

Avances hacia el Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres

Informe del Director General

1. El presente informe se ha elaborado para responder a las solicitudes de información, formuladas en reuniones recientes de los Órganos Deliberantes,¹ sobre los avances realizados hacia el logro 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).
2. El ONU-SWAP se creó en 2012 y constituye el primer marco de rendición de cuentas para la incorporación de la perspectiva de género en el sistema de las Naciones Unidas. Está diseñado para definir, controlar y fomentar los avances hacia el cumplimiento de un conjunto común de normas a las que aspiran y se adhieren las entidades de las Naciones Unidas con miras a lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Se aplica a todas las entidades, departamentos y oficinas del sistema de las Naciones Unidas. Desde el 2019, un total de 68 entidades presentan informes al ONU-SWAP, el cual se encarga de que todo el mundo entienda de la misma manera la igualdad de género, y de crear un método común para avanzar hacia ese objetivo, centrándose en los procesos y mecanismos institucionales de cada entidad.
3. El ONU-SWAP comprende un conjunto de indicadores de desempeño, con una escala móvil común y progresiva que sirve para comprobar los avances de cada entidad. El actual marco del ONU-SWAP se puso en marcha en 2018 con un conjunto de 17 indicadores. Los indicadores se presentan en el Cuadro 1, junto con el desempeño de la OMS en 2018 y 2019 y el desempeño previsto para 2020.

Cuadro 1. Desempeño de la OMS en el ONU-SWAP 2.0

Indicadores de desempeño (PI, por sus siglas en inglés)²	2018	2019	2020*
<i>Gestión basada en los resultados</i>			
1. Planificación estratégica de los resultados de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) relacionados con el género	Se cumplen los requisitos	Se cumplen los requisitos	Se cumplen los requisitos

¹ Véase el documento A73/36, véase también el acta resumida de la 73.^a Asamblea Mundial de la Salud (reanudada), segunda sesión de la Comisión B, sección 2 (documento WHA73/2020/REC/3).

² El sistema de clasificación y los indicadores de desempeño del ONU-SWAP constan de niveles: *i*) No aplicable, *ii*) No se cumplen los requisitos, *iii*) Se está cerca de alcanzar los requisitos, *iv*) Se cumplen los requisitos y *v*) Se superan los requisitos. Los requisitos de cada indicador de desempeño se definen en el marco y la orientación técnica del ONU-SWAP 2019 (<https://www.unwomen.org/en/how-we-work/un-system-coordination/promoting-un-accountability>), consultado el 22 de diciembre de 2020.

2. Presentación de informes sobre los resultados de los ODS relacionados con el género	Se está cerca de alcanzar los requisitos	Se está cerca de alcanzar los requisitos	Se está cerca de alcanzar los requisitos
3. Programación de los resultados de los ODS relacionados con el género	N/C	N/C	N/C
<i>Supervisión</i>			
4. Evaluación	Se cumplen los requisitos	Se cumplen los requisitos	Se cumplen los requisitos
5. Auditoría	Se cumplen los requisitos	Se cumplen los requisitos	Se cumplen los requisitos
<i>Rendición de cuentas</i>			
6. Política	Se cumplen los requisitos	Se cumplen los requisitos	Se cumplen los requisitos
7. Liderazgo	Se está cerca de alcanzar los requisitos	Se está cerca de alcanzar los requisitos	Se está cerca de alcanzar los requisitos
8. Gestión del desempeño con perspectiva de género	Se superan los requisitos	Se superan los requisitos	Se superan los requisitos
<i>Recursos humanos y financieros</i>			
9. Seguimiento de recursos financieros	Se está cerca de alcanzar los requisitos	Se está cerca de alcanzar los requisitos	Se está cerca de alcanzar los requisitos
10. Asignación de recursos financieros	Se está cerca de alcanzar los requisitos	Se está cerca de alcanzar los requisitos	Se está cerca de alcanzar los requisitos
11. Arquitectura de género	Se está cerca de alcanzar los requisitos	Se está cerca de alcanzar los requisitos	Se está cerca de alcanzar los requisitos
12. Representación igualitaria de las mujeres	Se está cerca de alcanzar los requisitos	Se está cerca de alcanzar los requisitos	Se cumplen los requisitos
13. Cultura institucional	Se está cerca de alcanzar los requisitos	Se está cerca de alcanzar los requisitos	Se cumplen los requisitos
<i>Capacidad</i>			
14. Evaluación de la capacidad	Se está cerca de alcanzar los requisitos	No se cumplen los requisitos	No se cumplen los requisitos
15. Fomento de la capacidad	Se está cerca de alcanzar los requisitos	Se está cerca de alcanzar los requisitos	Se está cerca de alcanzar los requisitos

