en principios, con mejoras en la evaluación y validación de riesgos; ii) fortalecimiento de alianzas y movilización de recursos, con un aumento de la transparencia y la comunicación; iii) transformación institucional, con una actualización satisfactoria a Quantum; iv) empoderamiento del personal, con capacitaciones específicas; y v) productos, servicios y procesos, con una mejora en el seguimiento de las adquisiciones. Para concluir, reafirmó que ONU-Mujeres está plenamente comprometida con la aplicación de todas las recomendaciones de la Junta de Auditores, ya que la Entidad es consciente de su importancia a la hora de mejorar sus operaciones y, por ende, para promover la igualdad de género y los derechos y el empoderamiento de las mujeres.

16. Por medio de una declaración conjunta, un grupo de países celebró la 13.^a opinión de auditoría sin reservas consecutiva y expresó su agradecimiento a la Junta de Auditores de las Naciones Unidas por su informe. En la declaración conjunta se reconocieron los esfuerzos de ONU-Mujeres dirigidos a aplicar las recomendaciones de la Junta de Auditores y se destacó la tasa de aplicación del 92%. Asimismo, el grupo de países tomó nota de las esferas en las que introducir mejoras señaladas en el informe —entre ellas la asignación de recursos básicos— e instó a ONU-Mujeres a seguir las recomendaciones de la Junta de Auditores en este sentido. Además, alentó a la Entidad a fortalecer el ciclo de vida de las actividades de garantía mediante la implementación de un sistema de alertas. En la declaración conjunta también se instó a ONU-Mujeres a realizar conciliaciones mensuales con el PNUD a través de la cuenta de compensación de efectivo entre fondos a fin de garantizar que el PNUD efectúe los pagos en nombre de ONU-Mujeres de forma oportuna. Por último, el grupo de países alentó a la Entidad a cumplir con las recomendaciones para reforzar el apoyo a sus oficinas en los países con el objetivo de implementar medidas concretas que contribuyan a la sostenibilidad ambiental.

17. En respuesta, la Directora Ejecutiva Adjunta de Gestión de Recursos, Sostenibilidad y Alianzas destacó los avances logrados por ONU-Mujeres y subrayó la envergadura y el grado de consolidación de la Entidad. Asimismo, señaló que ONU-Mujeres está preparada para actualizar su metodología de asignación de recursos básicos antes del período de sesiones anual de 2026 de la Junta Ejecutiva. Añadió que la Entidad también está trabajando en la formulación de un nuevo presupuesto integrado y en el desarrollo de una herramienta interna para la asignación de recursos básicos, en paralelo con la actualización de su metodología. La Directora Ejecutiva Adjunta recalcó la importancia de definir prioridades y oportunidades mediante procesos consultivos, asegurando al mismo tiempo la flexibilidad necesaria para la asignación de fondos globales en el plano regional. Por su parte, la Directora de la División de Estrategia, Planificación, Recursos y Eficacia confirmó que ONU-Mujeres avanza conforme a lo previsto en la actualización de su metodología de

asignación de recursos básicos, lo que incluye la revisión de su herramienta de asignación de estos recursos. Indicó, además, que la Entidad está integrando procedimientos de sostenibilidad social y ambiental, con miras a fortalecer las capacidades del personal en todos los niveles a través del refuerzo de las medidas de socialización. Esto permitirá al personal comprender cómo cumplir con los requisitos sociales y ambientales, en el marco de un enfoque holístico del desempeño y la planificación. Por último, la Directora de la División de Gestión y Administración interina señaló que ONU-Mujeres y el PNUD han logrado grandes avances en el proceso de conciliación de pagos en la cuenta de compensación de efectivo entre fondos y que la Entidad seguirá colaborando estrechamente con el PNUD para reducir aún más las discrepancias y mejorar la eficiencia en este ámbito.

V. Examen llevado a cabo por la Dependencia Común de Inspección de la gobernanza y supervisión de las Juntas Ejecutivas del PNUD, el UNFPA y la UNOPS, la de UNICEF y la de ONU-Mujeres

18. La Presidenta de la Junta Ejecutiva en representación del Grupo de los Estados de Europa y otros Estados presentó información actualizada acerca de la implementación de la evaluación en torno a la forma en que la Junta Ejecutiva desempeña sus funciones de gobernanza y supervisión, a raíz del informe JIU/REP/2023/7 de la Dependencia Común de Inspección y conforme a lo dispuesto en la Decisión 2024/3 de la Junta Ejecutiva. Señaló que, en noviembre de 2024, la Mesa de la Junta Ejecutiva de ONU-Mujeres recibió comentarios preliminares de la dirección de la Entidad y de sus oficinas independientes sobre el informe de la Dependencia Común de Inspección, los cuales han sido publicados en línea. Asimismo, informó de que el 24 de enero de 2025 se aprobó, mediante el procedimiento de acuerdo tácito, la conformación de un grupo de trabajo compuesto por 15 Estados miembros con representación equitativa entre regiones y con experiencia en distintas Juntas Ejecutivas. Destacó que la Mesa de ONU-Mujeres colaboró con las Mesas de las Juntas Ejecutivas del PNUD, el UNFPA, la UNOPS y de UNICEF en la elaboración de los términos de referencia del grupo de trabajo, que ya han sido aprobados por las otras Juntas Ejecutivas en su primer período ordinario de sesiones, y expresó su esperanza de que la Junta Ejecutiva de ONU-Mujeres hiciera lo propio. También subrayó la importancia de este proceso para garantizar la eficacia y la gobernanza de la Junta, así como su papel en el cumplimiento del mandato de ONU-Mujeres, e instó a todos los Estados miembros a seguir comprometidos con el avance de los objetivos comunes en este ámbito.

19. Después de abrir el turno de intervenciones, un grupo de Estados miembros hizo hincapié en la relevancia del examen de la Dependencia Común de Inspección para fortalecer la gobernanza y la supervisión de las Juntas Ejecutivas, con el objetivo de maximizar la capacidad de los organismos de las Naciones Unidas para cumplir su labor. En su declaración conjunta, subrayaron la importancia de aprovechar las lecciones aprendidas para adecuar las Juntas Ejecutivas a su propósito en el contexto de las circunstancias cambiantes que afectan al multilateralismo. Además, el grupo de países señaló la necesidad de armonizar el proceso de examen de la Dependencia Común de Inspección con la revisión cuatrienal amplia de la política, que insta a los organismos del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible a reforzar sus funciones de gobernanza y supervisión. Por último, en la declaración conjunta se acogió con satisfacción la formación del grupo de trabajo y las acciones futuras.

