



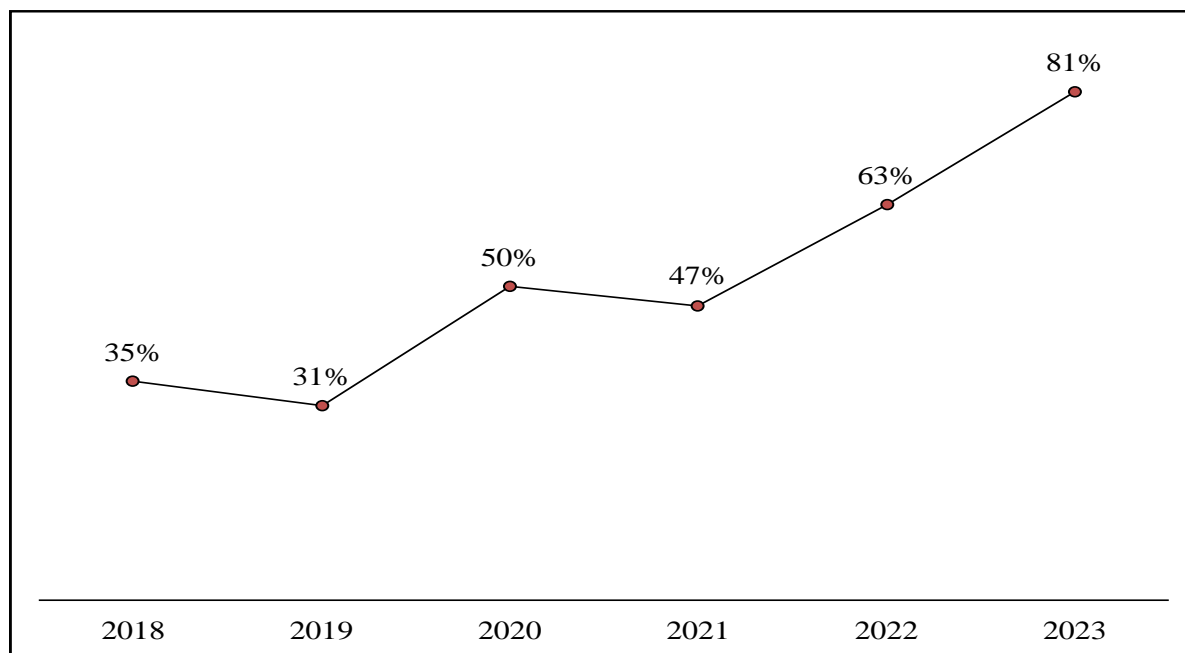
---

# **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 Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-SWAP), es el primer mecanismo de rendición de cuentas a nivel de todo el sistema de las Naciones Unidas para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. El marco ONU-SWAP 2.0 se puso en marcha en 2018 e incluye 17 indicadores de desempeño que están en consonancia con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Esos indicadores se centran en los procesos y acciones institucionales a nivel de cada entidad, y establecen un método común para avanzar hacia los objetivos de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.
2. En 2023, el desempeño de la OMS en el ONU-SWAP cumplió o superó los requisitos en el 81% de los indicadores de desempeño. Ello representa una mejora considerable en las calificaciones obtenidas por la OMS, ya que inicialmente en 2018 se alcanzó un 35%, en 2021, un 47% y en 2022, un 63%. La figura 1 y el cuadro 1 ofrecen una visión de conjunto del avance realizado por la OMS entre la primera calificación, obtenida en 2018, y la última, obtenida en 2023.

