

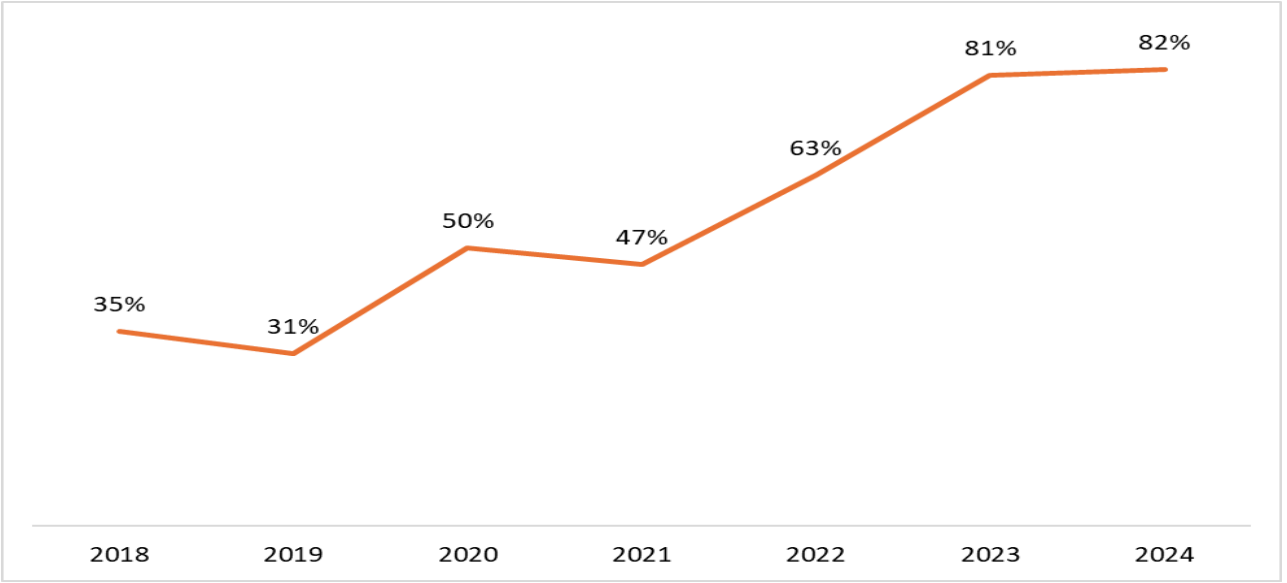
Intervención de la OMS respecto de los planes de acción para todo el sistema de las Naciones Unidas

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 en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres a nivel de todo el sistema de las Naciones Unidas. El marco ONU-SWAP 2.0, que se puso en marcha en 2018, incluye 17 indicadores del desempeño que están alineados con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Estos indicadores se centran en los procesos y acciones institucionales de las distintas entidades, y establecen un método común de autoevaluación para avanzar en pro de los objetivos de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.
2. En 2024, el desempeño de la OMS en el ONU-SWAP mereció la calificación de «cumple» o «supera» los requisitos en el 82 % de los 17 indicadores del desempeño. Esto supone un aumento modesto con respecto a la puntuación obtenida por la OMS en 2023, cuando este porcentaje fue del 81 %, y un progreso constante con respecto a la puntuación inicial y a las posteriores: 35 % en 2018, 47 % en 2021 y 63 % en 2022. La figura y el cuadro ofrecen una visión de conjunto del avance realizado por la OMS entre la primera calificación, en 2018, y la última, en 2024.

Figura. Desempeño de la OMS en el ONU-SWAP (2018-2024)



