



Consejo de Administración

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

Sección de Programa, Presupuesto y Administración

PFA

Fecha: 9 de marzo de 2026

Original: inglés

Composición y estructura del personal de la OIT al 31 de diciembre de 2025

Informe sobre la diversidad

Resumen: De conformidad con la Estrategia de Recursos Humanos 2022-2025 y el Plan de acción para mejorar la diversidad de la fuerza de trabajo de la OIT, en este documento se presenta información sobre la composición y la estructura del personal de la Oficina al 31 de diciembre de 2025. En él, se proporciona una visión de conjunto de la composición y la estructura del personal de la OIT con información específica sobre el género, la diversidad geográfica y la edad, así como datos sobre contratación y movilidad.

Unidad autora: Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos (HRD).

Documentos conexos: [GB.355/PFA/INF/4](#); [GB.353/PFA/INF/8 \(Rev. 1\)](#); [GB.356/PFA/9](#).

► Índice

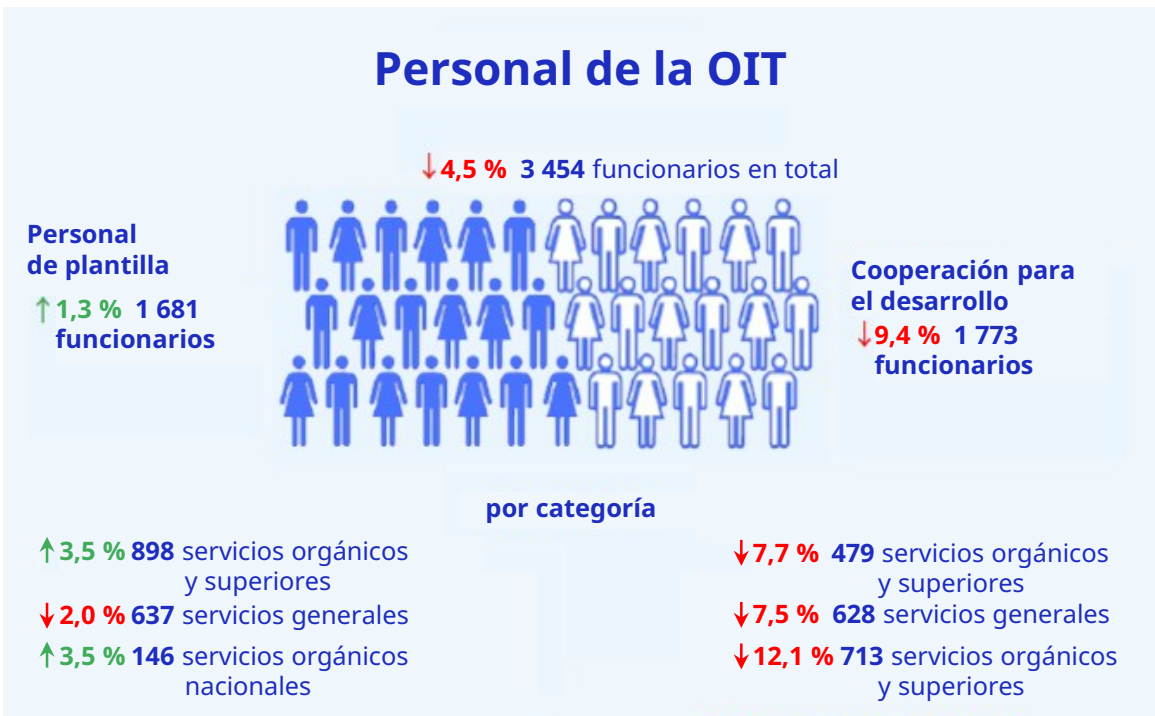
	Página
Introducción.....	4
1. Visión de conjunto de la composición de la fuerza de trabajo de la OIT	4
1.1. Distribución de la totalidad del personal, por categoría, lugar de destino, tipo de contrato y fuente de financiación.....	5
1.2. Distribución de la totalidad del personal, por categoría, grado y tipo de contrato.....	6
1.3. Distribución del personal por edad y años de servicio.....	7
2. Jubilaciones previstas (personal de plantilla).....	9
3. Diversidad geográfica	11
3.1. Distribución de la totalidad del personal, por región de origen, grado, tipo de contrato y fuente de financiación.....	12
3.2. Representación de los Estados Miembros (cuota aconsejable y nivel actual de representación)	14
4. Diversidad de género	20
4.1. Distribución del personal por género, de septiembre de 2022 a diciembre de 2025.....	21
4.2. Distribución del personal por género, desglosada por región de origen, nacionalidad y fuente de financiación	23
4.3. Distribución del personal por género, desglosada por categoría, edad, grado y tipo de contrato (personal de plantilla).....	27
5. Contratación y movilidad del personal.....	30
5.1. Anuncios de puestos vacantes en la categoría de servicios orgánicos, 2022-2025 (personal de plantilla).....	30
5.2. Composición del personal nombrado entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025 en la categoría de servicios orgánicos y categorías superiores (personal de plantilla)	32
5.3. Distribución de los funcionarios subalternos del cuadro orgánico y de los pasantes, por país y región de origen	33
5.4. Movilidad del personal (personal de plantilla).....	35
6. Supervisión y seguimiento	35