20. La Directora Ejecutiva Adjunta de Gestión de Recursos, Sostenibilidad y Alianzas celebró la declaración del grupo de países y reiteró el pleno compromiso de ONU-Mujeres para respaldar y orientar el proceso de examen de la Dependencia Común de Inspección, con miras a garantizar una gobernanza y supervisión eficaces de la Junta Ejecutiva.

VI. Cultura institucional y lucha contra la discriminación y el racismo

21. La Secretaria General Adjunta y Directora Ejecutiva presentó ante la Junta Ejecutiva información actualizada sobre las medidas adoptadas por ONU-Mujeres para mejorar la cultura de trabajo de la Entidad y dar cumplimiento a las recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección para combatir el racismo y la discriminación racial ([JIU/NOTE/2022/1/Rev.1](#)), de conformidad con la Decisión 2024/6. La Directora de la Entidad destacó que la escucha activa del personal es un eje central del enfoque de gestión en ONU-Mujeres y enumeró diversas medidas implementadas, como servicios de asesoramiento, modalidades de trabajo flexibles y capacitación en resolución de conflictos. Asimismo, subrayó los esfuerzos para mantener un lugar de trabajo libre de discriminación, acoso y abuso de autoridad, y anunció la designación de una Asesora de Ética para reforzar los mecanismos de denuncia confidencial en estas esferas. En cumplimiento de las recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección, ONU-Mujeres ha establecido un grupo de trabajo, copresidido por las dos Directoras Ejecutivas Adjuntas, con el objetivo de fortalecer la rendición de cuentas, invertir en capacitación y reformar los procesos de gestión de recursos humanos para garantizar la equidad. Para finalizar, la Directora de la Entidad señaló que ONU-Mujeres está llevando a cabo una transformación estructural para descentralizar su liderazgo y alienarse mejor con las prioridades locales y regionales. El objetivo es contar con una fuerza de trabajo más capacitada para responder a las necesidades de las personas a las que presta servicio, al tiempo que establece un alto estándar en materia de ética dentro del sistema de las Naciones Unidas.

22. Por medio de una declaración conjunta, un grupo de delegaciones celebró que, por primer vez, se hubiera incluido un tema independiente sobre la cultura institucional en un período de sesiones de la Junta Ejecutiva. En la declaración se destaca que el respeto y el trato justo a todo el personal de ONU-Mujeres son fundamentales para el cumplimiento eficaz de su mandato. Asimismo, se subraya el papel esencial del liderazgo ejecutivo en la promoción de una cultura institucional saludable, así como la contribución del Ómbudsman y del Consejo del Personal en la orientación del liderazgo hacia este objetivo. El grupo de delegaciones expresó su interés en conocer cómo se integran los distintos elementos de la cultura institucional para conformar una visión holística, así como los métodos adicionales, más allá de las encuestas, que se emplean para supervisar y evaluar dicha cultura. Estas delegaciones instaron a ONU-Mujeres a recopilar datos fiables sobre la cultura institucional a fin de garantizar que se tengan en cuenta todas las opiniones de la Entidad. Además, el grupo solicitó información acerca de cómo se mide el aprendizaje sobre la cultura institucional en todo el sistema y cómo colaboran las oficinas de supervisión de ONU-Mujeres en este ámbito. Un Estado miembro reiteró su apoyo a la eliminación de la discriminación en el seno de la Entidad y a la igualdad de oportunidades para todas las personas, e hizo hincapié en su respaldo a un sistema de promoción basado en el mérito en lugar de en preferencias. Otra delegación alentó a ONU-Mujeres a desarrollar cursos y capacitaciones sobre lucha contra el racismo y sesgos

inconscientes, y propuso la inclusión de partidas presupuestarias específicas para combatir el racismo. Un Estado miembro resaltó la importancia de los datos y preguntó si ONU-Mujeres había realizado una auditoría de cultura institucional a través de una entidad externa. También se interesó por los avances de ONU-Mujeres en la sensibilización sobre discapacidad e inclusión de las personas LGBTQI+, y qué impacto tendría la transformación estructural en esta esfera. Para finalizar, la delegación solicitó mayor claridad sobre el desarrollo de un marco de rendición de cuentas e información actualizada sobre la próxima estrategia de recursos humanos.

23. En respuesta a los puntos planteados por los Estados miembros, la Directora Ejecutiva Adjunta de Gestión de Recursos, Sostenibilidad y Alianzas reconoció la notable falta de inversión en la función de recursos humanos de la Entidad. Explicó que ONU-Mujeres está llevando a cabo una revisión de su estrategia de recursos humanos, cuyos resultados serán evaluados próximamente por la dirección. Dichos resultados se reflejarán en el nuevo plan estratégico y presupuesto integrado, con el objetivo de dotar de recursos adecuados a la función de recursos humanos de la Entidad. Además, subrayó que los procesos de contratación, ascenso y toma de decisiones se basan estrictamente en el mérito y la experiencia profesional, lo que garantiza un equilibrio global en la fuerza de trabajo y la paridad de género.

24. En respuesta a la consulta de una de las delegaciones, el Director de Recursos Humanos indicó que la Entidad no ha realizado una auditoría de la cultura institucional, pero que estudiará las mejores prácticas de otros organismos de las Naciones Unidas para evaluar la posibilidad de llevarla a cabo. También informó de que ONU-Mujeres ha aplicado tres de las seis recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección y que en el período de sesiones anual se presentará una actualización sobre la aplicación de las recomendaciones restantes. Asimismo, señaló que la Entidad supervisa activamente al personal a través de un marco de indicadores centrado en la protección contra la explotación y los abusos sexuales, así como el acoso sexual, tal como se establece en el plan estratégico. Añadió que ONU-Mujeres se apoya en otros organismos del sistema para el desarrollo de capacitaciones, materiales y otras iniciativas, vela por la adopción de buenas prácticas y evita la duplicación de esfuerzos en estas áreas. Destacó también que la función de recursos humanos trabaja en estrecha colaboración con las funciones de supervisión de la Entidad, así como con la Oficina de Servicios de Supervisión Interna y el Ómbudsman, cuando es necesario. Para concluir, informó de que ONU-Mujeres pronto comenzará a implementar una nueva modalidad para el personal afiliado, que proporcionará mayores beneficios y derechos. Por su parte, la Directora Ejecutiva Adjunta de Apoyo Normativo, Coordinación del Sistema de las Naciones Unidas y Resultados de Programas reafirmó la importancia de una cultura institucional saludable para la implementación efectiva del triple mandato de la Entidad en contextos globales polifacéticos y, en ocasiones, complejos.

