



---

## **Panorama general de la rendición de cuentas**

### **Avances realizados en 2022 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**

#### **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), que se introdujo en 2012, 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. Su finalidad es que todas las entidades, departamentos y oficinas del sistema de las Naciones Unidas puedan supervisar y realizar una autoevaluación de los avances hacia el cumplimiento de un conjunto común de normas para lograr la igualdad de género. El marco ONU-SWAP (ONU-SWAP 2.0), publicado en 2018, incluye unos indicadores de desempeño mejorados que están en consonancia con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. En 2021, un total de 71 entidades de las Naciones Unidas (el 96% del sistema de las Naciones Unidas) rendían cuentas tomando como referencia el marco ONU-SWAP.
2. El marco ONU-SWAP 2.0 incluye 17 indicadores de desempeño que se centran en los procesos y las acciones institucionales a nivel de cada entidad, considerados como un método común para avanzar hacia los objetivos de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres. Los progresos realizados en cada entidad de las Naciones Unidas se controlan con arreglo a una escala móvil progresiva para cada indicador de desempeño.
3. En 2022, la OMS mejoró su puntuación en seis de los 16 indicadores de desempeño y alcanzó la puntuación más alta en otros dos.
4. El cuadro 1 presenta una visión general de los indicadores de desempeño del ONU-SWAP 2.0 y del desempeño de la OMS para 2018-2022.

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

<b>Indicadores de desempeño (PI, por sus siglas en inglés)</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022<sup>1</sup></b>
<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	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	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	N/A
<i>Supervisión</i>					
4. Evaluación	Se cumplen los requisitos	Se cumplen los requisitos	Se cumplen los requisitos	Se superan los requisitos	Se superan los requisitos
5. Auditoría	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>					
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
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
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
<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	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	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	Se cumplen 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	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	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	Se está cerca de alcanzar 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	Se está cerca de alcanzar los requisitos

<sup>1</sup> Pendiente de confirmación por ONU-MUJERES en 2023.

<i>Coherencia</i>					
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
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
<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>

## Indicadores de la gestión basada en los resultados

5. 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). Como en años anteriores, la OMS siguió cumpliendo los requisitos del PI-01 en 2022 dado que sus principales documentos estratégicos (por ejemplo, el 13.º Programa General de Trabajo, 2019-2023 (prorrogado hasta 2025) y el presupuesto por programas 2022-2023) 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. Más concretamente, el producto 1.1.2 del presupuesto por programas 2022-2023 obliga a incorporar el género, la equidad, la discapacidad y los derechos humanos al preparar y ejecutar intervenciones, mientras que el producto 4.2.6<sup>1</sup> destaca la integración del género, la equidad y los derechos humanos como medio para garantizar la prestación de servicios de salud centrados en las personas. La tarjeta de puntuación de productos<sup>2</sup> apoya además la medición de los productos como parte del actual marco de resultados de la OMS.

6. En consonancia con las ambiciones del Director General de mejorar el desempeño de la Organización con respecto a los indicadores del ONU-SWAP, la OMS tratará de tener al menos un efecto transformador de alto nivel en relación con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el próximo programa general de trabajo, en 2026, y demostrar que está realizando avances para alcanzar ese efecto. Esto es fundamental no solo para superar los requisitos del PI-01 del ONU-SWAP, sino también con miras a mostrar su compromiso para acelerar los avances hacia la igualdad de género y hacerlo de una manera transformadora. El Departamento de Género, Diversidad, Equidad y Derechos Humanos está trabajando con el Departamento de Planificación, Coordinación de Recursos y Monitoreo del Desempeño para estudiar la manera de incluir un efecto transformador de alto nivel en el próximo programa general de trabajo.

7. Con respecto al PI-02, la OMS continuó estando cerca de alcanzar los requisitos en 2022. Uno de los dos requisitos de este indicador es el uso sistemático de datos desglosados por sexo en la presentación de informes de planes estratégicos, esfera en la que aún queda trabajo por hacer. A partir de 2023, la OMS prevé facilitar, de manera sistemática, información sobre la recopilación de datos desglosados por sexo y el análisis de los datos disponibles en sus exámenes de mitad de periodo y en los informes de final de bienio sobre sus presupuestos por programas. El otro requisito incluye la presentación periódica de informes a los órganos deliberantes sobre la igualdad de género, cuestión en la que se está trabajando.

<sup>1</sup> Producto 4.2.6. Se habrá incorporado progresivamente y monitoreado el principio de «no dejar a nadie atrás» en clave de equidad, igualdad de género y derechos humanos (<https://apps.who.int/iris/handle/10665/330077>).

