



Consejo de Administración

353.ª reunión, Ginebra, 10-20 de marzo de 2025

Sección Institucional

INS

Fecha: 26 de febrero de 2025

Original: inglés

Resultados obtenidos por la OIT en relación con 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 2.0)

Resumen: Este documento constituye el primer documento presentado a título informativo sobre los resultados obtenidos por la OIT en relación con 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 2.0). En él se resumen los resultados obtenidos en el marco del ONU-SWAP 2.0 en 2023 y se examinan las esferas susceptibles de mejora que se desprenden del cuadro de calificaciones de las Naciones Unidas para 2023 y la carta anual de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres).

Unidad autora: Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad (WORKQUALITY).

Documentos conexos: [GB.350/INS/4](#); [GB.350/PV](#); ONU-Mujeres, *ILO: UN-SWAP 2.0 Summary, analysis and key insights 2018-2023* (disponible solo en inglés).

► Antecedentes

1. En su 350.^a reunión (marzo de 2024), el Consejo de Administración examinó el informe a mitad de periodo sobre la aplicación del Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género para el periodo 2022-2025¹. En su decisión, el Consejo de Administración pidió al Director General que:
 - a) prosiguiera la aplicación del Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2022-2025, teniendo en cuenta sus orientaciones y enseñanzas extraídas;
 - b) le informara, en su 356.^a reunión (marzo de 2026), sobre los resultados de la aplicación del Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2022-2025, así como sobre el enfoque propuesto para el siguiente plan de acción, con miras a reforzar la posición estratégica de la OIT en su labor en materia de igualdad de género como elemento intrínseco de la justicia social, y
 - c) publicara, como documento para información en cada reunión del Consejo de Administración de marzo, los resultados obtenidos por la OIT en relación con 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 2.0), junto con la carta anual de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres) dirigida al Director General y la carta de respuesta de la Oficina, a fin de mantener informado al Consejo de Administración de los avances en la incorporación de las consideraciones de género.
2. Este documento es el primero que se presenta a título informativo sobre los resultados obtenidos por la OIT en relación con el ONU-SWAP 2.0. En él se resumen las conclusiones derivadas de la evaluación de los resultados de desempeño obtenidos por la OIT en 2023 (también denominada cuadro de calificaciones de las Naciones Unidas). La carta anual de ONU-Mujeres dirigida al Director General y la carta de respuesta de la Oficina a ONU-Mujeres figuran en los anexos I y II, respectivamente.
3. El ONU-SWAP fue concebido para todo el sistema de las Naciones Unidas y no tiene en cuenta la estructura tripartita de la OIT. La Oficina presenta información en el marco del ONU-SWAP 2.0 sobre la base de la aplicación del Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2022-2025, que incluye indicadores específicos adicionales que reflejan la estructura tripartita de la OIT.

Autoevaluación y presentación de información en el marco del ONU-SWAP

4. Conforme al proceso de presentación de información en relación con el ONU-SWAP, los organismos de las Naciones Unidas se autoevalúan sobre la base de un marco de rendición de cuentas conjunto que comprende 17 indicadores del desempeño en seis esferas clave, a saber: gestión basada en los resultados; supervisión; rendición de cuentas; recursos humanos y financieros; capacidad; y conocimientos, comunicación y coherencia.
5. Las entidades realizan una autoevaluación e informan sobre su situación respecto de cada uno de los indicadores del ONU-SWAP, conforme a unos criterios determinados. Los tres niveles

¹ GB.350/INS/4.

del sistema de calificación son «supera los requisitos», «cumple los requisitos» y «se acerca a los requisitos». Las entidades también pueden indicar que no se dispone de información («sin datos») o que el indicador «no se aplica».