25. En su declaración, la Representante de ONU-Mujeres ante el PNUD, el UNFPA, la UNOPS y el Consejo del Personal de ONU-Mujeres recordó la pérdida de vidas de personal de las Naciones Unidas en el conflicto en curso en Gaza, y puntualizó que esta ha sido la mayor pérdida de vidas de personal de las Naciones Unidas en un conflicto o desastre natural. Mencionó también los sacrificios del personal en otras zonas de conflicto, como el Sudán, la República Democrática del Congo, Ucrania y Haití, entre otros. A continuación, destacó los esfuerzos del Consejo del Personal para fortalecer la representación y el fomento de la capacidad mediante la creación del Foro Global de Asociaciones de Personal y Personal Local. Entre los temas más importantes en los que se centra el trabajo del Consejo del Personal se encuentran la salud mental,

el desarrollo profesional y la equidad contractual, y la Representante señaló la firme labor de incidencia política que el Consejo ha llevado a cabo en estos ámbitos. Gracias a estos esfuerzos, se han ampliado las consultas sobre el modelo de descentralización en curso de ONU-Mujeres y el plan de apoyo en materia de recursos humanos para el personal. La Representante del Consejo del Personal señaló que el personal sigue expresando preocupación por la transparencia del proceso de descentralización y su repercusión en la eficacia de la Entidad. Además, el personal ha solicitado informes más detallados y oportunidades para aportar comentarios a medida que el proceso avanza. La Representante afirmó que se debe tratar con equidad y transparencia al personal que no es de plantilla y a aquellos que no pueden trasladarse. Para concluir, acogió con beneplácito el plan de apoyo en materia de recursos humanos para la descentralización y agradeció a la dirección su receptividad ante las preocupaciones planteadas por el Consejo del Personal.

26. La Directora Ejecutiva Adjunta de Gestión de Recursos, Sostenibilidad y Alianzas dio las gracias al Consejo del Personal por su importante labor y lamentó las pérdidas que ha sufrido el personal de las Naciones Unidas durante el último año. Seguidamente, afirmó que ONU-Mujeres ha llevado a cabo consultas exhaustivas en toda la Entidad antes de iniciar el proceso de descentralización. La Directora Ejecutiva Adjunta señaló que existen diversas perspectivas sobre la descentralización en el seno de la Entidad, pero que ONU-Mujeres está comprometida a apoyar a su personal a lo largo del proceso mediante la estrategia de apoyo en materia de recursos humanos. Por último, subrayó la importancia de llevar a cabo el proceso de descentralización con la máxima equidad y transparencia.

27. Un Estado miembro tomó la palabra para advertir que ONU-Mujeres aún debe proporcionar más detalles sobre la descentralización, como una evaluación de riesgos y un análisis exhaustivo de la relación costo-beneficio. La delegación alentó a ONU-Mujeres a utilizar todos los períodos de sesiones de la Junta Ejecutiva, así como una reunión informativa, para actualizar a los Estados miembros a medida que avance el proceso.

28. En respuesta a la observación de la delegación, la Directora Ejecutiva Adjunta de Gestión de Recursos, Sostenibilidad y Alianzas confirmó que la Entidad continuará proporcionando de forma periódica información actualizada a la Junta Ejecutiva sobre el proceso de descentralización. Asimismo, reiteró la necesidad de este proceso y señaló que la viabilidad de la financiación sostenida para ciertos puestos no podrá mantenerse sin la descentralización. La Directora Ejecutiva Adjunta de Apoyo Normativo, Coordinación del Sistema de las Naciones Unidas y Resultados de Programas agradeció a la Junta Ejecutiva su orientación durante el proceso de descentralización y destacó que, si bien la transparencia es fundamental, es imprescindible mantener un equilibrio para proteger ciertas confidencialidades. En su intervención, la Secretaria General Adjunta y Directora Ejecutiva dio las gracias al Consejo del Personal, a la dirección y a los Estados miembros por sus observaciones durante esta sección e hizo hincapié en que el bienestar del personal es una prioridad para la organización, al igual que la implementación del triple mandato de ONU-Mujeres.

29. El Ómbudsman para Fondos y Programas de las Naciones Unidas presentó su informe anual a la Junta Ejecutiva. Expuso que, durante 2023, su oficina atendió 31 casos relacionados con ONU-Mujeres, mientras que en 2024 la cifra había aumentado a 52. Entre las observaciones recurrentes derivadas de estos casos, mencionó cierta reticencia entre el personal de ONU-Mujeres a abordar el tema de la salud mental. Además, señaló que existe un temor a represalias, lo que representa una barrera

considerable para la resolución de conflictos. También mencionó la discriminación y la percepción de falta de respeto como otros tipos de casos comunes. Para concluir, agradeció a ONU-Mujeres y al Consejo del Personal su sólida colaboración con la Oficina del Ómbudsman, y destacó que la oficina sigue siendo un espacio confidencial para plantear preocupaciones y encontrar formas de afrontarlas.

30. La Secretaria General Adjunta y Directora Ejecutiva acogió con satisfacción la intervención del Ómbudsman y destacó que el aumento del número de casos atendidos por su oficina apunta a una creciente confianza en ella por parte de los colegas. Para finalizar, agradeció al Ómbudsman el apoyo continuo que brinda su oficina a ONU-Mujeres.

VII. Gestión de riesgos

31. La Directora Ejecutiva Adjunta de Gestión de Recursos, Sostenibilidad y Alianzas ofreció información actualizada a la Junta Ejecutiva sobre la gestión de riesgos. Destacó que las prácticas de gestión de riesgos son fundamentales para el funcionamiento de ONU-Mujeres en un contexto global donde un número cada vez mayor de mujeres y niñas viven en situaciones de conflicto. La Entidad ha determinado cinco áreas críticas de riesgo interrelacionadas para 2025: i) financiación; ii) clima económico; iii) panorama internacional de la igualdad de género; iv) cambio climático; y v) ciberseguridad.

