



Consejo de Administración

356.ª reunión, Ginebra, 23 de marzo - 2 de abril de 2026

Sección Institucional

INS

Fecha: 27 de febrero de 2026

Original: inglés

Tercer punto del orden del día

Resultados de la aplicación del Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2024-2025 y proyecto de esbozo del Plan de Acción 2026-2029

Finalidad del documento

En el presente documento se resumen los resultados de la aplicación del Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2022-2025 (en adelante, Plan de Acción 2022-2025) durante el periodo 2024-2025, y se destacan los avances logrados y las esferas susceptibles de mejora; las principales conclusiones de una evaluación independiente de la aplicación del Plan de Acción 2022-2025, y el proyecto de esbozo del Plan de Acción 2026-2029.

Se invita al Consejo de Administración a que proporcione orientaciones sobre el proyecto de esbozo del Plan de Acción 2026-2029. Se le invita además a que solicite al Director General que finalice y aplique el Plan de Acción 2026-2029 sobre la base de las orientaciones proporcionadas, y a que integre estas orientaciones para impulsar un programa transformador a fin de lograr la igualdad de género (véase el proyecto de decisión en el párrafo 35).

Objetivo estratégico pertinente: Todos.

Resultado más pertinente: Todos los resultados en materia de políticas, incluido el resultado 5: Igualdad de género e igualdad de trato y oportunidades para todos, así como el marcador sobre igualdad de género y no discriminación.

Repercusiones en materia de políticas: Todos los servicios y productos de la OIT ayudan a los mandantes a promover de forma activa la igualdad de género a través de sus propios productos y resultados con una perspectiva de género.

Repercusiones jurídicas: Ninguna.

Repercusiones financieras: Ninguna en esta fase.

Seguimiento requerido: Véase el proyecto de decisión.

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

Documentos conexos: [GB.350/INS/4](#), [GB.350/PV](#), [GB.353/INS/INF/4](#), [GB.356/INS/INF/4](#).

► Introducción

1. La igualdad de género forma parte integrante del mandato principal de la Organización, es un principio y derecho fundamental en el trabajo y constituye un elemento intrínseco de la justicia social. Por lo tanto, para promover la igualdad de género en el mundo del trabajo es necesario dedicar a esa labor una atención sostenida y sistemática como prioridad política permanente, integrada en la actividad normativa y operativa de la OIT. Es esencial que las consideraciones relativas al logro de la igualdad de género se integren sistemáticamente en las políticas, los programas y las alianzas en todas las fases del desarrollo económico y social. La función de liderazgo de la OIT en la promoción de la igualdad de género en el mundo del trabajo es si cabe más crucial en un contexto de múltiples crisis y grandes transiciones y transformaciones que están cambiando el mundo del trabajo.
2. El Plan de Acción de la OIT sobre la Igualdad de Género 2022-2025 (en adelante, Plan de Acción 2022-2025) sirvió para poner en práctica la Política de la OIT sobre igualdad entre los sexos e incorporación de las consideraciones de género y fue una de las diversas herramientas destinadas a mejorar la perspectiva de género y el impacto transformador de los servicios y productos de la Organización¹. Conforme a las instrucciones del Consejo de Administración², el Plan de Acción 2022-2025 se armonizó 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)³.
3. En el presente documento se resumen los resultados de la aplicación del Plan de Acción 2022-2025 durante el periodo 2024-2025 y las principales conclusiones de una evaluación independiente del Plan de Acción 2022-2025. Asimismo, se propone un esbozo del Plan de Acción 2026-2029, sobre la base de estos resultados y conclusiones y las orientaciones proporcionadas por el Consejo de Administración durante el examen a mitad de periodo de la aplicación del Plan de Acción 2022-2025 en su 350.ª reunión (marzo de 2024)⁴.

► Resultados de la aplicación del Plan de Acción 2022-2025 durante el periodo 2024-2025

4. El Plan de Acción 2022-2025 constaba de 17 indicadores con sus 42 metas, que estaban armonizados con los indicadores —agrupados en seis esferas funcionales— del ONU-SWAP 2.0 (véase el anexo para una información más detallada de los indicadores y las metas)⁵. Los

¹ OIT, *Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2022-2025*, 2022, y su anexo I.

² GB.317/PV y GB.326/PV.

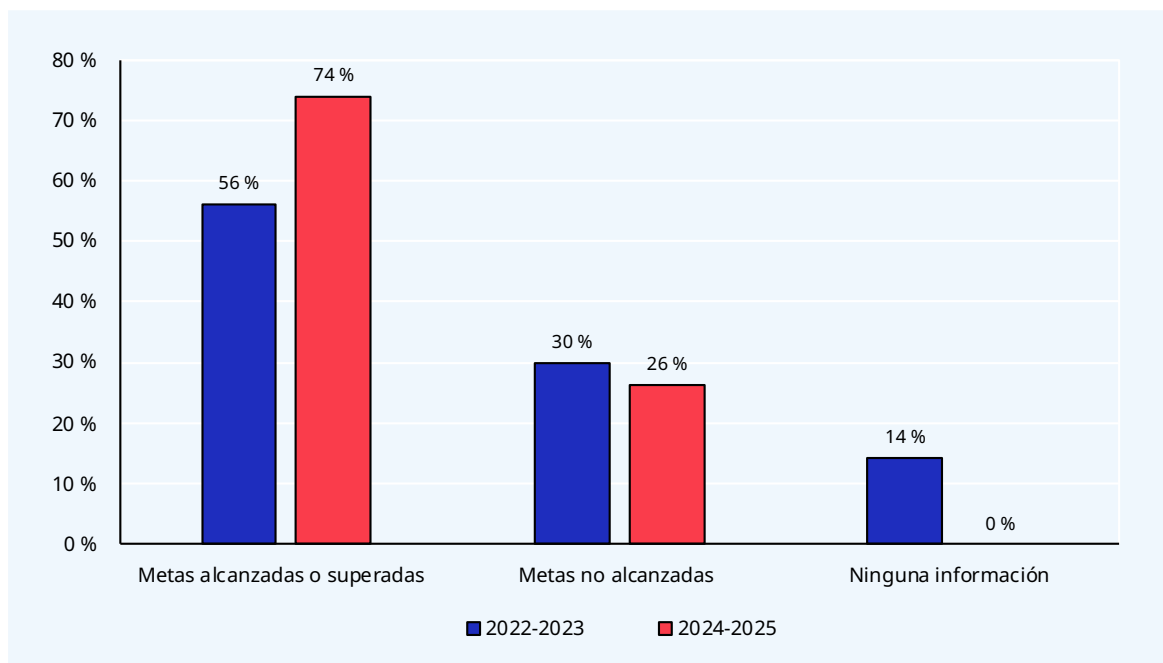
³ El ONU-SWAP fue refrendado por la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación en 2012 y actualizado en 2018 (ONU-SWAP 2.0) y en 2024 (ONU-SWAP 3.0). Para más información, sírvase consultar el [sitio web del ONU-SWAP](#).