Figura 1. Desempeño de la OMS en el ONU-SWAP en el periodo 2018-2023



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

Indicadores de desempeño (PI, por sus siglas en inglés)	2018	2019	2020	2021	2022	2023
<i>Gestión basada en los resultados</i>						
PI 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	Se cumplen los requisitos	Se cumplen los requisitos	Se cumplen los requisitos
PI 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	Se está cerca de alcanzar los requisitos	Se está cerca de alcanzar los requisitos	Se cumplen los requisitos
PI 3 Resultados programáticos de los ODS relacionados con el género	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
<i>Supervisión</i>						
PI 4 Evaluación	Se cumplen los requisitos	Se cumplen los requisitos	Se cumplen los requisitos	Se superan los requisitos	Se superan los requisitos	Se superan los requisitos
PI 5 Auditoría	Se cumplen los requisitos	Se cumplen los requisitos	Se cumplen los requisitos	Se cumplen los requisitos	Se cumplen los requisitos	Se cumplen los requisitos
<i>Rendición de cuentas</i>						
PI 6 Política	Se cumplen los requisitos	Se cumplen los requisitos	Se está cerca de alcanzar los requisitos	Se está cerca de alcanzar los requisitos	Se cumplen los requisitos	Se cumplen los requisitos
PI 7 Liderazgo	Se está cerca de alcanzar los requisitos	Se está cerca de alcanzar los requisitos	Se cumplen los requisitos	Se está cerca de alcanzar los requisitos	Se cumplen los requisitos	Se cumplen los requisitos
PI 8 Gestión del desempeño con perspectiva de género	Se superan los requisitos	Se superan los requisitos	Se superan los requisitos	Se superan los requisitos	Se superan los requisitos	Se superan los requisitos

Indicadores de desempeño (PI, por sus siglas en inglés)	2018	2019	2020	2021	2022	2023
<i>Recursos humanos y financieros</i>						
PI 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	Se está cerca de alcanzar los requisitos	Se está cerca de alcanzar los requisitos	Se cumplen los requisitos
PI 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	Se está cerca de alcanzar los requisitos	Se está cerca de alcanzar los requisitos	Se está cerca de alcanzar los requisitos
PI 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	Se está cerca de alcanzar los requisitos	Se cumplen los requisitos	Se cumplen los requisitos
PI 12 Representación igualitaria de las mujeres	Se está cerca de alcanzar los requisitos	Se está cerca de alcanzar los requisitos	Se está cerca de alcanzar los requisitos	Se está cerca de alcanzar los requisitos	Se está cerca de alcanzar los requisitos	Se está cerca de alcanzar los requisitos
PI 13 Cultura institucional	Se está cerca de alcanzar los requisitos	Se está cerca de alcanzar los requisitos	Se cumplen los requisitos	Se cumplen los requisitos	Se cumplen los requisitos	Se cumplen los requisitos
<i>Capacidad</i>						
PI 14 Evaluación de la capacidad	Se está cerca de alcanzar los requisitos	No se cumplen los requisitos	No se cumplen los requisitos	No se cumplen los requisitos	Se está cerca de alcanzar los requisitos	Se cumplen los requisitos
PI 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	Se está cerca de alcanzar los requisitos	Se está cerca de alcanzar los requisitos	Se está cerca de alcanzar los requisitos
<i>Coherencia</i>						
PI 16 Conocimiento y comunicación	Se está cerca de alcanzar los requisitos	Se está cerca de alcanzar los requisitos	Se superan los requisitos	Se cumplen los requisitos	Se superan los requisitos	Se superan los requisitos
PI 17 Coherencia	Se está cerca de alcanzar los requisitos	Se está cerca de alcanzar los requisitos	Se cumplen los requisitos	Se cumplen los requisitos	Se superan los requisitos	Se superan los requisitos
<i>Se cumplen o superan los requisitos</i>	<b>6/16 (35%)</b>	<b>5/16 (31%)</b>	<b>8/16 (50%)</b>	<b>7/16 (47%)</b>	<b>10/16 (63%)</b>	<b>13/16 (81%)</b>

### Indicadores de la gestión basada en los resultados

3. En esta categoría se incluyen tres indicadores: PI-01 (Planificación estratégica de los resultados de los Objetivos de Desarrollo Sostenible relacionados con el género); PI-02 (Presentación de informes sobre los resultados de los Objetivos de Desarrollo Sostenible relacionados con el género); PI-03 (Resultados de los Objetivos de Desarrollo Sostenible relacionados con el género). La OMS siguió cumpliendo los requisitos del indicador PI-01 en 2023. La OMS hace un seguimiento de la ejecución del 13.º Programa General de Trabajo 2019-2025 mediante una selección de indicadores de efectos e impactos, algunos de los cuales incluyen datos desglosados por sexo. La tarjeta de puntuación de productos apoya la medición de los productos como parte del actual marco de resultados de la OMS. El proyecto de 14.º programa general de trabajo 2025-2028 propone un objetivo de alto nivel transformador en materia de género que garantizará la importancia fundamental de las cuestiones de género, así como de los derechos, la equidad y la diversidad, a lo largo de todo el documento estratégico de alto nivel.