32. La Directora de la División de Estrategia, Planificación, Recursos y Eficacia de ONU-Mujeres presentó ante la Junta Ejecutiva los avances en la madurez del riesgo dentro de la Entidad y las áreas de riesgo de importancia estratégica. Puso de relieve los altos niveles de compromiso del equipo directivo superior con la madurez del riesgo, que se reflejan en su participación en el Comité de Gestión de Riesgos y en una red de 80 puntos focales de riesgo en el plano mundial. La Directora afirmó que ONU-Mujeres cuenta con una política de gestión de riesgos en vigor desde hace tiempo, sujeta a revisiones periódicas, y con una estructura clara de gobernanza en esta materia, lo que demuestra la integración sistemática del riesgo en las operaciones de la Entidad. También subrayó que la inestabilidad de los recursos básicos de ONU-Mujeres constituye un riesgo significativo, y que la Entidad trata de mitigarlo mediante el refuerzo de la recuperación de gastos. Asimismo, señaló que la incertidumbre del entorno internacional representa otro riesgo importante, y que ONU-Mujeres lo afronta mediante la promoción de presupuestos con perspectiva de género. La tercera área de riesgo, marcada por una creciente inestabilidad política, se mitiga gracias al compromiso activo con el Comité Permanente Interagencial y el respaldo a alianzas con múltiples partes interesadas. La ciberseguridad, por su parte, se aborda mediante el fortalecimiento de la gobernanza digital y las medidas de privacidad de los datos. Finalmente, el riesgo relacionado con el cambio climático se mitiga a través de la labor programática de la Entidad.

33. Tras la apertura del turno de palabra, un Estado miembro que habló en nombre de un grupo de países puso de relieve la alta prioridad que se otorga a la gestión de riesgos y expresó su reconocimiento al empeño de ONU-Mujeres por detectar y mitigar los riesgos. En esta declaración conjunta, se alentó a la Entidad a utilizar este tema de los períodos de sesiones de la Junta Ejecutiva para presentar un perfil de riesgo prospectivo. El grupo formuló varias preguntas y solicitó más información sobre la tolerancia al riesgo de ONU-Mujeres, la manera en que la Entidad adapta su enfoque de gestión de riesgos en contextos frágiles y de conflicto, y la colaboración con otros organismos para compartir información sobre riesgos. Otra delegación pidió conocer

cuáles son los principales riesgos internos a los que se enfrenta la Entidad. Asimismo, un Estado miembro se mostró a favor de recibir más información actualizada sobre el proceso de descentralización de ONU-Mujeres en lo que respecta a la gestión de riesgos.

34. En respuesta a las preguntas de las delegaciones, la Directora Ejecutiva Adjunta de Gestión de Recursos, Sostenibilidad y Alianzas señaló que los niveles inaceptables de riesgo para la Entidad son aquellos en los que el nivel de riesgo supera con creces los posibles resultados. Añadió que ONU-Mujeres ha diseñado su mecanismo de gestión de riesgos para que sea ágil y eficiente, con la flexibilidad necesaria para responder a riesgos emergentes, como el de la inteligencia artificial (IA). Por su parte, la Directora de la División de Estrategia, Planificación, Recursos y Eficacia respondió que, en términos generales, ONU-Mujeres tiene una tolerancia media al riesgo. No obstante, al analizarse en detalle, la Entidad tiene una tolerancia muy baja ante fraudes y explotación y acoso sexuales, mientras que en contextos de conflicto o crisis su tolerancia al riesgo es mayor. En entornos de conflicto, ONU-Mujeres cuenta con un sólido sistema de gestión de la seguridad que permite detectar y mitigar riesgos relacionados con este ámbito. Además, la Entidad colabora con asociados en contextos frágiles para fortalecer capacidades y fomentar la resiliencia institucional. En cuanto a la coordinación con otros organismos de las Naciones Unidas, ONU-Mujeres participa en debates nacionales a nivel de todo el sistema sobre gestión de riesgos y contribuye al desarrollo del Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible. A través de una presentación de informes sólida sobre el ONU-SWAP 3.0 y la participación en el Plan de Aceleración para la Igualdad de Género, ONU-Mujeres refuerza su papel en la promoción de la igualdad de género dentro del sistema de las Naciones Unidas, y aprovecha su mandato de coordinación para brindar apoyo técnico a otras entidades. Sobre los riesgos internos, la Directora señaló que la falta de inversión en la División de Recursos Humanos y el mantenimiento de una robusta gobernanza interna constituyen los dos riesgos más relevantes para ONU-Mujeres. Además, destacó la importancia de una cultura institucional sólida para fomentar una gestión de riesgos saludable mediante capacitaciones especializadas, y puntualizó que estas se llevan a cabo en el plano nacional.

35. La Responsable Institucional de Gestión de Riesgos informó de que, para el desarrollo de las capacitaciones, ONU-Mujeres trabaja en estrecha colaboración con la Dependencia de Gestión del Apoyo a los Programas y la función de ética, y señaló que la ética y la cultura institucional son aspectos clave de la eficacia de la gestión de riesgos. En cuanto al riesgo interno, añadió que ONU-Mujeres emplea un enfoque ascendente y descendente que le permite contar con datos agregados y desagregados para conformar un panorama integral del perfil de riesgo de la Entidad. Estos datos se revisan trimestralmente, y los resultados se comparten con el Comité de Gestión de Riesgos para reflexionar sobre cómo afectan a los objetivos estratégicos de ONU-Mujeres.

36. En respuesta, la Directora Ejecutiva Adjunta de Apoyo Normativo, Coordinación del Sistema de las Naciones Unidas y Resultados de Programas hizo énfasis en que los riesgos y problemas pueden ser muy diferentes según el contexto local. En este sentido, destacó la importancia del mandato de coordinación de ONU-Mujeres en lo que respecta a la gestión de riesgos, sobre la base de las lecciones aprendidas de otros organismos. La Directora Ejecutiva Adjunta señaló que el actual entorno financiero representa un importante riesgo para la consecución de la igualdad de género. En este contexto, subrayó la necesidad de emplear las mejores prácticas en materia de igualdad de género, y nombró el ONU-SWAP o el Plan de Aceleración para la Igualdad de

Género como iniciativas destacadas en este ámbito. Para concluir, aseguró a los Estados miembros que el proceso de descentralización no minimizará el papel normativo de ONU-Mujeres en el plano mundial, sino que, por el contrario, lo fortalecerá.