⁴ GB.350/INS/4 y GB.350/PV.

⁵ ONU-SWAP 2.0 consta de los siguientes indicadores: **Gestión basada en los resultados:** resultados de planificación estratégica de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) relacionados con el género, presentación de informes sobre los resultados de los ODS relacionados con el género, resultados programáticos de los ODS relacionados con el género; **Supervisión:** evaluación y auditoría; **Rendición de cuentas:** políticas, liderazgo y gestión del desempeño con perspectiva de

resultados generales de la aplicación del Plan de Acción 2022-2025 durante el periodo examinado mostraron que se alcanzó el 74 por ciento de las metas (31 de 42) y no se alcanzó el 26 por ciento (11 de 42) (véase el gráfico 1).

► **Gráfico 1. Desempeño general del Plan de Acción 2022-2025 (porcentaje de metas)**



Nota: Se han actualizado algunos indicadores con respecto al periodo 2022-2023, que han dado lugar a pequeños cambios en los resultados generales con respecto a los resultados presentados en el examen a mitad de periodo.

Fuente: OIT, 2025.

5. Los resultados correspondientes a 2024-2025 muestran una importante mejora con respecto a 2022-2023, registrándose un aumento del porcentaje de metas alcanzadas del 56 por ciento al 74 por ciento —lo que representa un total de 18 puntos porcentuales. Cabe destacar que todas las metas para las que no se disponía de información en 2022-2023 (14 por ciento) se comunicaron para el periodo 2024-2025. Además, la proporción de metas que no se alcanzaron disminuyó del 30 por ciento en 2022-2023 al 26 por ciento en 2024-2025, lo que demuestra un avance adicional.

Progresos realizados y tendencias alentadoras

6. Al hacer una comparación entre los resultados del segundo bienio del Plan de Acción 2022-2025 y los del Plan de Acción 2018-2021 se observa una tendencia general positiva. La proporción de metas alcanzadas aumentó en 9 puntos porcentuales, pasando de un 68 por ciento en 2020-2021 a un 74 por ciento in 2024-2025⁶, lo que refleja un mayor esfuerzo de la Oficina por incorporar la igualdad de género en todas sus actividades y en su dotación de personal, contenido y estructura, y refuerza la capacidad de la Oficina para lograr

género; **Recursos humanos y financieros:** seguimiento de los recursos financieros, asignación de los recursos financieros, arquitectura de género, representación paritaria de las mujeres, cultura institucional; **Capacidad:** evaluación de la capacidad, desarrollo de la capacidad; **Conocimientos, comunicación y coherencia:** conocimientos y comunicación, coherencia.

⁶ Con arreglo a las orientaciones del Consejo de Administración, se revisaron algunos de los indicadores del Plan de Acción 2022-2025 con respecto al Plan de Acción 2018-2021.

los resultados en materia de políticas establecidos por los mandantes en el Programa y Presupuesto para 2024-2025.

7. Una evaluación del desempeño de la OIT en las seis esferas funcionales del ONU-SWAP 2.0 muestra que ha habido mejoras en cuatro esferas entre 2022-2023 y 2024-2025, a saber: rendición de cuentas; capacidad; recursos humanos y financieros; y conocimientos, comunicación y coherencia. El desempeño se mantuvo sin cambios en la esfera de la supervisión, con un 80 por ciento de metas alcanzadas (véase el gráfico 2B). En la esfera de la gestión basada en los resultados el desempeño disminuyó, aunque se siguió situando en un nivel elevado, con un 86 por ciento de metas alcanzadas (véase el gráfico 2A).
8. La mejora más notable se produjo en la esfera de la rendición de cuentas, en la que las metas alcanzadas pasaron de un 50 por ciento en 2022-2023 a un 100 por ciento en 2024-2025 (véase el gráfico 2C). Este aumento obedece a que la paridad de género⁷ se logró para los puestos del personal superior (puestos de grado P.5 y categorías superiores financiados con cargo al presupuesto ordinario), siendo las mujeres titulares de un 47 por ciento de dichos puestos, es decir, 5 puntos porcentuales por encima de la meta del 42 por ciento, y a un aumento con respecto al criterio de referencia del 39 por ciento de 2020-2021. Esto refleja el apoyo del Director General y de la alta dirección a la paridad de género, fomentando los programas de tutoría para las mujeres y la inclusión sistemática de las competencias o funciones en materia de género en los anuncios de puestos vacantes, que se espera refuerce la capacidad de la Oficina para incorporar eficazmente la igualdad de género, promoviendo al mismo tiempo la rendición de cuentas a título individual e institucional.
9. Además, el 55 por ciento de los puestos de la categoría de servicios orgánicos (puestos de grados P.1 a P.4 financiados con cargo al presupuesto ordinario) siguieron estando ocupados por mujeres⁸. La mayor representación de las mujeres en el grado P.4 abre las puertas a futuros nombramientos en el grado P.5. Seguir de cerca este indicador y sus correspondientes metas será si cabe más importante en el contexto de reajuste propuesto de la fuerza de trabajo en el marco de la reforma de la OIT, a fin de asegurar un progreso sostenido. La Estrategia de la OIT de Recursos Humanos 2026-2029 contiene indicadores relacionados con la paridad de género, también en los niveles superiores. En el contexto del reajuste de la fuerza de trabajo propuesto, la Oficina se esforzará por mantener un equilibrio de género.