<i>Comunicación y coherencia del conocimiento</i>			
16. Conocimiento y comunicación	Se está cerca de alcanzar los requisitos	Se está cerca de alcanzar los requisitos	Se cumplen los requisitos
17. Coherencia	Se está cerca de alcanzar los requisitos	Se está cerca de alcanzar los requisitos	Se cumplen los requisitos

* Se confirmará por ONU-MUJERES en 2021.

6/16 indicadores cumplidos (35%)	5/16 indicadores cumplidos (31%)	10/16 indicadores cumplidos (63%)
----------------------------------------	----------------------------------------	--------------------------------------------

Indicadores de la gestión basada en los resultados

4. En esta categoría se incluyen tres indicadores: PI-01 (Planificación estratégica de los resultados de los ODS relacionados con el género); PI-02 (Presentación de informes sobre los resultados de los ODS relacionados con el género); y PI-03 (Programación de resultados de los ODS relacionados con el género). La OMS cumplió los requisitos del PI-01 en 2018 y 2019 porque los principales documentos estratégicos de la Organización, el 13.º Programa General de Trabajo, 2019-2023 y los presupuestos por programas, incluyen al menos un resultado de alto nivel (efecto) sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres que contribuye al cumplimiento de las metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y hace referencia a las metas del Objetivo 5. Aunque ninguno de los efectos del presupuesto por programas 2020-2021 incluye una referencia específica al género, en el informe de evaluación anual se indica que la OMS seguirá cumpliendo ese requisito en 2020,¹ dado que el 13.º Programa General de Trabajo, 2019-2023 incluye el género como uno de los cambios estratégicos y que los productos del presupuesto por programas 2020-2021 son efectos intermedios en la cadena de resultados. En particular, el producto 4.2.6 trata sobre la incorporación de la perspectiva de género² y viene acompañado de un sistema de calificación³ para la medición de los productos como parte del marco actual de resultados de la OMS. La Secretaría está trabajando para que el anteproyecto de presupuesto por programas 2022-2023 incluya una referencia específica al género en uno de los efectos. Esto permitirá a la Organización cumplir los requisitos para 2023.

5. Con respecto al PI-02, la OMS estuvo cerca de alcanzar los requisitos en 2018 y 2019. Los requisitos para cumplir ese indicador son dos: un informe permanente a los Órganos Deliberantes sobre la igualdad de género y el uso sistemático de datos desglosados por sexo en la presentación de informes de planes estratégicos. En el informe de evaluación anual se indica que la OMS seguirá trabajando en esos requisitos en 2020.

¹ La decisión final sobre la evaluación se tomará después de que ONU-MUJERES haya llevado a cabo un examen del informe de la entidad, incluido un control de calidad de las fuentes. El informe ONU-SWAP 2020 de la OMS se presenta a ONU-MUJERES en enero de cada año y la respuesta, con una confirmación o con correcciones, se recibe generalmente dos o tres meses después.

² Producto 4.2.6 del presupuesto por programas 2020-2021: se habrá incorporado progresivamente y monitoreado el enfoque de «no dejar a nadie atrás» centrado en la equidad, la igualdad de género y los derechos humanos.

³ Presupuesto por programas 2020-2021. Actualización del marco de resultados de la OMS. Informe del Director General. EB146/28 Rev.1.

6. El PI-03 no es aplicable a la OMS, según indica ONU-Mujeres en las notas técnicas sobre el ONU-SWAP y confirma en su última revisión del informe de la OMS de 2019. La razón de que no pueda aplicarse ese indicador a la OMS es que todos los resultados programáticos e institucionales se incluyen en el presupuesto por programas y, por lo tanto, están cubiertos por los indicadores PI-01 y PI-02.