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

Indicadores del desempeño (PI)	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Gestión basada en los resultados							
PI 1: Planificación estratégica de los resultados de los Objetivos de Desarrollo Sostenible relacionados con el género	Cumple los requisitos	Cumple los requisitos	Cumple los requisitos	Cumple los requisitos	Cumple los requisitos	Cumple los requisitos	Cumple los requisitos
PI 2: Presentación de informes sobre los resultados de los Objetivos de Desarrollo Sostenible relacionados con el género	Cerca de cumplir los requisitos	Cerca de cumplir los requisitos	Cerca de cumplir los requisitos	Cerca de cumplir los requisitos	Cerca de cumplir los requisitos	Cumple los requisitos	Cumple los requisitos
PI 3: Resultados programáticos de los Objetivos de Desarrollo Sostenible relacionados con el género	No se aplica	No se aplica	No se aplica	No se aplica	No se aplica	No se aplica	Cumple los requisitos
Supervisión							
PI 4: Evaluación	Cumple los requisitos	Cumple los requisitos	Cumple los requisitos	Supera los requisitos	Supera los requisitos	Supera los requisitos	Supera los requisitos
PI 5: Auditoría	Cumple los requisitos	Cumple los requisitos	Cumple los requisitos	Cumple los requisitos	Cumple los requisitos	Cumple los requisitos	Cumple los requisitos
Rendición de cuentas							
PI 6: Política	Cumple los requisitos	Cumple los requisitos	Cerca de cumplir los requisitos	Cerca de cumplir los requisitos	Cumple los requisitos	Cumple los requisitos	Supera los requisitos
PI 7: Liderazgo	Cerca de cumplir los requisitos	Cerca de cumplir los requisitos	Cumple los requisitos	Cerca de cumplir los requisitos	Cumple los requisitos	Cumple los requisitos	Cumple los requisitos
PI 8: Gestión del desempeño con perspectiva de género	Supera los requisitos	Supera los requisitos	Supera los requisitos	Supera los requisitos	Supera los requisitos	Supera los requisitos	Supera los requisitos
Recursos humanos y financieros							
PI 9: Seguimiento de los recursos financieros	Cerca de cumplir los requisitos	Cerca de cumplir los requisitos	Cerca de cumplir los requisitos	Cerca de cumplir los requisitos	Cerca de cumplir los requisitos	Cumple los requisitos	Cumple los requisitos
PI 10: Asignación de recursos financieros	Cerca de cumplir los requisitos	Cerca de cumplir los requisitos	Cerca de cumplir los requisitos	Cerca de cumplir los requisitos	Cerca de cumplir los requisitos	Cerca de cumplir los requisitos	Cerca de cumplir los requisitos
PI 11: Arquitectura de género	Cerca de cumplir los requisitos	Cerca de cumplir los requisitos	Cerca de cumplir los requisitos	Cerca de cumplir los requisitos	Cumple los requisitos	Cumple los requisitos	Cumple los requisitos

Indicadores del desempeño (PI)	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
PI 12: Representación igualitaria de las mujeres	Cerca de cumplir los requisitos	Cerca de cumplir los requisitos	Cerca de cumplir los requisitos	Cerca de cumplir los requisitos	Cerca de cumplir los requisitos	Cerca de cumplir los requisitos	Cerca de cumplir los requisitos
PI 13: Cultura institucional	Cerca de cumplir los requisitos	Cerca de cumplir los requisitos	Cumple los requisitos	Cumple los requisitos	Cumple los requisitos	Cumple los requisitos	Cumple los requisitos
<i>Capacidad</i>							
PI 14: Evaluación de la capacidad	Cerca de cumplir los requisitos	No cumple los requisitos	No cumple los requisitos	No cumple los requisitos	Cerca de cumplir los requisitos	Cumple los requisitos	Supera los requisitos
PI 15: Fomento de la capacidad	Cerca de cumplir los requisitos	Cerca de cumplir los requisitos	Cerca de cumplir los requisitos	Cerca de cumplir los requisitos	Cerca de cumplir los requisitos	Cerca de cumplir los requisitos	Cerca de cumplir los requisitos
<i>Conocimiento, comunicación y coherencia</i>							
PI 16: Conocimiento y comunicación	Cerca de cumplir los requisitos	Cerca de cumplir los requisitos	Supera los requisitos	Cumple los requisitos	Supera los requisitos	Supera los requisitos	Supera los requisitos
PI 17: Coherencia	Cerca de cumplir los requisitos	Cerca de cumplir los requisitos	Cumple los requisitos	Cumple los requisitos	Supera los requisitos	Supera los requisitos	Supera los requisitos
<i>Cumple o supera los requisitos</i>	6/16 (35 %)	5/16 (31 %)	8/16 (50 %)	7/16 (47 %)	10/16 (63 %)	13/16 (81 %)	14/17 (82 %)

Indicadores de la gestión basada en los resultados

3. Esta categoría incluye tres indicadores: PI 1 (Planificación estratégica de los resultados de los Objetivos de Desarrollo Sostenible relacionados con el género), PI 2 (Presentación de informes sobre los resultados de los Objetivos de Desarrollo Sostenible relacionados con el género) y PI 3 (Resultados programáticos de los Objetivos de Desarrollo Sostenible relacionados con el género).

