



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 en respuesta 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 Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-SWAP) se introdujo 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. Se aplica a todas las entidades, departamentos y oficinas del 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. En 2018 se introdujo una versión actualizada del marco ONU-SWAP (ONU-SWAP 2.0) que ampliaba el marco inicial, incorporando las enseñanzas extraídas y adecuándolo mejor a la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. En 2020, un total de 70 entidades de las Naciones Unidas (el 94% del sistema de las Naciones Unidas) rendían cuentas tomando como referencia el marco ONU-SWAP.
3. El marco ONU-SWAP 2.0 incluye 17 indicadores de desempeño que se centran en los procesos y acciones institucionales a nivel de cada entidad, estableciendo un método común para avanzar hacia los objetivos de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres. Los avances en relación con cada uno de los indicadores de desempeño se controlan en función de una escala móvil progresiva para cada entidad de las Naciones Unidas.² Los indicadores se presentan en el cuadro 1, junto con el desempeño de la OMS en 2018, 2019 y 2020, y el desempeño previsto para 2021.

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 varios niveles: *a*) No aplicable; *b*) No se cumplen los requisitos; *c*) Se está cerca de alcanzar los requisitos; *d*) Se cumplen los requisitos; y *e*) Se superan los requisitos. Los requisitos de cada indicador de desempeño se definen cada año en el Marco y la orientación técnica del ONU-SWAP.

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

Indicadores de desempeño (PI, por sus siglas en inglés)	2018	2019	2020	2021*
<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	Se cumplen los requisitos
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
3. Resultados programáticos de los ODS relacionados con el género	N/A	N/A	N/A	N/A
<i>Supervisión</i>				
4. Evaluación	Se cumplen los requisitos	Se cumplen los requisitos	Se cumplen los requisitos	Se superan los requisitos
5. Auditoría	Se cumplen los requisitos	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 está cerca de alcanzar los requisitos	Se está cerca de alcanzar los requisitos
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
8. Gestión del desempeño con perspectiva de género	Se superan los requisitos	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	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	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	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 está cerca de alcanzar los requisitos	Se está cerca de alcanzar los requisitos
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
<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	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	Se está cerca de alcanzar los requisitos
<i>Coherencia</i>				
16. Conocimiento y comunicación	Se cumplen los requisitos	Se está cerca de alcanzar los requisitos	Se superan 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 cumplen los requisitos
Se cumplen o superan los requisitos	6/16 (38%)	5/16 (31%)	8/16 (50%)	7/16 (44%)

* A confirmar por ONU-MUJERES en 2022.

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 (Resultados programáticos de los ODS relacionados con el género). La OMS cumplió los requisitos del PI-01 entre 2018 y 2021 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) relativo a 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. Además, el presupuesto por programas 2022-2023 incluye una referencia específica a la igualdad de género en la declaración relativa al efecto 1.1,¹ lo que refleja el compromiso de la OMS a este respecto. Además, el producto 4.2.6 trata sobre la incorporación de la perspectiva de género² y va acompañado de una tarjeta de puntuación³ para la medición de los productos como parte del marco actual de resultados de la OMS. Para superar los requisitos del PI-01, la OMS debe tener al menos un efecto transformador de alto nivel en relación con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y demostrar que está en camino de alcanzar ese efecto de alto nivel. Por lo tanto, la OMS introducirá un efecto transformador de alto nivel en el futuro con el fin de mejorar su puntuación en relación con el indicador PI-01.

5. Con respecto al PI-02, la OMS estuvo cerca de alcanzar los requisitos entre 2018 y 2020. Los requisitos para cumplir con 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 siguió trabajando en esos requisitos en 2021.

6. El PI-03 no es aplicable a la OMS, según ha indicado ONU-Mujeres en las notas técnicas sobre el ONU-SWAP y tal como lo ha confirmado en su última revisión del informe de la OMS, de 2021. La razón por la que no se puede aplicar 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 entre 2018 y 2020. En 2021, tras una evaluación de la integración de las cuestiones de género, equidad y derechos humanos en la labor de la OMS en su conjunto, realizada a petición de los Estados Miembros,⁴ la Organización superó este requisito. Por otro lado, 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

¹ Efecto 1.1 del presupuesto por programas 2022-2023: Mejora del acceso a servicios de salud esenciales de calidad, independientemente del género, la edad o el grado de discapacidad.