⁷ En aras de la coherencia con las normas de las Naciones Unidas, los indicadores relativos a la paridad de género —como los relacionados con el personal de la OIT y las delegaciones tripartitas que asisten a las reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo y a las reuniones regionales— medirán dicha paridad con base a una horquilla entre el 47 y el 53 por ciento.

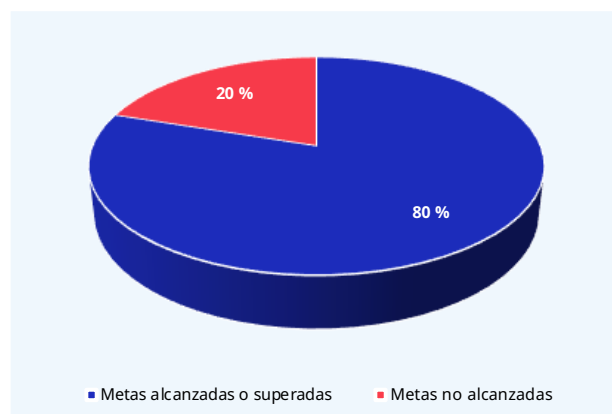
⁸ Cabe señalar que el criterio de referencia de 2020-2021 para los puestos de la categoría de servicios orgánicos en los grados P.1 a P.4 era del 55 por ciento.

► **Gráfico 2. El desempeño de la OIT en las seis esferas funcionales del ONU-SWAP 2.0 en el periodo 2024-2025**

A. Gestión basada en los resultados: Planificación estratégica; resultados de los ODS relacionados con el género; presentación de informes sobre los resultados de los ODS relacionados con el género; resultados programáticos de los ODS relacionados con el género



B. Supervisión: Evaluación y auditoría



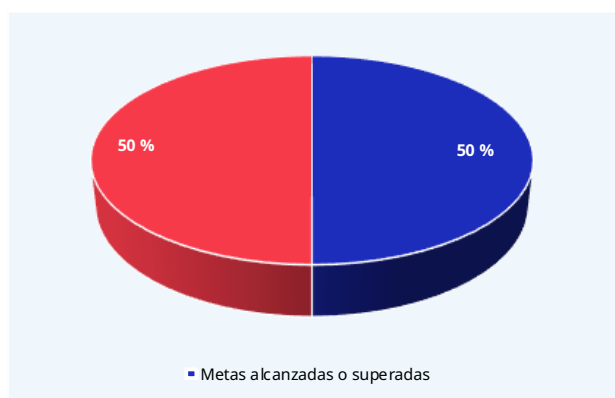
C. Rendición de cuentas: Políticas, liderazgo y gestión del desempeño con perspectiva de género



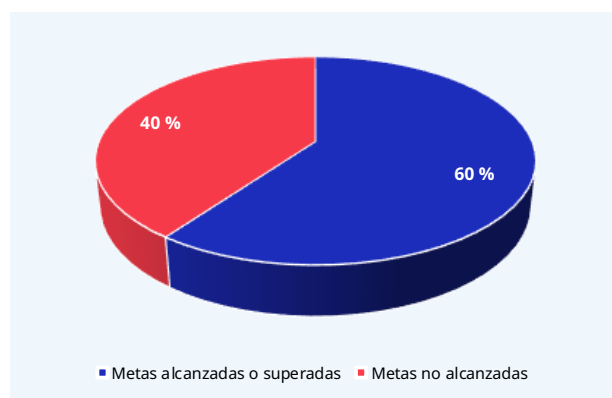
D. Recursos humanos y financieros: Seguimiento de los recursos financieros, asignación de los recursos financieros, arquitectura de género, representación paritaria de las mujeres, cultura institucional



E. Capacidad: Evaluación y desarrollo de la capacidad



F. Conocimientos, comunicación y coherencia: Conocimientos y comunicación, coherencia



Fuente: OIT, 2025.