► **Resultados obtenidos por la OIT en relación con el ONU-SWAP 2.0**

6. La OIT ha logrado avances importantes en el marco del ONU-SWAP 2.0, el cual fue formulado y puesto en marcha en 2018 para incluir nuevos indicadores relativos a los resultados normativos y de desarrollo en el contexto de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). En el cuadro que figura a continuación, se muestran las calificaciones obtenidas en 2023 y se comparan con las de 2022 y con el nivel de referencia establecido en el primer informe presentado en relación con el ONU-SWAP 2.0 en 2018².

► **Calificaciones del ONU-SWAP para la OIT (2018-2023)**

Indicador del ONU-SWAP	2018 (nivel de referencia)	2022	2023
1. Resultados de planificación estratégica de los ODS relacionados con las cuestiones de género	Sin datos	Supera los requisitos	Supera los requisitos
2. Presentación de informes sobre resultados de los ODS relacionados con el género	Sin datos	Supera los requisitos	Supera los requisitos
3. Resultados programáticos de los ODS relacionados con el género no reflejados directamente en el plan estratégico	No se aplica	No se aplica	No se aplica
4. Evaluación	Se acerca a los requisitos	Cumple los requisitos	Cumple los requisitos
5. Auditoría	Supera los requisitos	Supera los requisitos	Supera los requisitos
6. Políticas	Se acerca a los requisitos	Supera los requisitos	Supera los requisitos
7. Liderazgo	Se acerca a los requisitos	Se acerca a los requisitos	Cumple los requisitos
8. Gestión del desempeño con perspectiva de género	Cumple los requisitos	Cumple los requisitos	Cumple los requisitos
9. Seguimiento de los recursos financieros	Se acerca a los requisitos	Se acerca a los requisitos	Se acerca a los requisitos
10. Asignación de recursos financieros	Se acerca a los requisitos	Se acerca a los requisitos	Se acerca a los requisitos

² La OIT comunicó los resultados y la autoevaluación correspondientes a 2024 a la secretaría del ONU-SWAP en enero de 2025. Las calificaciones del ONU-SWAP correspondientes a 2024 no estarán disponibles hasta mediados o finales de 2025.

Indicador del ONU-SWAP	2018 (nivel de referencia)	2022	2023
11. Arquitectura de género	Cumple los requisitos	Se acerca a los requisitos	Se acerca a los requisitos
12. Representación paritaria de las mujeres	Se acerca a los requisitos	Se acerca a los requisitos	Se acerca a los requisitos
13. Cultura institucional	Cumple los requisitos	Cumple los requisitos	Cumple los requisitos
14. Evaluación de la capacidad	Cumple los requisitos	Se acerca a los requisitos	Se acerca a los requisitos
15. Desarrollo de la capacidad	Cumple los requisitos	Se acerca a los requisitos	Cumple los requisitos
16. Conocimientos y comunicación	Supera los requisitos	Cumple los requisitos	Cumple los requisitos
17. Coherencia	Se acerca a los requisitos	Se acerca a los requisitos	Se acerca a los requisitos

7. El cuadro de calificaciones de las Naciones Unidas para 2023 y la carta de ONU-Mujeres muestran que la OIT ha realizado avances significativos respecto de las siguientes cuestiones:
- a) la consecución de resultados transformadores en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres por conducto del resultado 5 del Programa y Presupuesto para 2024-2025: Igualdad de género e igualdad de trato y de oportunidades para todos (indicador 1 del ONU-SWAP);
 - b) la presentación periódica de informes completos al Consejo de Administración acerca de resultados de alto nivel en materia de igualdad de género a través del Programa y Presupuesto y acerca de la aplicación del Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género (indicador 6 del ONU-SWAP), y
 - c) la mejora del mecanismo de rendición de cuentas en la categoría superior para promover la igualdad de género mediante exámenes periódicos en las reuniones del Equipo de Dirección y el Equipo Global de Dirección (indicador 6 del ONU-SWAP).
8. En su carta, ONU-Mujeres señala tres esferas clave en las que la OIT podría lograr mejoras. En la siguiente sección se facilita información suplementaria sobre estas esferas³.