² Producto 4.2.6 del presupuesto por programas 2020-2021 y del presupuesto por programas 2022-2023: 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 Documento EB146/28/Rev.1.

⁴ Documento EB 146/3.

derechos humanos de la Secretaría trabaja con la Unidad de Evaluación y la Oficina de Servicios de Supervisión Interna para fomentar la capacidad en esas esferas y seguir prestándoles una atención especial.

Indicadores de rendición de cuentas

8. Esta categoría incluye 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 cambio, en 2020 y 2021 la OMS solo estuvo cerca de alcanzar los requisitos, ya que carecía de una política organizativa en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres. En cuanto al PI-07, la OMS estuvo cerca de alcanzar los requisitos en 2018 y 2019. En 2020, ONU-Mujeres aceptó la autoevaluación de la OMS respecto al cumplimiento de los requisitos, gracias a los planes de medidas correctivas puestos en marcha por el equipo de Género, Equidad y Derechos Humanos, incluido el desarrollo de las mediciones de la tarjeta de puntuación de los productos. En 2021, ONU-Mujeres pidió a la OMS que ajustara su puntuación sobre el cumplimiento en relación con el PI-07 a estar cerca de alcanzar los requisitos, debido a una persistente falta de financiación del personal y las actividades relacionadas con las cuestiones de género, equidad y derechos humanos tanto en el equipo de Género, Equidad y Derechos Humanos como en el conjunto de la Organización.

9. Con respecto al PI-08, la OMS superó los requisitos entre 2018 y 2021, 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. Esta categoría abarca 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 siguió trabajando en los requisitos de todos estos indicadores entre 2018 y 2021, con la excepción del PI-13, para el que cumplió los requisitos en 2020 y 2021. Las principales razones por las que ha seguido trabajando en los requisitos son las siguientes: 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 principal unidad de la Organización destinada a esta labor, que se mide mediante el indicador del ONU-SWAP. Para subsanar las deficiencias en relación con el PI-09, la Secretaría está trabajando en la creación de un sistema de marcadores de género para llevar a cabo un mejor seguimiento de los gastos, en consonancia con las orientaciones correspondientes de ONU-Mujeres. El desarrollo de un nuevo sistema de gestión empresarial en el próximo año ofrece una oportunidad para trabajar con miras a alcanzar ese objetivo.

11. Con respecto al indicador PI-12, la OMS sigue trabajando en el requisito sobre la base de los datos estadísticos sobre la fuerza de trabajo de la OMS al 31 de julio de 2021. El rango para lograr una representación equitativa de las mujeres se sitúa entre el 47% y el 53% en todas las categorías de personal. Al 31 de julio de 2021, la proporción de mujeres en los puestos de categoría profesional de nivel P4 y superior era del 43,8% a escala mundial, lo que representa un aumento de 4,3 puntos porcentuales desde 2017, cuando la cifra era del 39,5%. No obstante, existen notables diferencias entre regiones y

categorías, y se observan diferencias de paridad en algunos niveles directivos, como los D1 y D2, en que las mujeres solo representan el 35%.

12. Con respecto al PI-13, el informe de evaluación anual parece indicar que la OMS cumplió los requisitos en 2021 como resultado de los planes de acción y políticas correctivas puestos en marcha por la Organización, que incluyen políticas y reglamentos sobre el comportamiento ético, políticas facilitadoras para el personal (como modalidades de trabajo flexibles), análisis de género de las entrevistas de fin de servicio del personal e intensificación de los esfuerzos en materia de tolerancia cero frente al acoso y los abusos sexuales y prevención y tratamiento de las conductas abusivas. También se están preparando otras iniciativas, como el programa de recursos humanos y el plan de acción sobre diversidad e inclusión en la plantilla de la OMS, en las que la igualdad de género será un elemento clave. La OMS podría superar los requisitos de este indicador si realiza una auditoría participativa de género; la Secretaría está estudiando esta posibilidad.