Actividades de supervisión

7. En esta categoría se incluyen dos indicadores de desempeño: PI-04 (Evaluación) y PI-05 (Auditoría). La OMS cumplió los requisitos en 2018 y 2019 y se prevé que los siga cumpliendo en 2020. La OMS cumple con las normas y criterios en materia de igualdad de género del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas (UNEG) y aplica la orientación de este grupo, la «Integración de los derechos humanos y la igualdad de género en la evaluación». La OMS también ha desarrollado instrumentos para integrar las cuestiones de género, equidad y derechos humanos en las auditorías. El equipo de igualdad de género y derechos humanos de la Secretaría trabaja con la Unidad de Evaluación y la Oficina de Servicios de Supervisión Interna para desarrollar la capacidad en esas esferas y mantener la puntuación de la OMS.

Indicadores de rendición de cuentas

8. En esta categoría se incluyen tres indicadores de desempeño: PI-06 (Política), PI-07 (Liderazgo) y PI-08 (Gestión del desempeño con perspectiva de género). La OMS cumplió con los requisitos del PI-06 en 2018 y 2019 a tenor de la hoja de ruta 2014-2019 para la integración de las cuestiones de equidad, género, derechos humanos y determinantes sociales en la labor de la OMS (*Integrating equity, gender, human rights and social determinants into the work of WHO: Roadmap for Action (2014-2019)*). En 2020, la OMS revisará ese requisito ya que la Hoja de Ruta expiró en 2019. En cuanto al PI-07, la OMS estuvo cerca de alcanzar los requisitos en 2018 y 2019; en 2020 probablemente cumplirá los requisitos gracias a los planes de medidas correctivas puestos en marcha por la Secretaría, por ejemplo para mejorar las aportaciones a los discursos y conferencias públicos del Director General, incluir la movilización interna en el sistema de calificación para la medición de los productos y elaborar una lista de verificación para evaluar y apoyar los discursos de los altos directivos.

9. Con respecto al PI-08, la OMS superó los requisitos en 2018 y 2019 y seguirá superándolos en 2020, principalmente gracias a la asignación de personal y recursos realizada con miras a evaluar la inclusión de la cuestión de género, así como la equidad, los derechos humanos, la diversidad y la inclusión, en la evaluación del desempeño y las competencias básicas de todo el personal.

Indicadores de recursos humanos y financieros

10. En esta categoría se incluyen cinco indicadores: PI-09 (Seguimiento de recursos financieros), PI-10 (Asignación de recursos financieros), PI-11 (Arquitectura de género), PI-12 (Representación igualitaria de las mujeres) y PI-13 (Cultura institucional). La OMS estuvo cerca de alcanzar los requisitos de los cinco indicadores en 2018 y 2019. Según el informe de 2020, está previsto que la OMS siga trabajando en los requisitos de los indicadores PI-09, PI-10 y PI-11. Las principales razones por las que ha seguido trabajando en los requisitos durante tres años consecutivos son: *a)* las limitaciones para realizar el seguimiento de todos los recursos que se destinan a actividades relacionadas con la cuestión de género ajenas al producto para el que se han asignado recursos en el presupuesto por programas (por ejemplo, el producto 4.2.6 del presupuesto por programas 2020-2121); *b)* la falta de financiación para las actividades relacionadas con las cuestiones de género, equidad y derechos humanos que se refleja en la evaluación de los costos previstos y la financiación real del informe ONU-SWAP; y *c)* la reducción del personal designado para las actividades de incorporación de la perspectiva de género en la Organización, que se

mide mediante el indicador ONU-SWAP. Para subsanar las deficiencias del PI-09, la Secretaría está estudiando la posibilidad de crear una etiqueta para gastos de conformidad con la orientación de ONU-MUJERES sobre marcadores de género. El desarrollo de un nuevo sistema de gestión empresarial en los próximos años ofrece una oportunidad para trabajar con miras a alcanzar ese objetivo.

11. Con respecto al PI-12, el informe de evaluación anual sugiere que la OMS probablemente pase a «cumplir los requisitos» en 2020, si bien eso depende de los datos estadísticos sobre la fuerza de trabajo de la OMS a 31 de diciembre de 2020. El rango para lograr una representación igualitaria de mujeres es de 47-53% en todas las categorías de personal. A 31 de julio de 2020, la proporción de mujeres entre los miembros del personal era de 46% en la categoría profesional y 55% en la categoría de servicios generales. Existen diferencias en función de las regiones y las categorías, pero se ha conseguido la paridad en algunos niveles, entre otros en los equipos directivos superiores (por ejemplo, en la categoría de Secretario General Adjunto).