³ Se recuerda que, en su 350.^a reunión (marzo de 2024), el Consejo de Administración examinó los resultados preliminares del ejercicio de seguimiento llevado a cabo a mitad del periodo de aplicación del Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2022-2025 (incluido el ciclo de presentación de memorias de 2023), tal como se refleja en el documento [GB.350/PV](#).

► Resumen de las esferas clave susceptibles de mejora por parte de la OIT

Seguimiento y asignación de los recursos financieros (indicadores 9 y 10 del ONU-SWAP)

9. En su carta, ONU-Mujeres alienta a la OIT a que aplique el marcador de igualdad de género en consonancia con las normas de las Naciones Unidas relativas a los datos para la presentación de información financiera en todo el sistema de las Naciones Unidas, y a que cuantifique el desembolso de fondos asignados a la promoción de prioridades relacionadas con la igualdad de género y la no discriminación. Señala que, si la OIT aplicara el marcador de género, podría evaluar el impacto de estas inversiones y establecer un parámetro financiero. La OIT obtuvo la calificación de «se acerca a los requisitos» en relación con estos indicadores del ONU-SWAP.
10. La OIT ha concebido un mecanismo de seguimiento de los recursos financieros que permite cuantificar la asignación de fondos destinados a promover la igualdad de género y la no discriminación. Actualmente, hace un seguimiento de los recursos de personal y los recursos distintos de los de personal que contribuyen a la igualdad de género y la no discriminación en las actividades de cooperación para el desarrollo con cargo a recursos extrapresupuestarios, las actividades con cargo a la Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario y las actividades de cooperación técnica con cargo al presupuesto ordinario. Asimismo, existe un sistema para los recursos de personal financiados con cargo al presupuesto ordinario y los ingresos de apoyo a los programas que permite hacer un seguimiento del tiempo (en horas) destinado a la promoción de la igualdad de género a través del marcador de igualdad de género y no discriminación.
11. En 2024, la Oficina desarrolló una metodología que permite cuantificar en términos monetarios las horas asignadas para poder presentar informes al respecto junto con el resto de las fuentes de financiación, con arreglo a los requisitos que establece el ONU-SWAP. En consecuencia, se prevé que la OIT cumplirá los requisitos del indicador 9 en 2025. Se podría contemplar la posibilidad de establecer un parámetro financiero para la asignación de recursos destinados a la promoción de la igualdad de género utilizando el mecanismo de seguimiento de los recursos financieros.

Representación paritaria de las mujeres: indicador 12 del ONU-SWAP

12. En su carta, ONU-Mujeres insta a la OIT a que se centre en lograr la paridad en las categorías P.5 y superiores, donde aún no se ha alcanzado⁴. La OIT obtuvo la calificación de «se acerca a los requisitos» en relación con este indicador.
13. Lograr la paridad en las categorías P.5 y superiores es una de las prioridades del Director General. La Oficina ha realizado progresos significativos en lo que respecta a la consecución de la paridad de género en puestos directivos superiores. El porcentaje de mujeres que ocupan puestos de categoría P.5 y categorías superiores ha aumentado del 34 por ciento en 2009 a cerca del 43 por ciento en 2023, con variaciones regionales. Desde 2020, el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos (HRD) proporciona a los directores regionales informes

⁴ A efectos de la presentación de informes en relación con el ONU-SWAP, la paridad de género, o la representación paritaria de las mujeres, se encuentra dentro del margen de 47 a 53 por ciento.

anuales que ofrecen una visión general del perfil de diversidad en sus regiones, que incluye datos sobre la igualdad de género, y los alientan a aumentar la igualdad de género y la diversidad.

14. La OIT debe aprovechar el impulso general conseguido por la aspiración de lograr la paridad de género y velar por que se mantengan los progresos realizados en este ámbito a todos los niveles. Lograr la paridad de género forma parte de la Estrategia de la OIT de Recursos Humanos para 2022-2025.