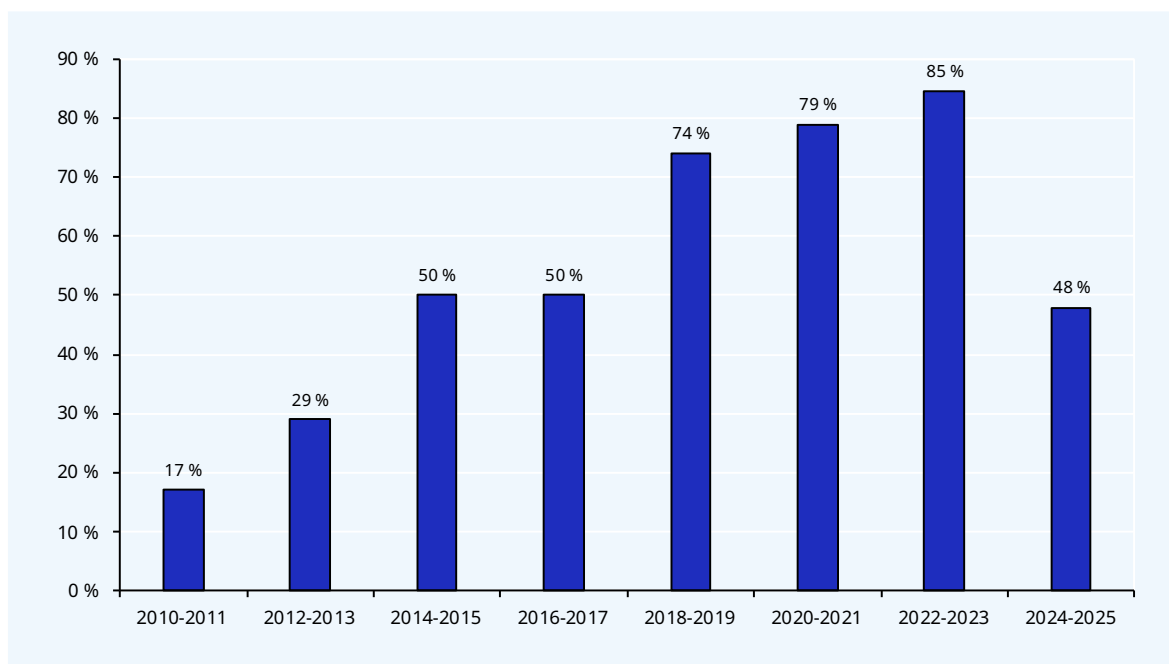
Esferas susceptibles de mejora

10. Pese a los notables progresos realizados en el periodo 2024-2025, cabe seguir mejorando los indicadores sobre capacidad, recursos humanos y financieros, y conocimientos, comunicación y coherencia.
11. El desempeño en la esfera de la capacidad registró progresos considerables durante el periodo examinado, registrándose un aumento de las metas alcanzadas del 17 al 50 por ciento (es decir, un incremento de 33 puntos porcentuales). Estos resultados engloban las muchas y diversas actividades de desarrollo de la capacidad con perspectiva de género llevadas a cabo por la Oficina de Actividades para los Empleadores y la Oficina de Actividades para los Trabajadores. Con todo, no se alcanzó el 50 por ciento de las metas (véase el gráfico 2E), lo que obedeció principalmente a la baja participación de las mujeres en actividades de formación del Centro Internacional de Formación de la OIT (Centro de Turín), tanto entre los mandantes tripartitos como el personal de la OIT. Se están introduciendo medidas para ampliar el alcance y la participación de las mujeres en futuras actividades de formación.
12. El desempeño en la esfera de los recursos humanos y financieros mejoró, registrándose un aumento de las metas alcanzadas del 44 al 56 por ciento. Sin embargo, no se alcanzaron cuatro de las nueve metas (véase gráfico 2D). Solo un 40 por ciento de los resultados de los programas por país se consideró que aportaban una contribución significativa o principal a la igualdad de género y la no discriminación (niveles 2 o 3 del marcador de género), lo que suscita preocupación sobre la aplicación sistemática del marcador de género. Aunque se han realizado actividades puntuales de fomento de la capacidad sobre el uso del marcador de género (por ejemplo, mediante una iniciativa regional en América Latina y el Caribe y dos sesiones de la Red de Género de la OIT), no se ha realizado ningún esfuerzo integral para reforzar su aplicación, ni siquiera durante el diseño de los resultados de los programas por países. Para abordar esta cuestión, la Oficina se propone organizar actividades específicas de fomento de la capacidad con el fin de fortalecer el diseño y la aplicación de estrategias con perspectiva de género para lograr los resultados de los programas por países. Estas medidas también contribuirán a mejorar la calidad de la información financiera que se presenta a la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación.
13. La representación de las mujeres entre los delegados y consejeros técnicos acreditados siguió situándose por debajo de la meta en las reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo y en las reuniones regionales, lo que refleja, entre otras cosas, la diversidad de los procedimientos de designación y los contextos institucionales de los países. Durante el periodo examinado, solo se celebró una actividad de fomento de la capacidad para lograr la paridad de género en las reuniones oficiales en las regiones. Se están manteniendo discusiones con las regiones para estudiar medidas de apoyo que permitan acelerar los avances en este indicador.
14. El desempeño en la esfera de conocimientos, comunicación y coherencia también mejoró, registrándose un aumento de las metas alcanzadas del 50 al 60 por ciento. Dos de las cinco metas (40 por ciento) no se alcanzaron (véase el gráfico 2F). Solo el 31 por ciento de los estudios presentados en un evento por el Departamento de Investigaciones y Publicaciones abordaban sustancialmente la dimensión de género, con respecto a la meta del 70 por ciento. Sin embargo, dado el número relativamente reducido de estudios, estos resultados pudieran no ser totalmente representativos. El Departamento de Investigaciones y Publicaciones está actualmente finalizando su programa de investigación, a fin de incorporar sistemáticamente la igualdad de género en todos los productos de investigación. Así, el informe de referencia sobre aprendizaje permanente y competencias, de próxima publicación, subraya la necesidad

de colmar las brechas persistentes de género en la formación y el desarrollo de competencias. El Departamento de Comunicación e Información al Público se quedó ligeramente por debajo de la meta de celebrar 30 sesiones de formación para ayudar al personal de la OIT y a los mandantes a promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, y celebró 28 sesiones durante el periodo examinado.

15. Durante el periodo examinado, el desempeño en la esfera de la gestión basada en resultados disminuyó 14 puntos porcentuales, pasando de un 100 por ciento a un 86 por ciento. Esta disminución obedeció a que una meta —el 85 por ciento de los Programas de Trabajo Decente por País (PTDP) deben contener indicadores cuyo 35 por ciento, como mínimo, está desglosado por sexo y/o tiene en cuenta la perspectiva de género— ya no se estaba cumpliendo.
16. El porcentaje de PTDP con perspectiva de género aumentó de un 17 por ciento en 2010-2011 a un 84 por ciento en 2022-2023, para después disminuir drásticamente a un 48 por ciento en 2024-2025 (véase gráfico 3). Esta disminución se atribuyó en parte a la falta de participación sistemática de especialistas de género en las consultas iniciales sobre los PTDP y en sus fases de concepción. La participación tardía de esos especialistas, por lo general después de que los parámetros de los PTDP se hubiesen definido en gran medida y acordado con los mandantes, redujo el margen de incorporación efectiva de la igualdad de género. Otros factores que cabe mencionar son la reducción de la capacidad debido a la rotación de personal y la escasez de fondos imputable, en parte, a cambios en las prioridades de los donantes.

► **Gráfico 3. Porcentaje de PTDP con perspectiva de género (2010-2025)**



Fuente: OIT, 2025.

Resultados en relación con el ONU-SWAP 2.0

17. La hoja de calificación de las Naciones Unidas para 2024⁹ y la carta de la Directora Ejecutiva de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las

⁹ ONU-Mujeres, *OIT: UN-SWAP 2.0 performance 2024*, 2025.