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

37. En sus primeras observaciones, la Directora Ejecutiva Adjunta presentó las principales novedades acerca de la aplicación de las recomendaciones de la Junta Coordinadora del Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/Sida (ONUSIDA). Destacó el importante mandato de coordinación de ONU-Mujeres y señaló que, en su calidad de organismo copatrocinador de ONUSIDA, vela por que la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres sean prioridades centrales de las iniciativas de los organismos del sistema de las Naciones Unidas, de modo que las estrategias de lucha contra el VIH tengan en cuenta las profundas desigualdades de género que alimentan la epidemia. Si bien celebró los avances científicos punteros y otros logros en materia de salud para las mujeres y las niñas, en relación con el VIH señaló que los desafíos persistentes requieren una mayor rendición de cuentas y una financiación más sólida para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en la respuesta al VIH. Por ejemplo, explicó que las infecciones por VIH entre mujeres y niñas a partir de 15 años han aumentado en Europa Oriental, Asia Central, Oriente Medio y África del Norte, y se han mantenido prácticamente sin cambios en América Latina. También presentó estadísticas que demuestran los desafíos adicionales para la prevención del VIH y el acceso a tratamientos. La Directora Ejecutiva Adjunta acogió con satisfacción la creación de un panel de alto nivel para revisar el modelo operativo del Programa Conjunto de ONUSIDA en mayo de 2024, dadas las dificultades de financiación. Hizo un llamamiento a los miembros para garantizar que la erradicación de las desigualdades de género y la inversión en el liderazgo de las mujeres en todos los niveles sigan siendo aspectos centrales de la labor del Programa Conjunto. Agregó que ONU-Mujeres ha estado respondiendo y adaptándose al contexto de los recursos, pero que la Entidad sigue avanzando en la formulación de políticas e instituciones sensibles al género en la respuesta al VIH, así como en el apoyo a organizaciones y redes de mujeres que viven con el VIH. Después, compartió algunos ejemplos de las contribuciones de ONU-Mujeres a la respuesta al VIH en varios países, como su respaldo al movimiento de mujeres jóvenes por la vida (Young Women for Life) en Sudáfrica. Finalmente, puso de relieve la importancia de garantizar opciones y oportunidades para las personas que viven con el VIH y subrayó la necesidad de integrar la labor en materia de VIH en el próximo plan estratégico de ONU-Mujeres.

38. La Directora Ejecutiva Adjunta de la División de Políticas, Defensa y Conocimiento de ONUSIDA elogió la valiosa contribución de ONU-Mujeres al Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/Sida y reconoció el firme compromiso de la Secretaria General Adjunta y Directora Ejecutiva con el programa. Además, destacó las múltiples formas de estigma y discriminación a las que se enfrentan las mujeres y las niñas, así como las normas sociales regresivas que siguen limitando su autonomía y aumentando su riesgo de infección por VIH. La Directora Ejecutiva Adjunta de ONUSIDA subrayó que el liderazgo de ONU-Mujeres en el plano nacional en la promoción de la igualdad de género y el apoyo a la participación de las mujeres que viven con el VIH o se ven afectadas por él, en particular las adolescentes y las mujeres jóvenes, sigue siendo fundamental para el éxito de la respuesta al VIH. En lo tocante a la próxima Estrategia Mundial contra el Sida 2026-

2031, resaltó que la voz firme y constante de ONU-Mujeres, su presencia y su apoyo son esenciales para mantener el enfoque en la eliminación de las desigualdades de género, lo que contribuirá a acelerar los avances hacia los objetivos comunes. También señaló que el Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/Sida, gracias a la labor de incidencia política colaborativa y la fortaleza técnica de sus copatrocinadores y representantes de la sociedad civil, ha logrado avances de calado y ha obtenido resultados positivos para las personas, especialmente para las mujeres que viven con el VIH o se ven afectadas por él. Para concluir, señaló que poner fin al sida exige unos recursos adecuados y que tanto el Programa Conjunto como ONU-Mujeres desempeñan un papel capital en la aceleración de la acción y velan por que todas las personas en situación de riesgo reciban la atención y el apoyo necesarios.

39. En una declaración conjunta, 19 países pusieron en valor las contribuciones de ONU-Mujeres al Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/Sida, celebraron los progresos alcanzados en la lucha contra el VIH y el sida y reafirmaron la necesidad de seguir centrando los esfuerzos en atender las necesidades de las mujeres y las niñas en este contexto. El grupo destacó que las mujeres y las niñas representan el 45% del total de infecciones por VIH en el mundo y señaló que muchas de estas infecciones podrían haberse evitado mediante la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Asimismo, estos países advirtieron que el aumento de las desigualdades y la considerable reducción de los recursos financieros constituyen obstáculos importantes para alcanzar el objetivo común. En la declaración conjunta se subrayó la importancia de contar con entornos jurídicos propicios para atajar las desigualdades que alimentan la epidemia de VIH y se señaló la urgencia de hacer frente al retroceso mundial en materia de derechos humanos. El grupo expresó su apoyo a las iniciativas de ONUSIDA encaminadas a colaborar con los gobiernos en la elaboración de hojas de ruta para la sostenibilidad de las respuestas nacionales al VIH y elogió la creciente cooperación entre ONU-Mujeres y otros organismos de las Naciones Unidas, sobre la base de sus ventajas comparativas. En el contexto del complejo panorama de financiación para la respuesta al VIH, el grupo se interesó por cómo planea ONU-Mujeres sostener su labor en esta esfera hasta 2030 y más adelante. También solicitó información sobre las lecciones aprendidas en la implementación de su plan estratégico actual y cómo estas fundamentarán el próximo plan, así como sobre su enfoque para prestar apoyo y asistencia técnica a los países afectados por conflictos y crisis. En nombre de su país, una delegación puso de relieve la continua disminución de nuevas infecciones por VIH en África subsahariana y el papel crucial de ONU-Mujeres en la incorporación de estrategias con perspectiva de género en la respuesta global al VIH y el sida. No obstante, a pesar de estos avances, la delegación expresó su profunda preocupación por el hecho de que las niñas y las mujeres jóvenes sigan soportando de manera desproporcionada la carga de nuevas infecciones, ya que representan el 85% de los nuevos casos en su grupo etario en la región. La delegación alabó el liderazgo de ONU-Mujeres en el apoyo a los Estados miembros para implementar políticas que den prioridad a la igualdad de género y al empoderamiento de las mujeres y las niñas, e instó a aumentar la financiación flexible y predecible para la Entidad a fin de garantizar la sostenibilidad de sus programas relacionados con el VIH y el sida.