4. En lo que respecta al indicador PI-02, la OMS mejoró su calificación, y, en 2023, pasó de estar cerca de alcanzar los requisitos a cumplir los requisitos. En la ejecución del presupuesto por programas 2022-2023, la OMS proporciona datos específicos desglosados por sexo y edad, y al menos otra dimensión de la desigualdad, como datos empíricos relativos a las poblaciones que han quedado atrás. También ofrece orientaciones sobre el modo de incorporar un análisis sobre la perspectiva de género,

los derechos humanos y la equidad de los datos cuantitativos y cualitativos, las políticas o las leyes que afectan a la obtención de productos. De los 46 indicadores de efectos del 13.º Programa Mundial de Trabajo, 31 permiten desglosar datos; de ellos, actualmente, 13 indicadores presentan datos desglosados por sexo a nivel mundial. El informe anual sobre estadísticas sanitarias mundiales también incorpora datos desglosados por sexo. El principal portal de datos de la OMS, el Observatorio Mundial de la Salud, contiene 1357 indicadores relacionados con la salud, de los que 211 ofrecen datos desglosados por sexo. La OMS ha empezado aplicar una serie de directrices relativas a la equidad de sexo y género en materia de investigación, que constituyen un valioso instrumento para facilitar la adopción de un enfoque más sistemático a la hora de incorporar las dimensiones de sexo y género en los productos técnicos de la OMS y la presentación de informes conexos. El indicador PI-03 sigue sin poder aplicarse a la OMS dado 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.

### **Indicadores de supervisión**

5. Los dos indicadores de desempeño en esta categoría son PI-04 (Evaluación) y PI-05 (Auditoría). La OMS superó los requisitos del indicador PI-04 en 2021, 2022 y 2023. En una nueva nota orientativa publicada a finales de 2022 se ofrece apoyo sobre el modo de integrar la igualdad entre los géneros, el empoderamiento de las mujeres<sup>1</sup> y los derechos humanos en las evaluaciones. En 2023, cinco de las ocho evaluaciones fueron evaluaciones institucionales encargadas y gestionadas o realizadas por la Oficina de Evaluación de la OMS; las otras tres fueron evaluaciones descentralizadas encargadas por otras oficinas de la OMS. Las ocho evaluaciones se ajustaron a los requisitos, y bien obtuvieron una puntuación satisfactoria o cumplieron plenamente los requisitos de los tres criterios de puntuación relativos a la integración de las cuestiones de género, equidad y derechos humanos.

6. En 2023, la OMS siguió cumpliendo los requisitos del indicador PI-05 (Auditoría). La Oficina de Supervisión Interna se ocupa de las cuestiones de género, equidad, derechos humanos y discapacidad en las auditorías de la Sede, las oficinas regionales y los programas técnicos de las oficinas de la OMS en los países. En el Informe del Auditor Interno para la 76.ª Asamblea Mundial de la Salud se explica que las auditorías integradas correspondientes a 2022 incluyen de forma sistemática conclusiones de interés sobre la igualdad de género.<sup>2</sup> El informe también contiene información relativa a la capacitación obligatoria y al seguimiento mediante iLearn, incluidos los cursos obligatorios sobre prevención de la explotación y los abusos sexuales (párr. 39). Las observaciones relacionadas con las cuestiones de género señaladas en las auditorías de 2023 se incluirán en el Informe del Auditor Interno de 2024 que se presentará a la Asamblea Mundial de la Salud<sup>3</sup>.

### **Indicadores de rendición de cuentas**

7. 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).

8. En 2023, la OMS siguió cumpliendo los requisitos del indicador PI-06 (Política). La nueva Política de Prevención y Lucha contra las Conductas Sexuales Indebidas, que entró en vigor en 2023, permite mejorar los marcos jurídicos y de rendición de cuentas para que no se tolere ningún tipo de conducta sexual indebida ni la inacción frente a ellas. El tablero de información institucional sobre

---

<sup>1</sup> Reference documents: Evaluation policy and frameworks (<https://www.who.int/about/evaluation/resources/reference-documents>), consultado el 21 de marzo de 2024.