Mujeres (ONU-Mujeres) dirigida al Director General de la OIT¹⁰ señalan los principales logros de la OIT en 2024 en el marco del ONU-SWAP 2.0 y las principales esferas susceptibles de mejora. En resumen, se encomió a la OIT por sus avances en la promoción de evaluaciones con perspectiva de género; por la rendición de cuentas y liderazgo en la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres; por el fortalecimiento de su arquitectura de género y los esfuerzos por incorporar la igualdad de género, y por la comunicación con perspectiva de género. Se le alentó a que siguiera avanzando en la aplicación de la escala de cuatro puntos del 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; a que elaborara programas de liderazgo con perspectiva de género para el personal; y a que participara en un proceso de examen entre pares del ONU-SWAP. Como resultado, se están manteniendo discusiones con los responsables de los indicadores para acelerar los progresos en la identificación de esferas susceptibles de mejora. La participación en un proceso de examen entre pares del ONU-SWAP dependerá de los recursos humanos disponibles.

18. Se facilita más información sobre los resultados obtenidos por la OIT en relación con el ONU-SWAP 2.0 en otro documento de información¹¹.

► Principales conclusiones de la evaluación independiente de las iniciativas de la OIT en materia de igualdad de género e incorporación de la perspectiva de género

19. La evaluación independiente de las iniciativas de la OIT en materia de igualdad de género e incorporación de la perspectiva de género abarcó el periodo cubierto por el Plan de Acción 2022-2025 y examinó las dimensiones institucionales, operativas, programáticas y de políticas de la labor de la OIT para promover la igualdad de género a nivel mundial, regional y nacional, aplicando un enfoque temático e intersectorial. La evaluación tenía dos propósitos principales: evaluar los avances hacia los objetivos del Plan de Acción 2022-2025 y evaluar el desempeño con respecto a los indicadores, las estrategias y los mecanismos de gestión establecidos. A continuación, se presentan las principales conclusiones. Debido, en parte, a limitaciones de tiempo y a la metodología utilizada, la evaluación se basó principalmente en un análisis de los resultados obtenidos en el marco del ONU-SWAP 2.0, en lugar de en un análisis en profundidad del desempeño y los resultados del Plan de Acción 2022-2025 de la OIT.
20. La evaluación se llevó a cabo en 2025, en el marco de la iniciativa ONU80 y el examen de la OIT para mejorar la eficacia y la eficiencia de las actividades de la Oficina en un entorno multilateral cambiante y complejo.
21. Se constató que el Plan de Acción 2022-2025 definía funciones y responsabilidades claras para la incorporación de la perspectiva de género en toda la Organización, atribuyendo al Director General la responsabilidad última respecto a la orientación de las políticas y el desempeño de la Organización. También se constató que el Plan de Acción 2022-2025 seguía siendo muy pertinente en un contexto mundial difícil para los derechos humanos y la igualdad de género.

¹⁰ GB.356/INS/INF/4, anexo.

¹¹ GB.356/INS/INF/4.

En el marco de la iniciativa ONU80, la evaluación concluyó que la comunicación de la propuesta de valor de la OIT al público externo podría mejorarse.

22. La evaluación reveló una mejora continua en el desempeño de la OIT en relación con los indicadores del ONU-SWAP 2.0 entre 2022 y 2024; sin embargo, la Organización seguía rezagada con respecto a algunos organismos comparables de las Naciones Unidas y del sistema de las Naciones Unidas en general. No obstante, la OIT había ampliado el desarrollo de la capacidad institucional para la igualdad de género y la incorporación de la perspectiva de género, logrando avances cuantificables en los conocimientos del personal.
23. La evaluación concluyó que, aunque se habían alcanzado algunos logros en relación con el Plan de Acción 2022-2025, su pleno potencial se había visto limitado por una inversión insuficiente, la fragmentación de las responsabilidades y la participación desigual del personal directivo. Para lograr un progreso sostenido sería necesario realizar esfuerzos continuos a fin de asegurar la responsabilidad compartida, una rendición de cuentas sólida y la plena integración de la igualdad de género en los sistemas organizativos esenciales, en particular en la planificación, la presupuestación, la gestión del desempeño y las alianzas.

► Proyecto de esbozo del Plan de Acción 2026-2029

Introducción, objetivos y estrategias

24. En la introducción del Plan de Acción 2026-2029 se expone el mandato histórico de la OIT y su compromiso de larga data con la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el mundo del trabajo. Se reafirma que estos objetivos se basan en el Plan Estratégico de la OIT para 2026-2029 y los programas y presupuestos correspondientes, y se subraya la coherencia del Plan de Acción 2026-2029 con marcos y agendas internacionales más amplios orientados a promover la igualdad de género. En la introducción también se destaca cómo el Plan de Acción 2026-2029 refuerza los mecanismos fundamentales de planificación y elaboración de presupuestos de la OIT.
25. El propósito del Plan de Acción 2026-2029 es poner en práctica los objetivos de la Política de la OIT sobre igualdad entre los sexos e incorporación de las consideraciones de género, traduciendo los compromisos políticos en acciones orientadas a resultados dentro de un conjunto de prioridades interrelacionadas. Apoya la consecución del objetivo del trabajo decente de forma justa, segura e inclusiva mediante un programa transformador para promover la igualdad de género en el trabajo. Este enfoque está en consonancia con la visión expresada en la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (2019) y el Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente, adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 109.ª reunión (2021). También es acorde con las Conclusiones relativas al trabajo decente y la economía del cuidado y las Conclusiones relativas a la tercera discusión recurrente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, ambas adoptadas por la Conferencia en su 112.ª reunión (2024), y con las Conclusiones relativas a las desigualdades y el mundo del trabajo, adoptadas por la Conferencia en su 109.ª reunión (2021). La discusión general sobre el impulso del programa transformador para lograr la igualdad de género en el trabajo, que tendrá lugar en la 114.ª reunión de la Conferencia (2026), orientará también la aplicación del Plan de Acción 2026-2029.