<sup>2</sup> Proyecto de presupuesto por programas 2022-2023. A74/5 Rev.1 ([https://apps.who.int/gb/ebwha/pdf\\_files/WHA74/A74\\_5Rev1-sp.pdf](https://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/WHA74/A74_5Rev1-sp.pdf)).

8. El 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**

9. Los dos indicadores de desempeño en esta categoría son: PI-04 (Evaluación) y PI-05 (Auditoría). La OMS superó los requisitos del PI-04 en 2021, gracias a completar una evaluación corporativa de la integración de las cuestiones de género, equidad y derechos humanos, y continuó superando los requisitos en 2022. En 2023, la Oficina de Evaluación de la OMS prevé ampliar sus esfuerzos para fortalecer la integración de las cuestiones de género, equidad y derechos humanos en las evaluaciones descentralizadas, y llevará a cabo un análisis a fin de comprender los factores que han facilitado u obstaculizado la integración de las dimensiones de género, equidad y derechos humanos en las evaluaciones institucionales y descentralizadas y desarrollará una cartera de actividades de fomento de la capacidad y apoyo técnico con miras a garantizar una mejor integración de las consideraciones relativas al género, la equidad y los derechos humanos en el diseño y contenido de las evaluaciones. La OMS continúa aplicando sus instrumentos para integrar las cuestiones de género, equidad y derechos humanos en las auditorías y cumplió con los requisitos del PI-05 en 2022.

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

10. 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 mejoró su calificación y cumplió con los requisitos del PI-06 en 2022 al elaborar, tras un proceso consultivo, una política a nivel de toda la Organización sobre equidad en la salud, igualdad de género y derechos humanos que se encuentra en la etapa final del proceso de aprobación. La política describe los objetivos en materia de fomento de la capacidad e incorporación de la perspectiva de género, así como una serie de catalizadores clave para poder implementarla de manera satisfactoria y unas responsabilidades básicas que se ajustan a las metas principales de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y el 13.º Programa General de Trabajo, 2019-2023 (prorrogado hasta 2025), y reconoce que los avances en materia de equidad en la salud, igualdad de género y derechos humanos son esenciales para tener impacto en el país. La política va acompañada de un marco de supervisión y evaluación y de un plan de acción trienal presupuestado.

11. Con respecto al PI-07, la OMS mejoró su calificación hasta cumplir con los requisitos en 2022 tras el compromiso del Director General de promover los indicadores del ONU-SWAP, como quedó demostrado en distintas iniciativas: 1) aumento progresivo de la inversión en la labor en materia de igualdad de género, derechos humanos y equidad en la salud a nivel de toda la Organización, apoyando al Departamento de Género, Diversidad, Equidad y Derechos Humanos para que liderara los esfuerzos de incorporación de la perspectiva de género en el seno de la Organización y con los Estados Miembros; 2) apoyo a la introducción de un marcador de género para hacer un seguimiento de los gastos y de la calidad de las actividades que promueven la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres; y 3) labores de supervisión, desde su oficina, de tres esferas fundamentales de trabajo, a saber, la prevención de la explotación sexual y el abuso y el acoso sexuales y la respuesta a ellos; la iniciativa de Diversidad, Equidad e Inclusión; y la cuestión del género, la equidad y los derechos humanos. La función directiva de la OMS sigue vigilando de cerca los objetivos de paridad de género en la dotación de personal, cuestión con la que sigue comprometida (para más información, véase el PI-12).

12. La OMS superó los requisitos del indicador de gestión del desempeño con perspectiva de género (PI-08) en 2022 gracias a su inversión continua en personal y recursos con miras a evaluar la inclusión del género, así como de la equidad, los derechos humanos, la diversidad y la inclusión, en las competencias básicas y la evaluación del desempeño de todo el personal, entre otras cosas con un Premio a la Excelencia de carácter anual y como parte de la evaluación de 360 grados que se puso en marcha en 2022.

## Indicadores de recursos humanos y financieros

13. Esta categoría abarca los siguientes 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 cumplió los requisitos en lo que respecta a la arquitectura de género (PI-11) y a la cultura institucional (PI-13) en 2022, y estuvo cerca de lograrlo en el resto de indicadores de esta categoría.