4. En 2024, la OMS continuó cumpliendo los requisitos en el caso del PI 1. El 13.º Programa General de Trabajo 2019-2025 (13.º PGT) incluye 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. Los indicadores de efectos del 13.º PGT se desglosan de acuerdo con las medidas de desigualdad pertinentes, como el sexo, la edad y la ubicación. Aprobado en 2024, el 14.º Programa General de Trabajo 2025-2028 (14.º PGT) se basa en el 13.º PGT al integrar los objetivos en materia de igualdad de género. Entre los avances principales cabe mencionar una mayor atención a las políticas intersectoriales y un indicador específico a nivel de los efectos sobre la promoción de la igualdad de género en la salud y a través de ella.

5. En cuanto al PI 2, la OMS mantuvo en 2024 la calificación «cumple los requisitos». El informe sobre los resultados de la OMS a los órganos deliberantes demuestra los progresos realizados para la consecución de las metas de los tres mil millones, incluida la mejora del acceso a unos servicios de salud de calidad, independientemente del género, la edad o el grado de discapacidad. El informe anual sobre estadísticas sanitarias mundiales utiliza datos desglosados por sexo para monitorear la equidad en la salud, y estos datos se utilizan sistemáticamente en los planes estratégicos y los informes técnicos de la OMS. El número de indicadores de efectos que proporcionan datos desglosados por sexo aumentó de 13 a 18 sobre un total de 46 indicadores pertinentes para el desglose por sexo. Cuatro indicadores más se refieren específicamente a la salud de la mujer.

6. La OMS comenzó a presentar informes sobre el PI 3 por primera vez en 2024 y obtuvo la calificación «cumple los requisitos». La OMS contribuye, además de al 13.º PGT, a los Objetivos de Desarrollo Sostenible 3 y 5 a través de varios programas para responder a la violencia de género y las prácticas nocivas, mejorar la salud sexual y reproductiva, reconocer los cuidados no remunerados y promover el liderazgo de las mujeres, la paridad de género y las políticas que tienen en cuenta las cuestiones de género.

Indicadores de supervisión

7. Los dos indicadores del desempeño de esta categoría son el PI 4 (Evaluación) y el PI 5 (Auditoría). En el caso del PI 4, la OMS superó los requisitos en 2024. En todas las evaluaciones se aplicaron las normas y estándares sobre la integración de los derechos humanos y la igualdad de género elaboradas por el Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas. Las evaluaciones se articularon alrededor de los siguientes criterios de puntuación: *i)* la integración de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres está incluida en el alcance de los criterios de análisis y evaluación, y las preguntas están formuladas de manera que se garantice la recopilación de datos conexos, *ii)* se seleccionan unas metodologías y unas técnicas para el análisis de los datos que responden a las cuestiones de género y *iii)* los resultados, las conclusiones y las recomendaciones de la evaluación reflejan un análisis de género. En 2024, el 63 % de las 11 evaluaciones institucionales obtuvieron la calificación «cumple los requisitos» para los tres criterios de puntuación.

8. En el caso del PI 5, la OMS siguió cumpliendo los requisitos en 2024. Las auditorías de la Sede, las oficinas regionales y los programas técnicos de las oficinas de la OMS en los países llevadas a cabo por la Oficina de Servicios de Supervisión Interna destacan la eficacia de los controles internos en lo que respecta a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. En el informe anual del Auditor Interno a la Asamblea de la Salud se presentan las conclusiones pertinentes en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres,¹ así como sobre prevención de la explotación y el abuso sexuales.

Indicadores de rendición de cuentas

9. Esta categoría incluye tres indicadores del desempeño: PI 6 (Política), PI 7 (Liderazgo) y PI 8 (Gestión del desempeño con perspectiva de género).

10. En cuanto al PI 6, en 2024 la OMS pasó de cumplir los requisitos a superarlos. En 2023 se puso en marcha la Hoja de Ruta de la Secretaría de la OMS para Promover la Igualdad de Género, los Derechos Humanos y la Equidad en la Salud, 2023-2030. Se ha establecido un comité directivo, que incluye a altos directivos de los tres niveles de la OMS, para supervisar la implementación de la Hoja de Ruta. Se están ejecutando la Política de Paridad de Género de la OMS (2023-2026) y el plan de aplicación correspondiente para el periodo 2024-2026. El tablero de la OMS de inteligencia institucional sobre recursos humanos permite hacerse una idea en tiempo real de la situación en las oficinas regionales y en la Sede y ofrece datos sobre el «indicador relativo a la paridad de género en el conjunto del personal» y sobre el «número de mujeres que son jefas de oficina». El sistema de gestión institucional de la OMS brindará la oportunidad de recopilar información voluntaria adicional sobre las características personales de los miembros del personal. También se han aprobado, en cuanto que política de la OMS, las directrices relativas a la equidad de sexo y

¹ Véase el documento A77/23, párrafo 45.

género en materia de investigación a fin de facilitar la adopción de un enfoque más sistemático a la hora de incorporar las dimensiones de sexo y género en la investigación y los datos.