Desarrollo de la capacidad: indicador 15 del ONU-SWAP

15. En su carta, ONU-Mujeres alienta a la OIT a que otorgue prioridad a la elaboración de un programa integral de desarrollo de la capacidad para la mejora de los conocimientos y las competencias sobre igualdad de género, en particular un liderazgo con perspectiva de género por parte del personal directivo superior. La OIT obtuvo la calificación de «cumple los requisitos» en relación con este indicador.
16. La Oficina ofrece cursos específicos sobre igualdad de género y también incorpora este aspecto en los cursos sobre liderazgo. Por ejemplo, la igualdad de género es uno de los elementos importantes de un curso que ofrece sobre liderazgo ejecutivo y gestión estratégica. La igualdad de género es una competencia fundamental del objetivo de gestión estándar respecto del cual se evalúa al personal directivo a través de un sistema de evaluación ascendente. La Oficina está considerando la posibilidad de que el programa de formación en línea sobre igualdad de género que la OIT ha elaborado recientemente sea obligatorio para todo su personal.
17. En 2024, la Red de Género de la OIT realizó una evaluación de las necesidades de formación entre los puntos focales para las cuestiones de género y los coordinadores de género y está impartiendo un programa de formación sobre el marcador de igualdad de género, el seguimiento de los recursos y el ciclo de la vida, centrado en el envejecimiento de la fuerza de trabajo. Además, el Centro Internacional de Formación de la OIT (Centro de Turín) ha diseñado más de 15 cursos diferentes con contenido específico sobre género⁵, como el curso «La promoción del trabajo decente y la economía del cuidado» y la «Academia sobre género, inclusión y el futuro del trabajo», que ofrece orientación a los participantes mediante un programa en favor de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el mundo del trabajo. El personal de la OIT y los mandantes asisten regularmente a todos los cursos.
18. En 2023, de los participantes en cursos con contenido específico sobre género, 679 fueron representantes gubernamentales (de los cuales el 16 por ciento fueron hombres), 417 fueron representantes sindicales (de los cuales el 28 por ciento fueron hombres) y 64 fueron representantes de organizaciones empresariales y de empleadores (de los cuales el 6 por ciento fueron hombres). Es posible que sea necesario adoptar medidas específicas adicionales para incrementar la participación de hombres, así como de representantes de organizaciones empresariales y de empleadores.

⁵ Todos los cursos de formación impartidos por el Centro de Turín incorporan una perspectiva de género. Los «cursos específicos sobre género» abordan las desigualdades relacionadas con el género (por ejemplo, la desigualdad salarial) o analizan las dinámicas sociales, culturales y económicas basadas en el género.

► Cuestiones principales de cara al futuro

19. Este es el último ciclo de presentación de informes en el marco del ONU-SWAP 2.0, ya que el sistema de las Naciones Unidas va a proceder a la adopción del ONU-SWAP 3.0. En 2024, la Oficina presentó un informe en relación con el ONU-SWAP 2.0, así como sobre los indicadores de referencia relativos al ONU-SWAP 3.0. A partir de 2025, la OIT presentará informes en relación con el ONU-SWAP 3.0.
20. En consecuencia, la OIT ha encargado una evaluación independiente del Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2022-2025, que se realizará en 2025. La Oficina informará al Consejo de Administración, en su 356.^a reunión (marzo de 2026), conforme a las orientaciones proporcionadas por este en su 350.^a reunión (marzo de 2024), sobre los resultados de la aplicación del Plan de Acción, así como sobre el enfoque propuesto para el siguiente plan de acción, teniendo en cuenta las conclusiones de la evaluación independiente.
21. ONU-Mujeres presentó el ONU-SWAP 3.0 en noviembre de 2024⁶. La mayoría de los indicadores nuevos del ONU-SWAP 3.0 se derivan del Plan de Aceleración de la Igualdad de Género en Todo el Sistema de las Naciones Unidas. Este constituye una medida de seguimiento de un examen independiente sobre la capacidad del sistema de las Naciones Unidas para lograr el objetivo de la igualdad de género, examen que se emprendió en 2023 en el marco de Nuestra Agenda Común del Secretario General de las Naciones Unidas⁷.
22. El Plan de Aceleración se articula en torno a cinco pilares. Cada uno de ellos incluye «aceleradores» específicos para impulsar la obtención de resultados de aquí a 2030, a saber: 1) un llamamiento fuerte y claro en favor de la igualdad de género, el cual implica que los líderes de las Naciones Unidas exhorten a la acción conjunta para defender la igualdad de género y frenar los retrocesos en esta materia, invertir la desigualdad sistémica y proteger a quienes defienden los derechos humanos de las mujeres en todo el mundo; 2) liderazgo con perspectiva de género; 3) aumento de la rendición de cuentas; 4) dotación de recursos para la igualdad de género, y 5) alianzas en pro de la igualdad de género en todo el sistema.