26. Las estrategias del Plan de Acción 2026-2029 adoptan un enfoque integrado para incorporar la igualdad de género de manera efectiva en todas las esferas de la labor de la OIT. Esto incluye el trabajo técnico, las actividades operativas y los servicios de apoyo. Estas estrategias se basan en las normas internacionales del trabajo, las Declaraciones de la OIT —incluida la Declaración del Centenario, la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), en su versión enmendada en 2022, y la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008), en su versión enmendada en 2022—, así como en los demás documentos clave mencionados anteriormente. En esta sección del Plan de Acción 2026-2029 también se reflexiona sobre los resultados logrados durante el periodo 2022-2025, las discusiones celebradas por el Consejo de Administración, las conclusiones pertinentes de la evaluación independiente y las prioridades establecidas para sus indicadores.

Destinatarios y beneficiarios

27. Los principales destinatarios del Plan de Acción 2026-2029 son todos los miembros del personal y la dirección de la OIT en la sede y las oficinas exteriores, mientras que los beneficiarios finales son los mandantes de la OIT. Se desarrollará una estrategia de comunicación para 2026-2029 con el fin de fomentar la participación del personal y la dirección en el Plan de Acción 2026-2029 y promover la responsabilidad colectiva.

Gestión basada en los resultados en el ámbito de la igualdad de género

28. El Plan de Acción 2026-2029 se basa en los resultados. Las metas para cada indicador se establecen en colaboración con los principales responsables de estos, de conformidad con sus respectivos mandatos. Este enfoque participativo promueve la responsabilidad compartida, la transparencia y la rendición de cuentas en la promoción de la igualdad de género. Los principales responsables de cada indicador se encargan de determinar las estrategias y actividades necesarias para alcanzar las metas establecidas. Cuando el seguimiento anual muestra avances satisfactorios, se les anima a aplicar a mayor escala las estrategias que han demostrado su eficacia. Cuando los avances son insuficientes, se espera que ajusten sus estrategias y adopten medidas para acelerar el avance hacia la consecución de las metas.

Armonización con el ONU-SWAP y el Plan de Aceleración de la Igualdad de Género en Todo el Sistema de las Naciones Unidas

29. Los indicadores del Plan de Acción 2022-2025 estaban en consonancia con los del ONU-SWAP 2.0. En noviembre de 2024, ONU-Mujeres puso en marcha el ONU-SWAP 3.0. Los nuevos indicadores del ONU-SWAP 3.0 se derivaron en gran medida del Plan de Aceleración de la Igualdad de Género en Todo el Sistema de las Naciones Unidas¹², una iniciativa del Secretario General de las Naciones Unidas. Los nuevos indicadores incluyen «Protección contra el abuso y la explotación sexuales y el acoso sexual» y «Participación de las partes interesadas». Teniendo en cuenta la estructura y la gobernanza tripartitas de la OIT, la Oficina está

¹² 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, en el que se insta a actuar de forma conjunta para promover la igualdad de género y frenar los retrocesos en este ámbito, 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) mayor 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. Véase Naciones Unidas, *United Nations System Wide Gender Equality Acceleration Plan (GEAP)*, 2024.

manteniendo conversaciones con ONU-Mujeres en relación con la presentación de informes en el marco del indicador «Participación de las partes interesadas».

30. Los indicadores del Plan de Acción 2026-2029 están estrechamente armonizados con los correspondientes componentes del ONU-SWAP 3.0, que también aplica un enfoque basado en los resultados. Sin embargo, el número total de metas ha aumentado de 35 en el ONU-SWAP 2.0 a 63 en el ONU-SWAP 3.0. Se propone que el número de metas del Plan de Acción 2026-2029 se mantenga en 42. De conformidad con anteriores orientaciones proporcionadas por el Consejo de Administración, el Plan de Acción 2026-2029 mantendrá los indicadores que son específicos del mandato, la estructura de gobernanza y la composición tripartita de la OIT, incluidos los relacionados con los PTDP, la cooperación para el desarrollo y la formación de los mandantes tripartitos con perspectiva de género.

Rendición de cuentas y la responsabilidad

31. En consonancia con el mandato y la estructura de gobernanza de la OIT, la Política de la OIT sobre igualdad entre los sexos e incorporación de las consideraciones de género exige que se informe periódicamente al Consejo de Administración y a los mandantes sobre los progresos realizados en el marco del Plan de Acción 2026-2029, en particular en lo que respecta a cómo sus orientaciones han contribuido a la aplicación de la política. En esta sección del Plan de Acción 2026-2029 se describen las funciones, las responsabilidades y los mecanismos de rendición de cuentas institucionales de la OIT que contribuyen a hacer avanzar la igualdad de género.

Seguimiento, presentación de informes y evaluación

32. Los resultados del seguimiento anual de la aplicación del Plan de Acción se comunican en un informe al Consejo de Administración a mitad de periodo y tras su conclusión. Sobre la base de esos informes, el Consejo de Administración proporciona orientaciones e instrucciones, en particular para la elaboración de los próximos planes de acción. Se da seguimiento a las medidas derivadas de las evaluaciones mediante los mecanismos de supervisión ya establecidos. Además, la Oficina presenta informes anuales a la plataforma en línea ONU-SWAP, gestionada por ONU-Mujeres, contribuyendo así a la presentación de informes sobre la incorporación de la perspectiva de género en todo el sistema de las Naciones Unidas propugnada por el Secretario General. Estos informes contienen detalles sobre el desempeño de la Oficina en el marco del ONU-SWAP 3.0 y del Plan de Aceleración de la Igualdad de Género en Todo el Sistema de las Naciones Unidas.

Recursos humanos y financieros

33. La aplicación efectiva del Plan de Acción 2026-2029 dependerá de la disponibilidad de recursos humanos y financieros adecuados. Aunque la responsabilidad de lograr resultados recae en todo el personal y la dirección de la OIT, es esencial contar con un equipo básico permanente de especialistas en género, respaldado por una Red de Género de la OIT activa, para impulsar y mantener los avances y el impacto. Este requisito fue subrayado tanto por la evaluación independiente de alto nivel sobre los esfuerzos desplegados por la OIT para lograr la igualdad de género e incorporar las consideraciones de género, 2016-2021¹³, como por la evaluación independiente de la aplicación del Plan de Acción 2022-2025. En la actualidad, la OIT cuenta con tres puestos regionales de especialistas en cuestiones de género en África (uno de los cuales está vacante); dos puestos de especialistas principales en cuestiones de género en Asia

¹³ OIT, *High-level independent evaluation of ILO's gender equality and mainstreaming efforts, 2016-21*, 2021.

y el Pacífico (uno de los cuales está vacante); uno de especialista principal para las Américas y el Caribe, y otro para los Estados Árabes. Europa y Asia Central cuentan con un especialista a tiempo completo y otro a tiempo parcial. No hay recursos financieros asignados específicamente para la aplicación del Plan de Acción 2026-2029 a nivel mundial.