11. En el caso del PI 7, la OMS siguió cumpliendo los requisitos en 2024. El Director General continúa defendiendo la igualdad de género y la tolerancia cero frente a la violencia de género. Los jefes de oficina y los representantes de la OMS adoptan medidas para fomentar una cultura inclusiva, entre otras cosas, poniendo a disposición de todo el personal programas de capacitación sobre igualdad de género y diversidad, incorporando objetivos relacionados con la paridad de género en las evaluaciones del desempeño y responsabilizándose a sí mismos y a sus equipos de los progresos.

12. En el caso del PI 8, la OMS superó los requisitos en 2024. La evaluación del desempeño examina hasta qué punto los miembros del personal demuestran poseer la competencia obligatoria de «respetar y promover las diferencias individuales y culturales». En todos los anuncios de vacantes de la OMS se hace referencia a la Carta de Valores de la OMS y a una declaración sobre el compromiso de la Organización con una política de tolerancia cero frente a la explotación y el abuso sexuales. La Política Global de Premios reconoce las contribuciones excepcionales a los objetivos de género y diversidad. Más del 50 % de los galardones de 2024 se basaron en las contribuciones a las cuestiones de género, igualdad y diversidad, y en el liderazgo a la hora de replicar los valores de la OMS.

Indicador sobre recursos humanos y financieros

13. En esta categoría se incluyen cinco indicadores: PI 9 (Seguimiento de los 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).

14. En cuanto al PI 9, la OMS continuó cumpliendo los requisitos en 2024. Se está implementando un marcador de género obligatorio para cuantificar los gastos destinados a promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Este marcador, que se basa en las mejores prácticas de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación y está en consonancia con el marcador de igualdad de género de los equipos de las Naciones Unidas en los países, permitirá informar sobre las contribuciones financieras de la OMS, utilizando el marcador de igualdad de género, en 2026, tras el cierre financiero del bienio 2024-2025.

15. La OMS siguió estando cerca de cumplir los requisitos del PI 10 en 2024. El presupuesto por programas traduce el programa general de trabajo en los entregables estratégicos y las necesidades presupuestarias de la Organización. La OMS utiliza un enfoque doble para incorporar la perspectiva de género a las intervenciones y emprender actuaciones específicas; en ambos casos, el seguimiento se lleva a cabo a través de productos que incluyen contribuciones programáticas y de género específicas a los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

16. En el caso del PI 11, la OMS mantuvo la calificación «cumple los requisitos». Una red mundial de género, derechos y equidad celebra reuniones mensuales para crear capacidad e intercambiar mejores prácticas. Los puntos focales de la red desempeñan un papel fundamental en la tarea de velar por que las consideraciones relativas a la igualdad de género, los derechos humanos y la equidad en la salud estén integradas en los programas y las iniciativas de creación de capacidad pertinentes, de acuerdo con los respectivos contextos técnicos o geográficos. El paquete de orientación para el personal de la OMS incluye ahora una sesión sobre igualdad de género, derechos humanos y equidad en la salud.

17. La OMS siguió estando cerca de cumplir los requisitos del PI 12 en 2024. La representación de las mujeres entre el personal internacional del cuadro orgánico y de categorías superiores con contratos de larga duración varía. En los puestos de categoría D2 las mujeres representan el 30,30 % del total de nombramientos, mientras que, en la categoría D1, el porcentaje es del 34,00 %. En la categoría P-6, las mujeres constituyen el 34,00 % de los nombramientos, mientras que en la categoría P-5 este porcentaje es del 47,46 %, lo que indica una mayor proporción de mujeres. En la categoría P-4, representan el 44,40 % de los nombramientos. Las mujeres tienen la representación más alta en la categoría P-3, con el 57,77 % de todos los nombramientos.

18. En el caso del PI 13, la OMS siguió cumpliendo los requisitos en 2024. El Programa a favor del Respeto en el Trabajo institucionaliza los esfuerzos de la cultura institucional, contribuyendo al respeto, la inclusividad y la equidad en toda la OMS. Las políticas de recursos humanos ya prevén la licencia parental, las modalidades de trabajo flexible y otras políticas de inclusión. La línea directa para la protección de la integridad ofrece un canal confidencial para denunciar motivos de preocupación relacionados con la explotación, el abuso y el acoso sexuales. La OMS garantiza la plenitud e igualdad de derechos para las mujeres con discapacidad. Se proporcionan orientaciones y apoyo para las cuestiones relativas a la salud mental y la eficiencia en el trabajo, además de apoyo individual para los motivos de preocupación relacionados con la salud mental. La OMS también está elaborando una estrategia de cambio en la cultura institucional.