⁶ Se puede obtener más información en el [sitio web del ONU-SWAP 3.0](#).

⁷ Para más información, véase Naciones Unidas, *United Nations System Wide Gender Equality Acceleration Plan (GEAP)*, 2023.

► Anexo I

Carta anual de ONU-Mujeres dirigida al Director General



14 de noviembre de 2024

Estimado Sr. Hounngo:

Espero que se encuentre bien. Le escribo para agradecerles, a usted y a sus colegas, su implicación y compromiso constantes con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas, y la aplicación 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).

ONU-Mujeres constata con satisfacción que el ONU-SWAP ha impulsado de manera significativa la rendición de cuentas, la coordinación y la integración de las cuestiones de género en todo el sistema de las Naciones Unidas. En particular, desde la puesta en marcha del ONU-SWAP 2.0, en el 78 por ciento de las calificaciones de desempeño en todo el sistema se cumplieron o superaron los requisitos en 2023, frente al 57 por ciento en 2018, lo que demuestra una mejora constante año tras año. Esto pone de relieve los esfuerzos colectivos que hemos realizado, en todo el sistema y en las entidades, con el fin de acelerar los progresos para satisfacer las necesidades de las mujeres y las niñas en todo el mundo. Todos sabemos que nuestro éxito colectivo es únicamente el fruto de los éxitos cosechados por cada entidad. En concreto, felicito a la OIT por superar 4 y cumplir 6 de los 17 indicadores de desempeño en 2023.

Asimismo, me complace compartir con usted el informe del Secretario General sobre la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas y los programas del sistema de las Naciones Unidas ([E/2024/58](#)). En él se presenta una visión general de los logros, los desafíos y las buenas prácticas en todo el sistema en 2023, así como la resolución aprobada posteriormente por el ECOSOC ([E/RES/2024/3](#)). En esta se insta al sistema de las Naciones Unidas a acelerar la incorporación plena y efectiva de la perspectiva de género, en particular mediante la aplicación del ONU-SWAP. Por tanto, le agradezco su liderazgo y le pido su apoyo para garantizar que estos mandatos se cumplan.

Aprovecho esta oportunidad para informarlo de que el marco de rendición de cuentas [ONU-SWAP 3.0](#) se actualizará este año. Esta actualización coincide con el fin del ciclo quinquenal (2018-2023) y se inscribe en el marco de la iniciativa del Secretario General [Plan de Aceleración de la Igualdad de Género](#).

El conjunto de infografías que acompaña a esta carta ofrece una visión general del periodo 2018-2023, así como datos específicos sobre cada entidad de los informes relativos al ONU-SWAP: 1) resultados de los informes presentados en todo el sistema; 2) resultados de desempeño específicos de la OIT, y 3) avances registrados por la OIT de cara a la consecución de paridad de género.