Indicadores de desempeño

34. Los indicadores del Plan de Acción 2026-2029 se basan en consultas con los principales responsables y en las orientaciones del Consejo de Administración, pero al mismo tiempo siguen estando estrechamente armonizados con los indicadores del ONU-SWAP 3.0. Se mantienen los indicadores específicos de la OIT de larga data para permitir la comparabilidad a lo largo del tiempo y reforzar los servicios y los productos institucionales. El Plan de Acción 2026-2029 podría incluir un indicador revisado sobre la paridad de género para desglosar el seguimiento y la presentación de informes sobre los puestos del personal superior de la OIT por edad, además de por género.

► Proyecto de decisión

35. El Consejo de Administración solicita al Director General que:
- a) **finalice y aplique el Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2026-2029, basándose en las orientaciones proporcionadas durante el examen del documento GB.356/INS/3;**
 - b) **integre sus orientaciones para cumplir el mandato de la OIT de lograr la igualdad de género en el trabajo mediante un programa transformador, teniendo en cuenta los resultados de la discusión general sobre el impulso del programa transformador para lograr la igualdad de género en el trabajo que se celebrará en la 114.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2026) y las Conclusiones relativas al trabajo decente y la economía del cuidado, adoptadas por la Conferencia en su 112.ª reunión (2024), especialmente al aplicar el Plan Estratégico de la OIT para 2026-2029 y los programas y presupuestos correspondientes.**

► Anexo

Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2022-2025: metas alcanzadas/superadas o no alcanzadas durante el periodo 2024-2025 con arreglo a las seis categorías del ONU-SWAP 2.0

Gestión basada en los resultados (gráfico 2A)

Metas alcanzadas/superadas

- El 100 por ciento de los resultados en materia de políticas del Programa y Presupuesto de la OIT contribuye al logro de las metas del Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 (meta: 65 por ciento).
- El 75 por ciento de los resultados en materia de políticas del Programa y Presupuesto de la OIT incluye la igualdad de género y/o un desglose por sexo (meta: 75 por ciento).
- Se presentan resultados específicos por género para el 100 por ciento de los resultados en materia de políticas en la Memoria sobre la aplicación del programa (meta: 100 por ciento).
- Se presenta un informe al Consejo de Administración sobre los resultados a mitad de periodo de la aplicación del Plan de Acción (meta: uno).
- El 27 por ciento de las propuestas de proyectos y programas contiene una estrategia y un marco de resultados mejorados que incorporan la perspectiva de género, después de un examen (meta: 21 por ciento, que se prevé que disminuya a medida que aumente el cumplimiento de la lista de verificación).
- El 51 por ciento de los acuerdos de cooperación y sus disposiciones para la ejecución de iniciativas en todo el ámbito de las Naciones Unidas incluye una redacción y efectos específicos que reflejan el programa transformador de la OIT en materia de género (meta: 40 por ciento).

Metas no alcanzadas

- El 48 por ciento de los Programas de Trabajo Decente por País contiene indicadores cuyo 35 por ciento, como mínimo, está desglosado por sexo y/o tiene en cuenta la perspectiva de género (meta: 85 por ciento).

Supervisión (gráfico 2B)

Metas alcanzadas/superadas

- El 82 por ciento de una muestra representativa de evaluaciones cuyo ámbito de análisis integra satisfactoria o plenamente la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, y cuyos parámetros de referencia y preguntas están diseñados con la mira puesta en la recopilación de datos relacionados con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres (meta: 70 por ciento).

- El 84 por ciento de una muestra representativa de evaluaciones incluye satisfactoria o plenamente metodología, métodos, instrumentos y técnicas de análisis de datos transformadores en materia de género (meta: 50 por ciento).
- Una evaluación cada cinco a ocho años sobre el desempeño institucional en materia de incorporación de la perspectiva de género (meta: una).
- En el 100 por ciento de los informes de las oficinas exteriores auditadas se indican los riesgos relacionados con el género y las medidas de prevención adoptadas (meta: 90 por ciento).

Metas no alcanzadas

- El 42 por ciento de una muestra representativa de evaluaciones integra satisfactoria o plenamente constataciones, conclusiones y recomendaciones que reflejan un análisis basado en el género (meta: 70 por ciento).

Rendición de cuentas (gráfico 2C)

Metas alcanzadas/superadas

- El 47 por ciento de los puestos del personal superior de la OIT (puestos de grado P.5 y categorías superiores financiados con cargo al presupuesto ordinario) está ocupado por mujeres (meta: 42 por ciento).
- El 55 por ciento de los puestos de la categoría de servicios orgánicos de la OIT (puestos de grado P.1 a P.4 financiados con cargo al presupuesto ordinario) está ocupado por mujeres (meta: con un margen del 3 por ciento con respecto a la paridad de género).
- Dos sesiones sobre temas transformadores en cuanto al género destinadas a todos los miembros del personal directivo superior (grados D.1 y superiores) y a los miembros del Equipo Global de Dirección (meta: dos).
- Seguimiento y presentación de informes de puestos de la categoría de servicios orgánicos de la OIT desglosados por sede y por regiones (hecho).
- El 46 por ciento de la agenda del equipo de Dirección tiene que ver con la igualdad de género y hay una mayor armonización (del plan estratégico de alto nivel, y los programas y presupuestos que incluyen un resultado de políticas estratégicas específico sobre igualdad de género) con el presente Plan de Acción (meta: 15 por ciento).
- En el 100 por ciento de departamentos, oficinas y otras unidades responsables, como mínimo, de tres indicadores del Plan de Acción, los resultados de la gestión del desempeño de sus directores o jefes incluyen el logro de las metas correspondientes (meta: 100 por ciento).
- Dos reuniones celebradas con directores, jefes y otros responsables de unidades para analizar el logro de los indicadores a su cargo (meta: Subdirectora General del Nodo de Gobernanza, Derechos y Diálogo: dos; Subdirector General del Nodo de Empleo y Protección Social: dos; Subdirectora General del Nodo de Relaciones Exteriores y Corporativas: dos, y Subdirector General del Nodo de Servicios Corporativos: dos).
- En el 73 por ciento de los anuncios de puestos vacantes de la OIT se mencionan competencias o funciones en materia de género (meta: 70 por ciento de puestos esenciales de la categoría de servicios orgánicos con cargo al presupuesto ordinario y puestos de la categoría de servicios orgánicos de cooperación para el desarrollo).