<sup>2</sup> Véase el documento A76/23, párrafo 41.

<sup>3</sup> Documento A77/23.

recursos humanos de la OMS<sup>1</sup>, que se puso en marcha en abril de 2023, presenta información sobre: *i*) un indicador relativo a la paridad de género en el conjunto del personal; y *ii*) un indicador sobre el número de mujeres que son jefas de oficina. Ello pone de relieve el compromiso de la OMS con la representación equitativa de mujeres y hombres en los puestos de toma de decisiones. El nuevo programa de promoción profesional denominado «Advance», cuyo objetivo es promover el liderazgo de la mujer, se impartió en dos ocasiones. La Secretaría también completó un plan para reforzar su apoyo a los Estados Miembros con objeto de avanzar en la igualdad de género, los derechos humanos y la equidad en la salud con miras al impacto en los países en forma de una hoja de ruta interna.

9. En 2023, la OMS siguió cumpliendo los requisitos del indicador PI-07 (Liderazgo). El Director General se ha comprometido a mantener una postura de tolerancia cero frente a la violencia de género y a promover la igualdad de género en la salud. En sus comunicaciones, los altos cargos también han recalcado la importancia de las cuestiones de género, así como de los derechos y la equidad. Los mecanismos de los órganos deliberantes de la OMS han pedido a los Estados Miembros que consideren la posibilidad de garantizar la paridad de género en las delegaciones que les representan ante la Asamblea de la Salud.

10. La OMS superó los requisitos del indicador de gestión del desempeño con perspectiva de género (PI-08) en 2023. Los criterios elegidos en más del 50% de los premios de reconocimiento fueron el género y la diversidad y el liderazgo. El texto de todos los anuncios de vacantes de la OMS hace referencia a la Carta de Valores de la OMS y a una declaración sobre el compromiso de la Organización con relación a la implantación de una política de tolerancia cero ante la explotación, el abuso y el acoso sexuales. Se ha añadido una declaración sobre diversidad a los anuncios de vacantes en todas las categorías de contratos, incluidos los de consultores y pasantes. Todos los directivos contratantes supervisan los datos desglosados por sexo en la contratación de personal de categoría P4 y categorías superiores en todas las etapas del proceso.

## **Indicadores de recursos humanos y financieros**

11. 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).

12. En cuanto al indicador PI-09, en 2023 la OMS pasó de estar cerca de alcanzar los requisitos a cumplir los requisitos. A finales de 2023, la OMS introdujo un nuevo sistema obligatorio de marcadores de género para hacer un seguimiento de la contribución de los productos y servicios a la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, así como de los gastos conexos. El marcador de género está en consonancia con el marcador del país del equipo de las Naciones Unidas en los países, y se implantó para la planificación del bienio 2024-2025 a finales de 2023, al tiempo que se incluyeron indicaciones para su uso en las orientaciones operacionales. El nuevo marcador permitirá notificar las contribuciones financieras de cara al cierre financiero del bienio 2024-2025 en 2026.

13. En 2023, la OMS siguió cumpliendo los requisitos del indicador PI-10. En 2023, la OMS recopiló datos mediante el análisis del uso de la clasificación combinada de género, equidad y derechos (GER10-GER100), los gastos destinados a las metas pertinentes del Objetivo de Desarrollo Sostenible y el cálculo de las inversiones necesarias para obtener los productos 1.1.3 y 4.2.6 (teniendo en cuenta los productos con un claro componente de igualdad de género).