40. En respuesta a las cuestiones planteadas, la Directora Ejecutiva Adjunta compartió las lecciones aprendidas y subrayó la importancia de comprender las causas de la transmisión del VIH y de combatir las desigualdades de género. La Directora de la División de Políticas, Programas y Apoyo Intergubernamental explicó el enfoque adoptado por ONU-Mujeres en la respuesta al VIH y al sida en el marco de su plan estratégico actual y analizó los desafíos de financiación para los copatrocinadores del

Programa Conjunto. Por su parte, la Jefa de VIH/Sida destacó la participación activa de ONU-Mujeres en la elaboración de la nueva Estrategia Mundial contra el Sida, en particular mediante la convocatoria de organizaciones de mujeres y redes de mujeres que viven con el VIH, con el fin de desarrollar una respuesta integral a la epidemia.

IX. Visita sobre el terreno

41. La Segunda Consejera de Malí informó sobre la visita conjunta sobre el terreno a Camboya entre el 28 de octubre y el 1 de noviembre de 2024 de las Juntas Ejecutivas de UNICEF, el PNUD/UNFPA/UNOPS, el Programa Mundial de Alimentos (PMA) y ONU-Mujeres en nombre de la delegación que efectuó dicha visita. Explicó que la visita tenía por objetivo dotar a los miembros de las Juntas Ejecutivas de una mejor percepción del alcance y la forma en que las organizaciones de las Naciones Unidas colaboran y contribuyen a la consecución de los planes nacionales de desarrollo y los ODS. La delegación expresó su más profundo agradecimiento al Gobierno de Camboya por recibir a los miembros de las Juntas Ejecutivas al más alto nivel, así como a la oficina del UNFPA en el país —que coordinó la visita con el apoyo de las oficinas de los otros cinco organismos de las Naciones Unidas en el país— por organizar una visita muy fructífera centrada en los principales aspectos de la labor de estas seis entidades de las Naciones Unidas y sus asociados en Camboya.

42. Durante la visita, la delegación recorrió varios proyectos conjuntos de las Naciones Unidas, así como proyectos de ONU-Mujeres. Al término de la misión, los miembros de la delegación concluyeron que la visita conjunta sobre el terreno a Camboya puso de manifiesto cómo las organizaciones de las Naciones Unidas trabajan de manera eficaz en el país para alcanzar los planes nacionales de desarrollo y los ODS. La delegación quedó impresionada por la sustancial transformación y los avances que Camboya ha logrado en los últimos años con el apoyo de los organismos de las Naciones Unidas y otros asociados para el desarrollo. Los miembros de la delegación también se mostraron satisfechos al constatar que el equipo de las Naciones Unidas en el país, bajo el liderazgo del Coordinador Residente, funciona bien en Camboya, en línea con la reforma del sistema de 2019, y que el Gobierno acoge favorablemente a las Naciones Unidas y confía en ellas. Las recomendaciones figuran en el informe de la visita conjunta sobre el terreno e incluyen la sugerencia de añadir más reuniones con organizaciones de la sociedad civil y ministerios sectoriales del Gobierno para tener una percepción más precisa de los problemas sobre el terreno.

X. Clausura

43. Tras la adopción de la Decisión 2025/3 sobre cultura institucional y lucha contra la discriminación y el racismo, la delegación de Dinamarca emitió una declaración conjunta en nombre de Albania, Alemania, Antigua y Barbuda, Bélgica, Bolivia, Bulgaria, el Canadá, Colombia, Dinamarca, Finlandia, Francia, Irlanda, Islandia, Luxemburgo, México, Noruega, el Reino de los Países Bajos, el Reino Unido, Suecia, Suiza, y la Unión Europea como donante. En la declaración conjunta, el grupo expresó su expectativa de que las agencias de las Naciones Unidas continúen, de conformidad con las decisiones previas de las Juntas Ejecutivas, haciendo todo lo posible para eliminar todas las formas de discriminación, lo que incluye la lucha contra la discriminación racial y el racismo, así como garantizar la inclusión y el acceso de las personas con discapacidad, con el fin de promover y proteger la diversidad, la equidad y la inclusión en todas sus formas y a todos los niveles. El grupo también puso de relieve que lograr la igualdad de género y responder de manera constante a las

necesidades de las mujeres y las niñas es una responsabilidad compartida por todos los organismos del sistema de las Naciones Unidas y un pilar fundamental de la revisión cuatrienal amplia de la política y de las iniciativas de reforma en vigor. En la declaración conjunta se destacó que ONU-Mujeres desempeña un papel especialmente importante en este sentido, como entidad líder en igualdad de género y empoderamiento de las mujeres. Para concluir, el grupo agradeció al personal de ONU-Mujeres en Nueva York y en todo el mundo su compromiso y labor incansable para avanzar en la igualdad de género, la diversidad, la equidad y la inclusión, y manifestó su deseo de seguir colaborando con la Entidad en estas esferas para velar por que todo el personal se sienta respetado y seguro y goce de igualdad de oportunidades para prosperar y triunfar. Australia y Nueva Zelandia tomaron la palabra para expresar su apoyo a la declaración del grupo pronunciada por Dinamarca. En una declaración distinta, el Perú señaló que, aunque se había sumado al consenso, lamentaba que la cuestión de la inclusión de las personas con discapacidad no se reflejara en la decisión e hizo hincapié en la importancia de incluir estas referencias en futuras decisiones de la Junta Ejecutiva. Las declaraciones están disponibles en la grabación del período de sesiones, en: <https://webtv.un.org/en/asset/k17/k1737bs5hf>.

44. En su declaración de clausura, la Secretaria General Adjunta y Directora Ejecutiva agradeció a la Presidenta de la Junta Ejecutiva su diligente y sólido liderazgo durante el primer período ordinario de sesiones. Dio las gracias a los Vicepresidentes y Vicepresidentas por su liderazgo y su acertada coordinación, también dentro de sus grupos regionales, y reconoció la labor de agilización de las negociaciones de los expertos de las Misiones Permanentes de Albania, Antigua y Barbuda, el Japón y Suecia. La Directora de la Entidad agradeció a las delegaciones su flexibilidad para alcanzar el consenso y resaltó que la adopción de las cuatro decisiones refuerza la capacidad de ONU-Mujeres para ayudar a las mujeres y las niñas en todo el mundo. Asimismo, expresó su fuerte reconocimiento y aprecio al Secretario de la Junta Ejecutiva y su equipo, y a todos los colegas de ONU-Mujeres en Nueva York y en todo el mundo.