- Datos estadísticos actualizados y desglosados por sexo, comunicados a los directores de departamentos y de oficinas regionales antes de las entrevistas sobre el desempeño de comienzo de ciclo (meta: datos comunicados).
- Una hoja de calificación de una página con datos estadísticos actualizados y desglosados por sexo en el orden del día de, al menos, dos reuniones de los subdirectores generales con los directores de departamentos y oficinas regionales (meta: al menos dos reuniones).

Metas no alcanzadas

Ninguna.

Recursos humanos y financieros (gráfico 2D)

Metas alcanzadas/superadas

- Datos estadísticos disponibles basados en una herramienta que mide el tiempo dedicado por el personal de la categoría de servicios orgánicos al marcador sobre igualdad de género y no discriminación (meta: datos disponibles).
- El 70 por ciento de los puntos focales y de los coordinadores de género en los departamentos tiene el grado P.4 o superior (meta: 65 por ciento).
- Se actualiza el mandato de los coordinadores para las cuestiones de género para que refleje su función de catalizadores asistiendo a los colegas de los respectivos departamentos en la tarea de incorporar la perspectiva de género y en la de rendición de cuentas del personal directivo (meta: mandato actualizado).
- Se organiza un evento de intercambio de conocimientos y fomento del espíritu de equipo con el equipo de los coordinadores para las cuestiones de género (meta: evento organizado).
- El 87 por ciento (meta establecida tras revisar la herramienta) de los directivos de la OIT recibe una evaluación ascendente por parte del personal a su cargo en la que este indica estar «de acuerdo» o «plenamente de acuerdo» en que su superior promueve y valora la diversidad en todas sus formas y adopta medidas de acción positiva cuando procede (meta: 80 por ciento).

Metas no alcanzadas

- El 40 por ciento de los resultados de los programas por país cumple el marcador 2 o 3 sobre igualdad de género y no discriminación (meta: 50 por ciento).
- El 37 por ciento de los delegados y consejeros técnicos acreditados en las reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo son mujeres (meta: el 47 por ciento, como mínimo).
- El 37 por ciento de los delegados y consejeros técnicos acreditados en la 20.^a Reunión Regional Americana celebrada en octubre de 2025 son mujeres (meta: el 47 por ciento, como mínimo).
- Una actividad de fortalecimiento de la capacidad de los interlocutores sociales de la OIT para lograr la paridad de género (47 a 53 por ciento de mujeres) en las delegaciones que asisten a las reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo y a las reuniones regionales (meta: dos actividades de fortalecimiento de la capacidad en cada región).

Capacidad (gráfico 2E)

Metas alcanzadas/superadas

- Más de 35 actividades en 2024 y más de 45 actividades en cuatro regiones en 2025 para apoyar iniciativas transformadoras en materia de género por parte de los mandantes, a través de estrategias específicas para cada región y programas de desarrollo de la capacidad transformadora en relación con el género, con especial atención a la recuperación de la pandemia (meta: celebración en cinco regiones de al menos una actividad relativa a la capacidad técnica en una oficina exterior).
- Se ha finalizado el plan de fomento de la capacidad del personal sobre igualdad de género e incorporación de las consideraciones de género, a partir de la evaluación de la capacidad en toda la institución, del personal pertinente de la sede y del terreno (meta: examen de los resultados del plan de desarrollo de capacidades, junto con otro tipo de información, a fin de precisar las necesidades nuevas y realizar la correspondiente actualización).
- El 30 por ciento del personal de la OIT que participa en las actividades de formación sobre cuestiones de género del Centro Internacional de Formación de la OIT (Centro de Turín) son varones (meta: 25 por ciento).

Metas no alcanzadas

- El 39 por ciento de los participantes en las actividades de formación del Centro de Turín son mujeres (meta: 45 por ciento).
- El 50 por ciento del personal de la OIT que participa en las actividades de formación del Centro de Turín son mujeres (meta: 55 por ciento).
- El 41 por ciento de los mandantes tripartitos que participa en las actividades de formación del Centro de Turín son mujeres (meta: 50 por ciento).

Conocimientos, comunicación y coherencia (gráfico 2F)

Metas alcanzadas/superadas

- En el 47 por ciento de las actividades del Departamento de Investigaciones y Publicaciones participan mujeres en calidad de autoras de estudios pertinentes (meta: 37,5 por ciento) y en el 56 por ciento participan mujeres en calidad de oradoras en relación con estudios pertinentes (meta: 51 por ciento).
- El 90 por ciento de los planes y guías elaborados por el Departamento de Comunicación e Información al Público incluye referencias relacionadas con las cuestiones de género (meta: 90 por ciento).
- El 95 por ciento de los mecanismos de coordinación interinstitucional sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres cuenta con la contribución o participación del personal de la OIT (meta: 80 por ciento).

Metas no alcanzadas

- El 31 por ciento de los estudios presentados por el Departamento de Investigaciones y Publicaciones en un evento abordan en profundidad o tienen en cuenta la dimensión de género, sobre la base de una lista de control convenida, con inclusión del intercambio de experiencias o lecciones extraídas relacionadas con el género (meta: 70 por ciento).
- Veintiocho actividades de formación y otro tipo de actividades de apoyo organizadas por el Departamento de Comunicación e Información al Público para el personal y/o los mandantes de la OIT sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres (meta: 30 actividades de formación/otro tipo de actividades de apoyo organizadas).