Sr. Gilbert Hounngo
Director General
Organización Internacional del Trabajo

Tenga en cuenta que, en cumplimiento de las recomendaciones formuladas en el [examen del ONU-SWAP llevado a cabo por la Dependencia Común de Inspección](#), los resultados de desempeño por entidad pueden consultarse en el [sitio web de ONU-Mujeres](#).

Respecto de 2023, ONU-Mujeres felicita a la OIT concretamente por los logros siguientes:

- **La obtención de resultados transformadores en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres, que contribuyeron al ODS 5 (indicador 1).** La OIT reafirmó su compromiso con la igualdad de género y la no discriminación en el resultado 5 del Programa y Presupuesto para 2024-2025 e integró la perspectiva de género en los demás resultados.
- **La presentación de informes exhaustivos y periódicos al Consejo de Administración de la OIT sobre resultados de alto nivel en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres (indicador 2).** La OIT presentó la memoria sobre la aplicación del Programa y Presupuesto, en la que se destacaron los avances logrados en la consecución de los ODS 5 y 8, como se describe en el resultado 6 del Programa y Presupuesto para el bienio 2022-2023. ONU-Mujeres también toma nota con satisfacción de que la Oficina ha informado al Consejo de Administración acerca de la aplicación del Plan de Acción sobre Igualdad de Género.
- **Fortalecimiento del mecanismo de rendición de cuentas en la categoría superior para la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres (indicador 6).** ONU-Mujeres observa positivamente que los temas relacionados con el género se examinan sistemáticamente en las reuniones del Equipo de Dirección y el Equipo Global de Dirección, donde se supervisa la aplicación del Plan de Acción sobre Igualdad de Género (2022-2025) para toda la Organización.

Es importante destacar que ONU-Mujeres aprovecha esta oportunidad para expresar su agradecimiento al personal de la OIT por su compromiso con la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Deseamos brindar un especial reconocimiento a Sharon Compton, de HRD, Nicolas Grumbach, de FINANCE, y Yoshe Ichinohe, de PROGRAM, cuyos esfuerzos han contribuido a mejorar y hacer más precisa la presentación de informes sobre los resultados cuantificables en materia de género. Felicitamos a Angelika Muller, de RELOFF, por su labor de promoción para mejorar la representación de las mujeres en las reuniones de la OIT, incluidas las reuniones regionales. ONU-Mujeres también desea agradecer a Olga Gómez y Favour Offia, de GEDI, su contribución a la aplicación satisfactoria del ONU-SWAP.

Para aprovechar el impulso generado por los logros de la OIT y conseguir un mayor desempeño en las esferas en que este es insuficiente, ONU-Mujeres alienta a la OIT a:

- **Utilizar el marcador de igualdad de género**, en consonancia con las [Normas de las Naciones Unidas relativas a los datos para la presentación de información financiera en todo el sistema de las Naciones Unidas](#). ONU-Mujeres insta a la OIT a que cuantifique el desembolso de los fondos asignados a la promoción de las prioridades relativas a la igualdad de género y la no discriminación. La aplicación del marcador de igualdad de género con una escala de cuatro puntos permitirá a la OIT evaluar el impacto de estas inversiones y establecer un parámetro financiero (indicadores 9 y 10).
- **Intensificar los esfuerzos encaminados a lograr una representación paritaria de las mujeres en todas las categorías de personal.** ONU-Mujeres insta a que la atención se

centre en lograr la paridad en la categoría P.5 y categorías superiores, donde aún no se ha logrado (indicador 12).

- **Dar prioridad a la elaboración de un programa integral de desarrollo de la capacidad** para la mejora de los conocimientos y las competencias sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres, incluido un liderazgo con perspectiva de género por parte del personal directivo superior, en consonancia con el Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2022-2025 (indicador 15).