45. La Secretaria General Adjunta y Directora Ejecutiva señaló que el compromiso, la ambición y la determinación de las delegaciones durante el primer período ordinario de sesiones son una fuente de optimismo ante los retos que ONU-Mujeres tiene por delante. Añadió que 2025 será un año exigente, con múltiples hitos y la elaboración de un nuevo plan estratégico con visión de futuro y adaptado a las necesidades actuales, para articular adecuadamente las ambiciones compartidas en un mundo cada vez más complejo. Si bien se mostró esperanzada en cuanto a la solidez financiera, la Directora de ONU-Mujeres recalcó la necesidad de ser realistas y estar preparados para gestionar un entorno de recursos limitados. En estos esfuerzos, prosiguió, ONU-Mujeres seguirá guiándose por el mandato otorgado por los Estados miembros en su resolución fundacional 64/289. En relación con el grupo de trabajo de la Dependencia Común de Inspección, la Directora de la Entidad manifestó que espera con interés la primera reunión del grupo de trabajo a finales de mes, ahora que se han adoptado los términos de referencia y se ha definido la composición del grupo.

46. A propósito del 30.º aniversario de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, la Secretaria General Adjunta y Directora Ejecutiva puso de relieve que la declaración establece una hoja de ruta clara, y afirma, entre otras cosas, la necesidad imperiosa de la participación plena e igualitaria de las mujeres en la vida política, su empoderamiento económico y la erradicación de la violencia contra las mujeres y niñas. La Directora de la Entidad hizo énfasis en que ONU-Mujeres continuará velando por que la declaración reciba la atención y los recursos adecuados. Además,

reafirmó el principio de que la labor de la Entidad debe estar al servicio de todas las mujeres y niñas, y puso el acento en el párrafo 32 de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, que establece que ello implica intensificar los esfuerzos para garantizar el disfrute en condiciones de igualdad de todos los derechos y libertades fundamentales a quienes enfrentan barreras múltiples y multisectoriales por factores como la raza, la edad, el idioma, el origen étnico, la cultura, la religión o la discapacidad, o por pertenecer a la población indígena.

47. En referencia a la 69.^a Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, la Directora Ejecutiva de ONU-Mujeres subrayó la necesidad de contar con una declaración política sólida y con visión de futuro. También indicó que, como organismo líder en igualdad de género, ONU-Mujeres está fortaleciendo su mandato de coordinación para impulsar cambios en todo el sistema. Añadió que el Plan de Aceleración para la Igualdad de Género del Secretario General proporciona una hoja de ruta audaz y que ONU-Mujeres se ha comprometido a liderar su implementación y a garantizar que cada parte del sistema de las Naciones Unidas actúe en favor de la igualdad de género con ambición y rendición de cuentas. En cuanto a la descentralización de ONU-Mujeres, la Secretaria General Adjunta y Directora Ejecutiva agradeció las preguntas de los Estados miembros y recalcó la necesidad de posicionar mejor a la Entidad para impulsar un cambio real donde más importa. Además, mencionó la colaboración con las delegaciones en el próximo plan estratégico de ONU-Mujeres con el fin de que la Entidad sea más ágil, cuente con mejores recursos y tenga una mayor repercusión a escala. Por último, destacó que la Junta Ejecutiva es la demostración de cómo el sistema multilateral está diseñado para hacer frente a la complejidad, elogió a todos los delegados y delegadas por su compromiso inquebrantable y les agradeció su orientación, supervisión y apoyo.

48. En sus observaciones finales, la Presidenta de la Junta Ejecutiva transmitió su gratitud por los debates dinámicos y enriquecedores sobre cada tema del programa. Felicitó a la Secretaria General Adjunta y Directora Ejecutiva, a las Directoras Ejecutivas Adjuntas y a todos los demás ponentes de la Secretaría por su ardua labor y sus esfuerzos por garantizar la alta calidad de las deliberaciones. También dio las gracias a los Vicepresidentes y Vicepresidentas por su valiosa asistencia y a sus expertos y expertas por facilitar la toma de decisiones durante el primer período ordinario de sesiones. Asimismo, agradeció el apoyo del Secretario de la Junta Ejecutiva y su equipo. Finalmente, expresó su gratitud a todas las delegaciones por su participación activa durante el período de sesiones.

49. A continuación, se levantó la sesión.

Anexo I

Decisiones adoptadas durante el primer período ordinario de sesiones de 2025

2025/1

Informe financiero y estados financieros auditados correspondientes al ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2023 e informe de la Junta de Auditores

La Junta Ejecutiva:

1. *Toma nota* del informe de la Junta de Auditores de las Naciones Unidas para el ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2023.

2. *Toma nota y agradece* el 13.^{er} dictamen de auditoría sin reservas emitido por la Junta de Auditores sobre los estados financieros de ONU-Mujeres correspondientes al ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2023.

3. *Reconoce* los progresos realizados por ONU-Mujeres en materia de aplicación de las recomendaciones de auditoría de la Junta de Auditores y apoya los esfuerzos continuos de la Entidad para garantizar que no queden recomendaciones pendientes de largo plazo.

4. *Solicita* que, en futuras reuniones informativas oficiosas sobre los informes de la Junta de Auditores, haya un representante de la Junta de Auditores dispuesto a responder las preguntas de la Junta Ejecutiva.

5. *Solicita* a la dirección de ONU-Mujeres que incluya en la documentación enviada a la Junta Ejecutiva un organigrama que detalle la estructura real y las ubicaciones geográficas, y que se ponga a disposición del público en el sitio web de la Entidad.

11 de febrero de 2025

2025/2

Examen llevado a cabo por la Dependencia Común de Inspección de la gobernanza y supervisión de la Junta Ejecutiva del PNUD, el UNFPA y la UNOPS, la de UNICEF y la de ONU-Mujeres

La Junta Ejecutiva:

1. *Toma nota del* proceso de consultas llevado a cabo para establecer un grupo de trabajo y elaborar los términos de referencia para la operacionalización del grupo de trabajo sobre el informe de la Dependencia Común de Inspección titulado "Review of governance and oversight of the Executive Boards of UNDP/UNFPA/UNOPS, UNICEF and UN-Women" (Examen de la gobernanza y supervisión de la Junta Ejecutiva del PNUD, el UNFPA y la UNOPS, la de UNICEF y la de ONU-Mujeres) (JIU/REP/2023/7), y adopta dichos términos de referencia.

2. *Reconoce* el proceso seguido por la Mesa, en coordinación con las Mesas de las Juntas Ejecutivas del PNUD, el UNFPA, la UNOPS y la de UNICEF, para

seleccionar a los miembros del grupo de trabajo, y acoge con satisfacción su posterior nombramiento, de conformidad con el párrafo 15 de la Decisión 2024/3.

