

Evaluación de la integración del género, la equidad y los derechos humanos en la labor de la Organización Mundial de la Salud

Resumen de la evaluación - Septiembre de 2021

Finalidad y objetivo de la evaluación

En el 13º Programa General de Trabajo 2019-2023 (13.º PGT) la integración del género, la equidad y los derechos humanos en la labor de la OMS constituye una estrategia clave para lograr las metas de los tres mil millones y para no dejar a nadie atrás en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible relacionados con la salud.

Esta evaluación fue solicitada por los Estados Miembros durante la 146ª reunión del Consejo Ejecutivo en 2020. También es un requisito del Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas (ONU-SWAP) realizar una evaluación de este tipo cada cinco a ocho años en relación con la integración del componente de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. El objetivo general de esta evaluación era valorar en qué medida las consideraciones de género, equidad y derechos humanos se han integrado de forma constructiva en la labor de la OMS a todos los niveles, en qué medida esa integración ha sido eficaz y en qué medida la Organización ha actuado de forma óptima para lograr avances en esos ámbitos.

Resultados y conclusiones principales

Pregunta 1: ¿En qué medida se han integrado de forma constructiva el género, la equidad y los derechos humanos en la labor de la Organización?

No se ha aprobado oficialmente ninguna estrategia de integración de la perspectiva de género desde la estrategia de 2007, que expiró en 2011, y la hoja de ruta sobre género, equidad y derechos humanos que abarcaba el periodo 2014- 2019 no fue sustituida por otro documento estratégico de toda la Organización específico para esas áreas temáticas. Desde 2019, la forma en que estas dimensiones figuran en los sucesivos presupuestos por programas ha evolucionado hacia un enfoque cada vez más integrado y, si bien hay un producto en el presupuesto por programas bienal relacionado con los aspectos corporativos del género, la equidad y los derechos humanos, no hay un efecto correspondiente que los Estados Miembros y la Secretaría tengan la responsabilidad compartida de lograr. No se dispone de una estrategia específica que describa cómo la OMS pretende hacer operativa la

integración del género, la equidad y los derechos humanos en su labor.

En el marco de la transformación de la OMS, la dimensión de género, que antes se circunscribía a un departamento específico, se subsumió en el grupo de áreas temáticas de género, equidad y derechos humanos. El reciente trabajo en materia de género ha progresado de forma desigual en los distintos departamentos técnicos. Ha sido más intenso en lo que respecta a la equidad, que es la dimensión que encaja mejor en el 13.º PGT y en su programa principal dedicado a la cobertura sanitaria universal. Aunque los derechos humanos están de sobra recogidos en los documentos normativos, cuando se trata de estrategias y planes operativos reales hay menos coherencia. Aunque están interrelacionadas, cada dimensión se pone en práctica de manera diferente y requiere conocimientos técnicos distintos.

La integración del género, la equidad y los derechos humanos en las funciones institucionales y en la capacidad organizativa se ha estancado en los últimos años, como ponen de manifiesto los mecanismos internos y externos de rendición de cuentas de la Organización (tarjeta de puntuación de productos, ONU-SWAP, MOPAN).

En cuanto a las funciones programáticas y técnicas, un área prometedora es la elaboración de directrices, que ahora requiere la consideración sistemática del género, la equidad y los derechos humanos en todas las etapas. El grado de integración de estos ámbitos ha sido diferente en cada una de las regiones, aunque las consideraciones de equidad ocupan un lugar destacado en todas ellas. A nivel de las oficinas en los países, en la gran mayoría de las estrategias de cooperación en los países analizadas no se integraban sistemáticamente las consideraciones de género, equidad y derechos humanos.

Pregunta 2: ¿Qué resultados tangibles se han logrado gracias a la integración del género, la equidad y los derechos humanos en la labor de la Organización?

Se han realizado continuos esfuerzos para alcanzar la paridad de género en la dotación de personal y la representación geográfica equitativa en la plantilla de la OMS con una serie de iniciativas recientes emprendidas

para promover un lugar de trabajo respetuoso como parte de la transformación de la OMS. En términos más generales, las cuestiones clave en cuanto a la promoción de la inclusión y la diversidad en la cultura organizativa que no se abordaron suficientemente fueron la discriminación relacionada con el género, la orientación sexual y la expresión de la identidad de género, y el racismo. Actualmente no existe un marco en la OMS para evaluar las necesidades en materia de fomento de capacidades sobre género, equidad y derechos humanos, aunque se han llevado a cabo algunas iniciativas para abordar estas necesidades. El fomento de capacidades y la orientación de los directores en diferentes áreas técnicas se han destacado como carencias clave.

En las distintas áreas programáticas, se ha hecho mayor hincapié en la recopilación de datos mundiales desglosados por género y otras dimensiones de las desigualdades sanitarias, y la OMS ha elaborado herramientas para ayudar a los países a realizar análisis y planificar la superación de los obstáculos al acceso a la atención de salud relacionados con la equidad, los derechos y los determinantes sociales de la salud. Las iniciativas regionales también han impulsado el impacto en los países y, a nivel nacional, la evaluación ha permitido documentar los resultados clave de la labor de la OMS para promover la integración del género, la equidad y los derechos humanos.