14. Las razones principales por las que, en el caso de los indicadores PI-09 y PI-10, se determinó que se estaba cerca de cumplir los requisitos son, entre otras, los continuos obstáculos para hacer un seguimiento de los recursos que se destinan a actividades relacionadas con el género ajenas al producto habilitante específico que figura en el presupuesto por programas (por ejemplo, el producto 4.2.6 del presupuesto por programas 2022-2023) y la falta de seguimiento del gasto en actividades en materia de género, equidad y derechos humanos. No obstante, en 2022, el Departamento de Género, Diversidad, Equidad y Derechos Humanos y el Departamento de Planificación, Coordinación de Recursos y Monitoreo del Desempeño llevaron a cabo un importante trabajo preparatorio para implementar un sistema de marcadores de género, siguiendo las orientaciones de ONU-MUJERES, a fin de llevar a cabo una mejor labor de seguimiento del gasto en las actividades relacionadas con el género, así como de la calidad de estas. Esta iniciativa se integrará en el nuevo sistema de gestión institucional que se implantará en 2023. En 2022, a modo de primer paso para establecer unos criterios de referencia para los marcadores de género, la OMS revisó los gastos que se han consignado como fomento de las cuestiones de género, derechos y equidad en los planes de trabajo de las actividades de la Secretaría en el bienio 2020-2021

15. La OMS mejoró su calificación y, después de haber implementado distintas medidas importantes, pasó de estar cerca de cumplir los requisitos en el caso del PI-11 a cumplirlos. Conviene señalar que el equipo de Género, Equidad y Derechos Humanos se convirtió en un departamento de pleno derecho adscrito a la Oficina del Director General, lo que pone de relieve la prioridad que se le concede en el marco del programa de incorporación de la perspectiva de género. La dotación de personal del Departamento consta en la actualidad de un puesto de nivel D2, y está muy avanzado el proceso de contratación de un jefe técnico para cuestiones de género, de nivel P5, y de un jefe técnico para cuestiones relativas a los derechos humanos, de nivel P5. Entretanto, el Director General ha fortalecido la labor del Departamento asignándole financiación básica y recursos humanos, así como personal en préstamo. Además, en 2022 se restableció la red mundial de coordinadores en materia de igualdad de género, derechos humanos y equidad en la salud, que estaba inactiva, velando por que el personal designado fuera de nivel P4 o superior, asignando el 20% de su tiempo a integrar la cuestión del género, la equidad y los derechos humanos a su programa de trabajo y haciendo hincapié en estos compromisos en sus planes de trabajo y las evaluaciones del desempeño anuales.

16. Con respecto al indicador PI-12, la OMS sigue trabajando en el requisito a partir de los datos estadísticos sobre la fuerza de trabajo de la OMS al 31 de diciembre de 2022. De acuerdo con la estrategia en materia de paridad de género del Secretario General de las Naciones Unidas y con el ONU-SWAP, el rango requerido para lograr la paridad de género es del 47% al 53% en cada categoría de personal. Por primera vez en la historia de la OMS, la representación general de mujeres que ocupan puestos de más largo plazo en la OMS alcanzó la paridad, con un 50,1% de mujeres y un 49,9% de hombres para el personal de contratación nacional e internacional con contratos a largo plazo en todas las categorías de puestos, a diciembre de 2022. A finales de 2022, la OMS casi logró la paridad de género en sentido general (46,8%) a nivel global para la categoría profesional de contratación internacional y los niveles superiores con contratos a largo plazo. Sin embargo, persiste la brecha en términos de paridad en el personal directivo superior. En general, el porcentaje de mujeres con nombramientos de larga duración es más elevado en los niveles de ingreso, P1 y P2, con un 77% y un 58%, respectivamente, y disminuye en los niveles profesionales medio y superior, con un 53% en el nivel P3, un 45% en el nivel P4 y un 46% en el nivel P5. La brecha es mayor en los niveles directivos, a saber, un 35,6% (D1) y un 35,9% (D2).

	Mujeres	Hombres
P1	23	3
P2	159	107
P3	530	419
P4	610	754
P5	387	451
D1	75	136
D2	23	43
SSG	5	7
SGA	1	1

17. A fin de agilizar los avances para alcanzar las metas en materia de paridad de género, el Departamento de Recursos Humanos y Gestión del Talento de la OMS, en estrecha colaboración con el Departamento de Género, Diversidad, Equidad y Derechos Humanos, y en consulta con el personal directivo superior y las asociaciones de personal en la Sede y en las regiones, actualizó la Política de Género de la OMS y elaboró un plan de implementación, que entrará en vigor en marzo de 2023. La nueva política de género de la OMS y el plan de aplicación incluyen metas actualizadas, medidas de contratación de carácter temporal, el uso del instrumento de inteligencia empresarial en la esfera de los recursos humanos para supervisar y desarrollar medidas y mecanismos de rendición de cuentas con miras a lograr la paridad para 2026, reforzando mutuamente al mismo tiempo las prioridades en términos de diversidad en lo que respecta a la representación geográfica y a los indicadores de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad.