3. *Recuerda* el párrafo 7 de la Decisión 2024/3, que dispone la inclusión de un tema relativo a la situación de la consideración del informe de la Dependencia Común de Inspección en el programa de cada período de sesiones oficial, hasta que se decida lo contrario, y reitera su solicitud al grupo de trabajo de proporcionar información actualizada de forma periódica a las Juntas participantes, en función de las necesidades.

11 de febrero de 2025

2025/3

Cultura institucional y lucha contra la discriminación y el racismo

La Junta Ejecutiva:

1. *Toma nota* de las actualizaciones proporcionadas por ONU-Mujeres sobre su labor en el fortalecimiento de la cultura institucional, con un enfoque común en la promoción de un entorno seguro, inclusivo y basado en valores, en consonancia con los valores y principios de las Naciones Unidas.

2. *Pone de relieve* que la cultura institucional influye en la implementación efectiva y eficaz del plan estratégico, la rendición de cuentas interna, la gestión de riesgos y la protección contra la discriminación, la explotación, el abuso y el acoso sexuales.

3. *Alienta* a ONU-Mujeres a continuar fortaleciendo su cultura institucional, en consonancia con la revisión cuatrienal amplia de la política, las políticas pertinentes y las decisiones de la Junta, y a promover la igualdad de oportunidades para todas las personas, en particular mediante el refuerzo de las medidas de prevención y respuesta a la discriminación y la explotación, lo que incluye la explotación y el abuso sexuales, la violencia y el acoso sexual.

4. *Toma nota* de la elaboración de una estrategia integral de gestión de recursos humanos que abarque todos los componentes de ONU-Mujeres y todas las categorías de su fuerza de trabajo, y solicita a la Entidad que informe bienalmente a la Junta Ejecutiva, en el marco de sus informes existentes, sobre su implementación, incluido, entre otros aspectos, el uso de la fuerza de trabajo afiliada de ONU-Mujeres, a partir de 2026.

5. *Toma nota* de la implementación en curso de múltiples medidas por parte de ONU-Mujeres en ámbitos fundamentales del entorno de trabajo interno, como el liderazgo, la rendición de cuentas, el compromiso del personal y su experiencia, el aprendizaje y el desarrollo.

6. *Invita* a ONU-Mujeres a desarrollar marcos de resultados y metas en relación con cuestiones de cultura institucional, en consonancia con el párrafo 20 de la revisión cuatrienal amplia de la política de 2024.

7. *Solicita* a ONU-Mujeres que evalúe y presente informes en el primer período ordinario de sesiones sobre los efectos de su labor en la cultura institucional, incluidos: a) los resultados alcanzados; b) las conclusiones principales de las

encuestas realizadas en toda la organización; c) los avances en el trato digno y respetuoso a todo el personal y en la eliminación de la discriminación; y d) los logros y los desafíos pendientes.

8. *Insta* a ONU-Mujeres a seguir fortaleciendo las habilidades de gestión del personal en todos los cargos de supervisión y dirección.

9. En relación con la protección y prevención del acoso y el abuso de autoridad, así como de la discriminación, la explotación, el abuso y el acoso sexuales: *alienta* a ONU-Mujeres a estudiar las buenas prácticas de otros organismos, fondos y programas de las Naciones Unidas, en particular en lo que respecta a auditorías de cultura institucional y rendición de cuentas del equipo directivo, cuando proceda.

11 de febrero de 2025

2025/4

Gestión de riesgos

La Junta Ejecutiva:

1. *Acoge con satisfacción* la información actualizada de ONU-Mujeres sobre la gestión de riesgos institucionales y los riesgos críticos de importancia estratégica, conforme a lo solicitado en la Decisión 2024/1, con el fin de respaldar el papel de la Junta como parte del sistema de supervisión y rendición de cuentas de la Entidad.

2. *Decide* incluir un tema recurrente en el programa del primer período ordinario de sesiones para la toma de decisiones sobre la gestión de riesgos.

3. *Pone de relieve* que la gestión de riesgos es una herramienta de apoyo para la ejecución del mandato y el plan estratégico de ONU-Mujeres, y solicita que se adopte un enfoque sistemático y organizacional en toda la Entidad como parte integral del proceso de planificación para la elaboración de su nuevo plan estratégico.

4. *Reconoce* la complejidad del contexto operativo de ONU-Mujeres y subraya la necesidad de revisar periódicamente su perfil de riesgo.

5. *Considera* que la responsabilidad de garantizar una gestión de riesgos eficaz recae en la Directora Ejecutiva y alienta su presencia continua durante la discusión del tema del programa sobre gestión de riesgos en la Junta Ejecutiva.

6. *Solicita* que ONU-Mujeres, en el marco del tema recurrente del programa sobre gestión de riesgos, incluya en su actualización información sobre:

- a) los sistemas en vigor para detectar y gestionar riesgos;
- b) la detección y evaluación de los principales riesgos a los que se enfrenta la organización;
- c) las medidas adoptadas para gestionar o mitigar estos riesgos en todos los niveles;
- d) la tolerancia al riesgo, incluidos los factores contextuales por los cuales la organización se plantearía aceptar un mayor nivel de riesgo;
- e) las acciones emprendidas para garantizar que el cumplimiento (implementación sistemática de políticas y prácticas de gestión de

riesgos) esté integrado en toda la organización y se fomente entre sus asociados en la ejecución.

7. *Hace hincapié* en que todas las evaluaciones de riesgos realizadas por los organismos deben tener en cuenta factores internos como la cultura institucional.

8. *Acoge con satisfacción* el enfoque de ONU-Mujeres en la gestión del fraude para alcanzar sus objetivos y cumplir su mandato.

9. También *acoge con satisfacción* la atención que presta ONU-Mujeres a los riesgos de explotación, abuso y acoso sexuales para cumplir con su deber de cuidado tanto interno como externo.

10. *Espera* comunicaciones y consultas sobre riesgos en cualquier momento en que estos superen la tolerancia al riesgo de ONU-Mujeres y su capacidad de gestión.

11. *Subraya* la importancia de actualizar regularmente los documentos sobre gestión de riesgos institucionales para garantizar que sigan siendo herramientas eficaces.

12. *Invita* a la Oficina de Servicios de Supervisión Interna a colaborar, conforme a su mandato y políticas, con la Junta Ejecutiva en asuntos pertinentes a su mandato, según corresponda, en un formato que respete la confidencialidad de la Oficina.

11 de febrero de 2025