La OMS ha racionalizado su marco de impacto para alinearlo con la Agenda 2030. En este marco, la equidad ocupa un lugar destacado y se presta atención a los múltiples aspectos de la vulnerabilidad. A nivel de productos, los principales mecanismos de información son los informes sobre el presupuesto por programas y la tarjeta de puntuación de los productos, pero sigue existiendo una importante laguna por la falta de un marco de seguimiento de los resultados que recoja los respectivos efectos de la contribución de la OMS a la integración de la perspectiva de género, equidad y derechos humanos en las diferentes áreas técnicas.

Pregunta 3: ¿Con qué eficacia se ha organizado la OMS y ha colaborado con otros para integrar el género, la equidad y los derechos humanos en la labor de la Organización de la manera más constructiva posible y lograr resultados óptimos a través de dicha integración?

En la Sede, la arquitectura de género, equidad y derechos humanos está compuesta por la Unidad GER y por las personas de enlace designadas en cada departamento. En general, dentro de la Organización, la capacidad en materia de género, equidad y derechos humanos no cuenta con líneas claras de coordinación o rendición de cuentas entre sus diversas unidades

operacionales y existen diferentes configuraciones y niveles de capacidad institucional entre las regiones. A pesar de que su labor se ha visto obstaculizada en los últimos años por la falta de recursos humanos adecuados y por una carencia de liderazgo, la Unidad GER de la Sede desempeña muchas funciones clave para la integración del género, la equidad y los derechos humanos en la Organización, y su posicionamiento en la Dependencia del Director General durante el ejercicio de transformación ha dado mayor relevancia a la necesidad de que todos los departamentos den cuenta de estas áreas en su trabajo.

Existen ejemplos de colaboración en materia de género, equidad y derechos humanos en toda la Organización; sin embargo, persiste la segregación entre las áreas técnicas, lo que dificulta el intercambio eficaz de recursos técnicos. A nivel nacional, el enfoque, a veces inconexo, conduce a la ineficacia y a la confusión en ausencia de un marco bien articulado.

Pregunta 4: ¿Qué factores han afectado a la capacidad de la Organización para integrar de una manera constructiva el género, la equidad y los derechos humanos en su labor?

Entre los factores propicios se encuentran el sólido mandato de la OMS en este ámbito, recogido en los documentos de sus órganos deliberantes, y el 13.º PGT alineado con las metas de los ODS, junto con el liderazgo favorable del personal directivo superior a la integración del género, la equidad y los derechos humanos. Asimismo, los conocimientos especializados de la OMS en las áreas técnicas pertinentes son de sobra conocidos y la Organización goza de sólidas relaciones y un gran poder de convocatoria con los ministerios de salud. Entre los factores entorpecedores se encuentran los niveles de inversión, que son bajos y están disminuyendo, los insuficientes recursos humanos dedicados a esta área y la falta de rendición de cuentas por parte de los gerentes y directores a la hora de garantizar la integración del género, la equidad y los derechos humanos en su área de responsabilidad.

Entre los principales impulsores externos del programa de integración y de que se preste mayor atención al asunto en la OMS se encuentran el apoyo y la defensa de los donantes de la OMS a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, y los enfoques basados en los derechos en los programas de salud, así como los pactos adoptados en el conjunto de las Naciones Unidas, como ONU-SWAP y los tratados de derechos humanos. Las peticiones por los Estados Miembros de apoyo técnico en relación con la integración del género y la equidad, y en menor medida los derechos humanos, también han aumentado en los últimos años. Sin

embargo, dadas las limitaciones de financiación de la OMS, la integración del género, la equidad y los derechos humanos no cuenta con el apoyo adecuado de una financiación flexible y de recursos humanos suficientes en los tres niveles de la Organización.

Recomendaciones

Recomendación 1: La OMS debería fomentar el marco normativo y estratégico en torno al género, la equidad y los derechos humanos *i)* esbozando el marco conceptual que orienta la labor técnica de la Organización en cada una de las tres áreas y *ii)* explicando cómo la OMS pretende ponerlas en práctica.

Recomendación 2: La OMS debería impulsar y dotar de recursos adecuados la arquitectura de género, equidad y derechos humanos en todos los programas y en los tres niveles de la Organización.

Recomendación 3: La OMS debería estabilizar y reforzar la Unidad GER de la Sede impulsando la integración corporativa de la perspectiva de género, equidad y derechos humanos a nivel interno, y coordinando la integración de estas cuestiones transversales en las áreas técnicas.

Recomendación 4: Como parte de su agenda de transformación, la OMS debería abordar las necesidades en materia de concienciación y fomento de capacidades para la integración de la perspectiva de género, equidad y derechos humanos a todos los niveles.

Recomendación 5: La OMS debería hacer hincapié en el apoyo racionalizado a la labor de las oficinas en los países para que la integración del género, la equidad y los derechos humanos genere impacto.

Datos de contacto

Para más información, póngase en contacto con la Oficina de Evaluación en la siguiente dirección evaluation@who.int
Hipervínculos: [informe de evaluación](#) y sus [anexos](#) (en inglés).