Indicadores de capacidad

13. Esta categoría contiene dos indicadores: PI-14 (Evaluación de la capacidad) y PI-15 (Fomento de la capacidad). Con respecto al PI-14, la OMS estuvo cerca de alcanzar los requisitos en 2018, pero ha seguido sin cumplirlos desde 2019. En 2019 y 2020, la Secretaría llevó a cabo un proceso de descripción y evaluación de las necesidades de los puntos focales en materia de género, equidad y derechos humanos en la Sede de la OMS, lo que permitió obtener una instantánea de los conocimientos disponibles y las necesidades de fomento de la capacidad en la Sede. La OMS tiene previsto llevar a cabo en 2022 una evaluación de las capacidades del personal en materia de igualdad de género en el conjunto de la Organización, lo que le permitirá cumplir con los requisitos de este indicador. Con respecto al indicador PI-15, la OMS siguió trabajando en los requisitos en 2021, al ser necesario realizar la evaluación de las capacidades del personal en materia de igualdad de género en el conjunto de la Organización antes de poder establecer un plan de fomento de la capacidad. Es importante señalar que, aunque no se ha llevado a cabo una evaluación de la capacidad y aún no se ha establecido un plan de fomento de la capacidad, la OMS sigue ampliando sus iniciativas relacionadas con el 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. La Academia de la OMS también está trabajando para incorporar el género, la equidad y los derechos humanos como criterio básico en el diseño de sus cursos.

Indicadores de conocimiento y comunicación y de coherencia

14. En esta categoría se incluyen dos indicadores: PI-16 (Conocimiento y comunicación) y PI-17 (Coherencia). La OMS cumplió los requisitos del indicador PI-16 en 2021. Una reseña crítica de las actividades de comunicación de la OMS puso de manifiesto que, si bien el plan general de comunicaciones de la OMS incluye la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, estos aspectos solo se mencionan brevemente y no se abordan como un componente integral de la difusión de información interna y pública. El equipo de comunicaciones de la Organización lleva a cabo un esfuerzo concertado para garantizar que los productos generados en la esfera de las comunicaciones tengan en cuenta las cuestiones de género; no obstante, dispone de pocas directrices internas para garantizar que todo el personal aplique estas consideraciones en todos los productos. Esta carencia se vio reflejada en las dificultades para incorporar la perspectiva de género y garantizar la receptividad a las cuestiones de género en las comunicaciones relativas a la respuesta a la pandemia del coronavirus del síndrome respiratorio agudo severo de tipo 2 (SARS-CoV-2). Para subsanar esta situación habría que proporcionar orientaciones sobre la manera de garantizar que las cuestiones de género se aborden de forma más eficaz y adecuada en todos los temas relacionados con la salud en las comunicaciones externas del personal directivo superior.

15. En 2020 se estableció una asociación entre los equipos pertinentes de la Sede de la OMS y del Centro de Comercio Internacional para llevar a cabo un proceso de revisión por homólogos dirigido a evaluar la calidad de la rendición de cuentas sobre la igualdad de género y la incorporación de la perspectiva de género a través del marco ONU-SWAP. Este proceso de revisión por homólogos y la continua colaboración interinstitucional en materia de género, equidad y derechos humanos por parte de múltiples programas de la Organización han hecho posible que la OMS siga cumpliendo los requisitos del indicador PI-17.

16. El desempeño de la OMS en el ONU-SWAP es evaluado y publicado por ONU-MUJERES, que ha elogiado a la OMS por sus innovaciones en la gestión del desempeño, los talleres ONU-SWAP, 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 reconoce que el desempeño de la OMS está por debajo del nivel medio dentro del sistema de las Naciones Unidas, en particular con respecto a otros grandes organismos especializados. ONU-Mujeres sigue alentando a la OMS para que progrese en relación con los indicadores de desempeño del ONU-SWAP a fin de avanzar en su compromiso con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Se trata de un aspecto crucial dado el papel de liderazgo que ha desempeñado la OMS durante la pandemia de COVID-19, que ha afectado de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas. Cabe señalar que, a partir de 2020, los resultados de todas las entidades de las Naciones Unidas que presentan informes en el marco del ONU-SWAP están disponibles en el sitio web de ONU-Mujeres.¹

INTERVENCIÓN DEL COMITÉ DE PROGRAMA, PRESUPUESTO Y ADMINISTRACIÓN

17. Se invita al Comité a que tome nota del presente informe.

= = =

¹ Véase <https://www.unwomen.org/en/how-we-work/un-system-coordination/promoting-un-accountability/un-swap-results/2020> (consultado el 28 de marzo de 2022).