12. Con respecto al PI-13, el informe de evaluación anual parece indicar que la OMS cumplirá los requisitos en 2020 como resultado de los planes de acción y políticas correctivas puestos en marcha por la Organización, incluidas políticas y reglamentos sobre el comportamiento ético, políticas facilitadoras para el personal (como modalidades de trabajo flexibles), análisis de entrevistas de fin de servicio del personal y adhesión demostrada a todas las políticas de acoso sexual generales en todo el sistema y específicas de cada organismo.

Indicadores de capacidad

13. En esta categoría se incluyen dos indicadores: PI-14 (Evaluación de la capacidad) y PI-15 (Desarrollo de la capacidad). Con respecto al PI-14, la OMS estuvo cerca de alcanzar los requisitos en 2018, pero no los cumplió en 2019. Con respecto al PI-15, la OMS estuvo cerca de alcanzar los requisitos en 2018 y 2019. La razón de esas puntuaciones es que debe llevarse a cabo una evaluación de la capacidad del personal en materia de igualdad de género en toda la Organización, tras lo cual será necesario establecer un plan de seguimiento quinquenal del fomento de esa capacidad. En 2020, la OMS seguirá sin cumplir los requisitos del PI-14, pero estará cerca de cumplir los del PI-15 gracias a las medidas relativas al fomento de la capacidad, el aprendizaje en línea y la colaboración con la Academia de la OMS para elaborar un curso sobre género, equidad y derechos humanos. A fin de cumplir los requisitos de ambos indicadores, deberá realizarse una evaluación de la capacidad en toda la Organización.

Indicadores de comunicación y coherencia del conocimiento

14. En esta categoría se incluyen dos indicadores: PI-16 (Conocimiento y comunicación) y PI-17 (Coherencia). La OMS estuvo cerca de alcanzar los requisitos de estos indicadores en 2018 y 2019. Los factores clave de esas puntuaciones parece indicar la necesidad de establecer un plan claro de comunicaciones en el que se tengan en cuenta las cuestiones de género, y de llevar a cabo un examen por homólogos del proceso de presentación de informes ONU-SWAP con otra entidad de las Naciones Unidas. En 2020, se espera que la OMS cumpla los requisitos de ambos indicadores. La Secretaría ha trabajado para fortalecer las comunicaciones con un mayor énfasis en la cuestión de género, entre otras cosas en el sitio web principal de la Organización y en sus publicaciones en las redes sociales. También en 2020 se ha establecido una asociación entre equipos pertinentes de la sede de la OMS y del Centro de Comercio Internacional para llevar a cabo un proceso de revisión por homólogos, evaluado por un experto externo en igualdad de género e integración de la perspectiva de género. En el proceso de revisión por pares participaron todos los departamentos que trabajan en el ONU-SWAP. También se espera que la OMS cumpla los requisitos del PI-17 en 2020 gracias al fortalecimiento de la labor interinstitucional en materia de género, equidad y derechos humanos, mediante múltiples programas de la Organización, en particular los relativos a los equipos de tareas de las Naciones Unidas y los ODS, los foros interinstitucionales y los informes de múltiples asociados.

15. El desempeño de la OMS en el ONU-SWAP es evaluado por ONU-MUJERES y publicado en el sistema de las Naciones Unidas.¹ ONU-MUJERES ha elogiado a la OMS por sus innovaciones en la gestión del desempeño, el fomento de la capacidad, nuevos mecanismos como los talleres ONU-SWAP de las Naciones Unidas, la mejora de la cultura institucional y el desarrollo de un sistema de calificación para la medición de los productos con una sección dedicada a evaluar la incorporación de la perspectiva de género, equidad y derechos humanos. ONU-MUJERES también ha alentado a la OMS a mejorar la puntuación de otros indicadores de desempeño para alcanzar la puntuación promedio de las entidades del sistema de las Naciones Unidas y los organismos especializados.

INTERVENCIÓN DEL CONSEJO EJECUTIVO

16. Se invita al Consejo a tomar nota del informe.

= = =

¹ Véase <https://www.unwomen.org/en/how-we-work/un-system-coordination/promoting-un-accountability/un-swap-results/2019> (consultado el 22 de diciembre de 2020).