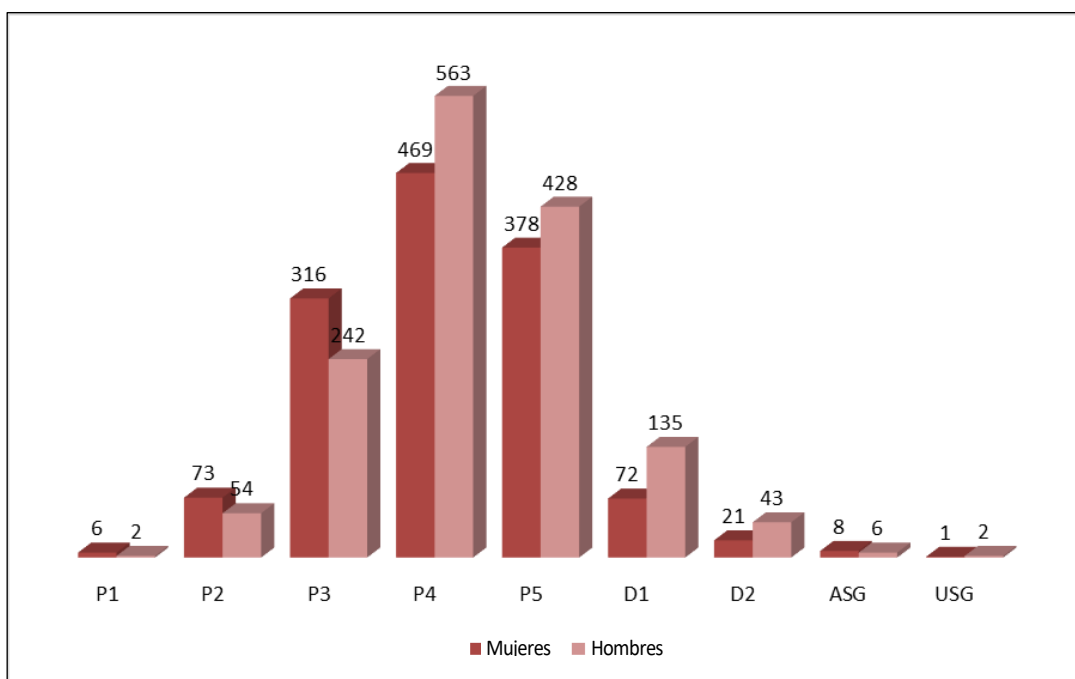
---

<sup>1</sup> <https://app.powerbi.com/groups/me/apps/207630bc-a0ce-4230-b9db-4e68a824e6df/reports/433565e6-6ad4-4f7e-ba30-808144f8fc4f/ReportSection7c6a53b006e5704bd697> (consultado el 27 de marzo de 2024).

14. La OMS siguió cumpliendo los requisitos del indicador PI-11 en 2023. El departamento de género, derechos y equidad sigue albergando una red mundial integrada por puntos focales para apoyar la integración de las cuestiones de género, los derechos y la equidad en los programas.

15. En 2023, la OMS siguió cumpliendo los requisitos del indicador PI-12. El porcentaje de mujeres con nombramientos de larga duración es más elevado en los niveles P-1 (75%) y P-2 (57,5%), mientras que en la categoría P-3 es del 56,6%. El porcentaje de mujeres en la categoría P4 es del 45,4% y en la categoría P-5 es del 46,9%, en tanto que en las categorías superiores las diferencias son mayores: un 34,8% en la categoría D1 y un 32,8% en la categoría D2. La nueva política de género y el plan de aplicación entraron en vigor en marzo de 2023. Estos incluyen metas actualizadas, medidas de contratación de carácter temporal y el uso del tablero de información institucional sobre recursos humanos de la OMS para realizar labores de seguimiento, así como medidas y mecanismos de rendición de cuentas formulados con miras a alcanzar la paridad en 2026. La figura 2 presenta la situación actual del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores de la Organización en lo que respecta a la paridad de género por grado.

**Figura 2. Paridad de género en la categoría profesional y en categorías superiores, por grado**



16. La OMS siguió cumpliendo los requisitos del indicador PI-13 en 2023. Se puso en marcha una política de empleo de personas con discapacidad. Se estableció una licencia parental unificada con efecto a partir del 1 de enero de 2023 con el fin de reconocer el papel de ambos progenitores. En marzo de 2023 se adoptó una nueva versión de la Política de Prevención y Lucha contra las Represalias dirigida a establecer y mantener una política de tolerancia cero ante cualquier forma de represalia. La nueva política, que abarca el acoso (con exclusión del acoso sexual), la discriminación y el abuso de autoridad (denominadas colectivamente «conductas abusivas»), se publicó el 20 de junio de 2023. El 1 de julio de 2023 se puso en marcha un código de ética y la Política de Prevención y Lucha contra las Represalias. Se actualizó la encuesta de salida destinada al personal que abandona la Organización con el fin de conocer mejor las razones relacionadas con el género y la diversidad por las que el personal, en particular las mujeres, abandonan la OMS, con miras a hacer frente a esas preocupaciones.