Indicadores de capacidad

19. Esta categoría contiene dos indicadores: PI 14 (Evaluación de la capacidad) y PI 15 (Fomento de la capacidad). En cuanto al PI 14, la OMS superó los requisitos en 2024. La primera evaluación de las capacidades realizada en el conjunto de la Organización en 2022 permitió calibrar las necesidades en materia de conocimientos, competencias y creación de capacidad del personal en relación con la igualdad de género, la equidad en la salud y los derechos humanos. A partir de los resultados de la evaluación, se estableció un plan de desarrollo de la capacidad para garantizar que los miembros del personal puedan cumplir con sus responsabilidades de adoptar medidas basadas en la evidencia, que respondan a las cuestiones de género, basadas en los derechos humanos y orientadas a la equidad.

20. La OMS siguió estando cerca de cumplir los requisitos del PI 15 en 2024. Se ofrecieron sesiones de capacitación para el personal de la OMS a fin de 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. Continúan los esfuerzos sistemáticos para que el curso sobre género se convierta en un requisito obligatorio de capacitación para todo el personal de la OMS.

Indicadores en materia de conocimiento, comunicación y coherencia

21. Esta categoría contiene dos indicadores: PI 16 (Conocimiento y comunicación) y PI 17 (Coherencia). En cuanto al PI 16, la OMS superó los requisitos en 2024. Se revisó la estrategia de comunicación de la OMS, que ahora incluye un análisis de los usuarios, lo que permite obtener datos desglosados por sexo e información sobre los públicos actuales. La OMS también ha hecho mayor hincapié en la inclusión del género y la discapacidad en todas las actividades de comunicación.

22. En cuanto al PI 17, la OMS superó los requisitos. La Organización presta apoyo constante al resto del sistema de las Naciones Unidas en materia de prevención de la explotación, el abuso y el acoso sexuales a nivel nacional, regional y mundial. La OMS ha trabajado en estrecha colaboración

con las Naciones Unidas y los asociados del ámbito humanitario y ha contribuido a abordar los retos y las deficiencias en todo el sistema. La OMS también codirige, junto con World Vision International, una serie de actividades de capacitación a nivel de todo el sistema que tienen como objetivo mejorar y armonizar la capacitación que se ofrece a todos los organismos.

23. La Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres ha elogiado a la OMS por distintos logros recientes, entre ellos la introducción de un efecto sobre la igualdad de género en el 14.º PGT, el fortalecimiento de la presentación de informes con datos desglosados por sexo y el establecimiento de un comité directivo para hacer un seguimiento del desempeño en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.

24. Tras la puesta en marcha del marco ONU-SWAP 3.0 en 2024,² se elaboró un informe de referencia. La presentación de informes con arreglo al marco ONU-SWAP 3.0 será un requisito obligatorio a partir de 2025. Este marco contiene nuevos parámetros de referencia para los indicadores relativos a la rendición de cuentas y dos indicadores adicionales sobre la coordinación de las partes interesadas y la prevención de la explotación, el abuso y el acoso sexuales. El marco ONU-SWAP 3.0 incorpora muchos elementos del Plan de Aceleración de la Igualdad de Género en Todo el Sistema de las Naciones Unidas, lo que requiere la presentación de informes adicionales. Se necesitará un plan de acción claro y específico para la plena aplicación de ese Plan por parte de la OMS, así como para los nuevos parámetros de referencia e indicadores del marco ONU-SWAP 3.0. Si bien los cambios y las limitaciones actuales en materia de recursos pueden afectar a la capacidad de comparar las puntuaciones pasadas y futuras obtenidas por la OMS en el ONU-SWAP, la Organización mantiene su compromiso de redoblar sus esfuerzos para alcanzar esos objetivos más ambiciosos en cuanto a las contribuciones de la Organización en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.

Intervención del Comité de Programa, Presupuesto y Administración

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

- ¿Qué enfoque debería adoptar la Secretaría para satisfacer los objetivos más ambiciosos del marco ONU-SWAP 3.0 en las circunstancias actuales?

² [UN-SWAP 3.0 framework and technical guidance](#) (consultado el 26 de marzo de 2025).