18. La OMS siguió cumpliendo los requisitos del PI-13 en 2022, basándose en el Plan de Acción sobre diversidad, equidad e inclusión puesto en marcha por el Departamento de Recursos Humanos y Gestión del Talento en mayo de 2022, y las políticas de recursos humanos fomentan una cultura inclusiva que apoya la igualdad y la diversidad de género a través de una serie de medidas, incluida una nueva licencia parental para reducir la carga de trabajo del progenitor, y una política mejorada sobre las modalidades de trabajo flexibles, que entró en vigor en 2022.

### Indicadores de capacidad

19. Esta categoría contiene dos indicadores: PI-14 (Evaluación de la capacidad) y PI-15 (Fomento de la capacidad). Después de no haber cumplido los requisitos del PI-14 durante varios años, la OMS estuvo cerca de lograrlo en 2022 al realizar una encuesta sobre la evaluación de las capacidades en materia de igualdad de género, derechos humanos y equidad en la salud en el conjunto de la Organización. Los resultados de la evaluación de la capacidad se utilizarán para desarrollar un plan de fomento de la capacidad en 2023, que contribuirá a seguir mejorando la calificación de la OMS. A pesar de la falta de un plan de estas características, la OMS ofrece varias oportunidades a este respecto y aprendizaje en línea. Como parte del plan de fomento de la capacidad, y en colaboración con la Academia de la OMS, la Organización tiene previsto elaborar un curso específico de fomento de la capacidad en materia de género, derechos humanos y equidad en la salud. Además, en el proyecto de política se formula el compromiso de introducir una capacitación obligatoria sobre género, derechos y equidad en la Organización, que, cuando se implemente, mejorará la calificación del PI-15, que pasará de estar cerca de cumplir los requisitos en 2022 a cumplirlos.

## Indicadores de conocimiento y comunicación y de coherencia

20. Con respecto al PI-16 (Conocimiento y comunicación), la OMS superó los requisitos en 2022 al compartir proactivamente una amplia gama de materiales y mensajes que responden a las cuestiones de género acerca de temas de salud centrados en la cuestión del género y tomando importantes medidas, a través de iniciativas de comunicación a nivel interno, para incorporar la cuestión del género a todas las esferas de trabajo. El plan de comunicaciones de la OMS se modificó nuevamente en respuesta a los requisitos del ONU-SWAP para incluir la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, y se elaboró una exhaustiva guía de comunicaciones que responde a las cuestiones de género que se difundió para su uso interno.

21. En 2022, la OMS continuó su asociación con otros organismos especializados y participó activamente en colaboraciones interinstitucionales sobre género, derechos humanos y equidad en la salud a través de múltiples departamentos y programas de la Organización. En particular, el Departamento de Género, Diversidad, Equidad y Derechos Humanos fortaleció su fructífero intercambio con el Centro de Comercio Internacional (ITC), con el que llevó a cabo un examen mediante revisión por pares de los informes del ONU-SWAP en 2019. La OMS siguió apoyando el programa de mentorías del ITC dirigido a las mujeres y cofacilitó, junto con el centro, un grupo de trabajo interinstitucional para armonizar la integración del género y la diversidad en las encuestas de salida. De resultados de todo ello, la OMS sigue superando los requisitos para el PI-17.

22. Cada año, ONU-Mujeres examina y proporciona retroinformación sobre el desempeño de las entidades de las Naciones Unidas y pone el resumen a disposición del sistema de las Naciones Unidas y del público en aras de la transparencia y la rendición de cuentas.<sup>1</sup> ONU-Mujeres ha elogiado a la OMS por varios logros, entre ellos los talleres ONU-SWAP y 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, los derechos humanos y la equidad en la salud. La OMS acoge con satisfacción el papel de ONU-Mujeres y se complace por el hecho de que su desempeño haya mejorado significativamente en 2022 con respecto a las calificaciones de años anteriores. En 2022, la OMS adoptó medidas decididas y ambiciosas para acelerar los avances, como lo demuestra el notable aumento experimentado: del 47% de indicadores que, en 2021, cumplían o superaban los requisitos se ha pasado al 63% (10/16) en 2022. Cabe destacar que se ha puesto en marcha un trabajo preparatorio sustancial, que permitirá que el desempeño de varios indicadores continúe mejorando en 2023.

## INTERVENCIÓN DEL COMITÉ DE PROGRAMA, PRESUPUESTO Y ADMINISTRACIÓN

23. Se invita al Comité a que tome nota del presente informe; en sus deliberaciones, se le invita, además, a que proporcione orientaciones acerca de las esferas en las que la Secretaría debería dar prioridad a sus esfuerzos continuados en materia de incorporación de la perspectiva de género.

= = =

<sup>1</sup> Los resultados sobre el desempeño de las entidades pueden encontrarse en <https://www.unwomen.org/en/how-we-work/un-system-coordination/promoting-un-accountability/un-swap-results> (consultado el 14 de abril de 2023).