## Indicadores de capacidad

17. Esta categoría contiene dos indicadores: PI-14 (Evaluación de la capacidad) y PI-15 (Fomento de la capacidad). En cuanto al indicador PI-14, en 2023 la OMS pasó de estar cerca de alcanzar los requisitos a cumplirlos. La primera evaluación de capacidades realizada en el conjunto de la Organización permitió calibrar los conocimientos, las competencias y las necesidades de creación de capacidad del personal en materia de igualdad de género equidad en la salud y derechos humanos en 2022. A partir de los resultados de la evaluación de capacidades, se estableció un plan de fomento de la capacidad a fin de garantizar que los miembros del personal estén equipados para cumplir con su responsabilidad a la hora de adoptar medidas de base empírica que respondan a las cuestiones de género, tengan en cuenta los derechos humanos y estén centradas en la equidad para apoyar el mandato de la OMS.

18. En 2023, la OMS siguió cumpliendo los requisitos del indicador PI-15 (Fomento de la Capacidad). Se ofrecieron varias sesiones de formación al personal de la OMS para introducir conceptos e instrumentos esenciales sobre género, derechos y equidad, así como orientaciones sobre cómo llevar a cabo análisis en materia de género, equidad y derechos. Ha empezado a prepararse el curso obligatorio sobre género, derechos y equidad, y se prevé que haya terminado de elaborarse a finales de 2024 o principios de 2025.

## Indicadores de conocimiento y comunicación y de coherencia

19. Con respecto al indicador PI-16 (Conocimiento y comunicación), la OMS superó los requisitos en 2023. La estrategia de comunicación anterior siguió vigente a lo largo del periodo 2022-2023. La siguiente estrategia, prevista para 2024, se propone lograr una integración más homogénea de las cuestiones de género. El plan de comunicación para 2023 incluyó componentes relativos a la igualdad de género y al empoderamiento de las mujeres. Los materiales puestos a disposición del público destacaban diversos problemas de derechos humanos a los que se enfrentan las mujeres y se publicaron en los seis idiomas oficiales siempre que fue posible.

20. La OMS cumplió los requisitos del indicador PI-17 (Coherencia). Los miembros del departamento encargado de las cuestiones de género, los derechos y la equidad, así como los de otros departamentos, mantienen contacto periódico con la Red Interinstitucional de ONU-SWAP, la Red Interinstitucional sobre Mujeres e Igualdad de Género, el Comité Permanente entre Organismos, el Equipo de Tareas sobre la Violencia contra la Mujer de las Naciones Unidas y el Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre la Violencia contra la Mujer, entre otras entidades. De conformidad con las recomendaciones de la revisión científica externa realizada entre la OMS y el Centro de Comercio Internacional en 2020, la política sobre licencia parental se actualizó en 2023.

21. ONU-Mujeres ha elogiado a la OMS por varios logros, entre ellos sus rigurosos informes acerca del ONU-SWAP, la mejora de la cultura institucional y la creación de la tarjeta de puntuación de productos en lo que respecta a la incorporación de la perspectiva de género, la equidad y los derechos humanos. La OMS se complace de la mejora de su desempeño en 2023 en comparación con años anteriores. En 2023, la OMS adoptó medidas decididas y ambiciosas para acelerar los avances, como lo demuestra el notable aumento experimentado: del 63% de indicadores que, en 2022, cumplían o superaban los requisitos se ha pasado al 81% en 2023.

## INTERVENCIÓN DEL COMITÉ DE PROGRAMA, PRESUPUESTO Y ADMINISTRACIÓN

22. Se invita al Comité a que tome nota del presente informe y a que proporcione orientaciones respecto de la siguiente pregunta:

- ¿a qué ámbitos debería dirigir prioritariamente la Secretaría sus esfuerzos continuos de integración de la perspectiva de género?