ONU-Mujeres está dispuesta a brindar apoyo técnico, en particular para mejorar la aplicación de los indicadores en que se haya registrado un desempeño insuficiente. También alentamos a las entidades de las Naciones Unidas a participar en la próxima sesión de la [Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer](#), que se celebrará del 10 al 25 de marzo de 2025 y en la que se realizará una valoración de los problemas que afectan actualmente a la aplicación de la [Declaración y Plataforma de Acción de Beijing](#), en su 30.º aniversario el próximo año, y el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer y su contribución al pleno cumplimiento de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

Finalmente, agradeceríamos que respondiera a las observaciones anteriores y aportara cualquier información adicional sobre la manera en que se propone reforzar la aplicación en las esferas que, según se ha señalado en esta carta, requieren una mayor atención.

Si precisa alguna aclaración, Aparna Mehrotra, Directora de la División de Coordinación del Sistema de las Naciones Unidas, y su equipo, que dirige y coordina las actividades relativas al ONU-SWAP, permanecen a su disposición para brindar apoyo. Puede ponerse en contacto con ellos enviando un correo a aparna.mehrotra@unwomen.org.

Atentamente,

Sima Bahous

Secretaria General Adjunta y Directora Ejecutiva

► Anexo II

Carta de respuesta de la Oficina a ONU-Mujeres

Sra. Sima Bahous
Secretaria General Adjunta
y Directora Ejecutiva de ONU-Mujeres
Nueva York, NY
Estados Unidos

29 de enero de 2025

Estimada Sra. Bahous:

Gracias por su carta de fecha 14 de noviembre de 2024, en la que se reconoce el desempeño de la OIT en la ronda de presentación de informes de 2023 respecto 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 2.0).

Asimismo, quiero agradecerle que se haya señalado el informe del Secretario General sobre la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas y los programas del sistema de las Naciones Unidas (E/2024/58), así como la resolución del ECOSOC conexa (E/RES/2024/3).

Permítame también darle las gracias por el cuadro de calificaciones correspondiente a los resultados obtenidos en relación con el ONU-SWAP 2.0 en 2023 que nos ha hecho llegar, el cual ofrece un valioso resumen de los resultados de la aplicación del ONU-SWAP 2.0 entre 2018 y 2023, los resultados de desempeño específicos de la OIT, así como información sobre los progresos de la OIT en la consecución de la paridad de género entre su personal.

En su carta señala esferas en las que el desempeño de la OIT ha superado o cumplido los requisitos, especialmente en la obtención de resultados transformadores en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres, lo que contribuye al ODS 5 (indicador 1); presentación de informes exhaustivos y periódicos al Consejo de Administración de la OIT sobre resultados de alto nivel en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres (indicador 2), y la mejora que hemos logrado del mecanismo de rendición de cuentas en la categoría superior para la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres (indicador 6).

El desempeño de la OIT también revela avances significativos en esferas como el liderazgo (indicador 7) y el desarrollo de la capacidad (indicador 15), respecto de las cuales se indicó que la OIT «se acerca a los requisitos» en 2022 y «ha cumplido los requisitos» en 2023, lo que supone una mejora. Asimismo, me complace que la OIT haya seguido superando los requisitos relativos a las auditorías (indicador 5).

También ha destacado esferas en las que la OIT puede mejorar. Agradezco su apoyo para armonizar nuestros esfuerzos con las normas de las Naciones Unidas relativas a los datos para la presentación de información financiera en todo el sistema de las Naciones Unidas, en particular en lo que respecta a los indicadores 9 y 10 sobre igualdad de género. Me complace

informarle de que, en 2024, la OIT dará un paso importante al cuantificar el desembolso de los fondos asignados a la promoción de la igualdad de género y la lucha contra la discriminación.

En su carta alentó a la OIT a que intensifique sus esfuerzos para lograr una representación paritaria de las mujeres en todas las categorías de personal (indicador 12), lo cual ha sido una prioridad clave de nuestro Director General desde que asumió el cargo en otoño de 2022. El porcentaje de mujeres que ocupan puestos de categoría P.5 y categorías superiores pasó del 34 por ciento en 2009 a cerca del 43 por ciento en 2023. Sin embargo, los resultados varían de una región a otra, ya que en algunas ese porcentaje se sitúa al menos 10 puntos porcentuales por debajo de la meta de la paridad de género. Un análisis más detallado muestra que las mujeres ocupan: *a)* el 100 por ciento de los puestos de Director General Adjunto; *b)* el 78 por ciento de los puestos de Subdirector General; *c)* el 57 por ciento de los puestos de categoría D.2; *d)* el 41 por ciento de los puestos de categoría D.1, y *e)* el 40 por ciento de los puestos de categoría P.5. La OIT debe aprovechar el impulso general conseguido por la aspiración de lograr la paridad de género y velar por que se mantengan los progresos realizados en este ámbito a todos los niveles.

Además, propuso que la OIT dé prioridad a la elaboración de un programa integral de desarrollo de la capacidad para mejorar los conocimientos y las competencias sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres, en particular un liderazgo con perspectiva de género por parte del personal directivo superior (indicador 15). En este sentido, estamos considerando la posibilidad de que el programa de formación de la OIT sobre igualdad de género, diseñado para subsanar las carencias de capacidad y promover la integración de la igualdad de género, sea obligatorio para el personal de la OIT. La igualdad de género y la diversidad son también una competencia central del resultado de gestión estándar respecto del cual se evalúa al personal directivo a través de un sistema de evaluación ascendente.

La Red de Género de la OIT, bajo la dirección del Servicio de Género, Igualdad, Diversidad e Inclusión (GEDI) del Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad (WORKQUALITY), se ha revitalizado y continúa desempeñando un papel importante en la incorporación de la perspectiva de género en toda la Organización y en la facilitación del intercambio de conocimientos sobre la igualdad de género. La Red de Género ha llevado a cabo una evaluación de las necesidades respecto de las prioridades de desarrollo de la capacidad y ha puesto en marcha la implantación de un programa de capacitación destinado a puntos focales para las cuestiones de género y especialistas en género, sobre el marcador de género, el seguimiento de recursos para la igualdad de género y el enfoque del ciclo de vida, entre otras cuestiones. Me complace el creciente interés mostrado en participar en este programa de formación, que va más allá de los miembros actuales de la Red de Género.

Estos esfuerzos se complementan con la labor de GEDI sobre discriminación estructural y sistémica, igualdad de trato, trabajo decente en la economía del cuidado, violencia y acoso, y una transición justa. Celebro los esfuerzos sostenidos que ONU-Mujeres, la OIT y la OCDE han realizado de manera conjunta en el marco de la Coalición Internacional para la Igualdad Salarial (EPIC).

Por último, me gustaría felicitar a ONU-Mujeres por su liderazgo y orientación a lo largo del proceso de presentación de informes en el marco del ONU-SWAP 2.0 y por sus continuos logros durante el ciclo quinquenal (2018-2023). En este sentido, celebro la actualización del marco de rendición de cuentas ONU-SWAP 3.0. La adopción de un enfoque armonizado potenciará nuestros esfuerzos colectivos en todo el sistema de las Naciones Unidas encaminados a lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en todo el mundo.

La incorporación de la igualdad de género sigue siendo un elemento central del mandato y la misión de la OIT de promover la justicia social. Es fundamental para asegurar que nuestro trabajo sea inclusivo y eficaz y esté firmemente arraigado en los derechos laborales.

Espero con interés la celebración de la próxima sesión de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, en marzo de 2025, y la conmemoración del 30.º aniversario de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing; y valoro la alianza que mantenemos para intentar alcanzar nuestros objetivos compartidos de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.

Atentamente,

Manuela Tomei

Subdirectora General del Nodo
de Gobernanza, Derechos y Diálogo