► **Introducción**

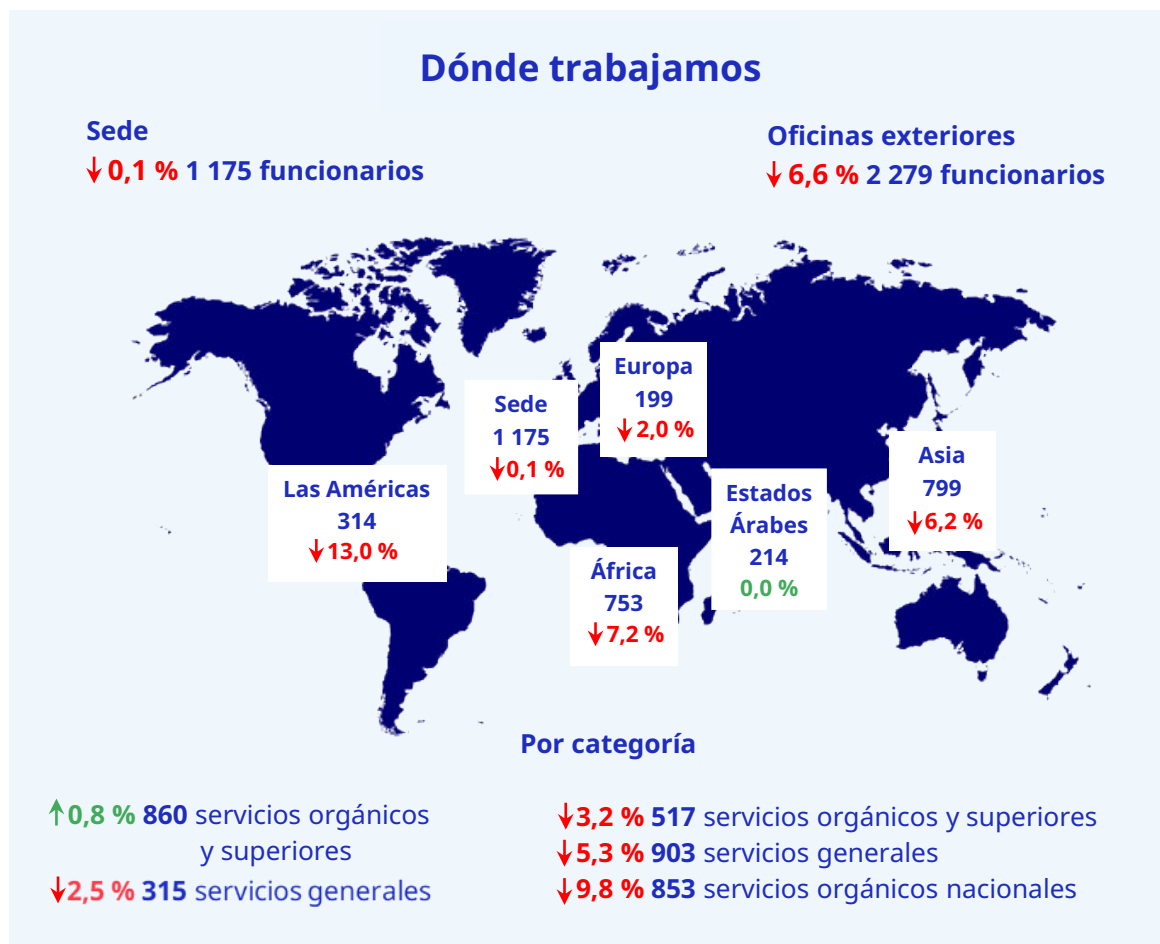
1. En este documento, se presenta información sobre la composición y la estructura de la fuerza de trabajo de la Oficina al 31 de diciembre de 2025. En él, se exponen los principales cambios que se han producido en la fuerza de trabajo de la OIT en 2025, de acuerdo con los movimientos generales y las rotaciones anuales de personal en la Oficina.

► **1. Visión de conjunto de la composición de la fuerza de trabajo de la OIT**

2. Al 31 de diciembre de 2025, la OIT contaba con un total de 3 454 funcionarios, lo que supone una disminución global del 4,5 por ciento con respecto a 2024.
3. El número total de funcionarios contratados con cargo al presupuesto ordinario aumentó en un 1,3 por ciento hasta alcanzar los 1 681 funcionarios, mientras que el número de funcionarios contratados con cargo a proyectos de cooperación para el desarrollo se redujo en un 9,4 por ciento hasta situarse en 1 773 funcionarios.
4. Por categoría, entre el personal contratado con cargo al presupuesto ordinario, el personal de las categorías de servicios orgánicos y superiores y los servicios orgánicos nacionales aumentaron en un 3,5 por ciento, mientras que el personal de la categoría de servicios generales disminuyó en un 2,0 por ciento. En cuanto a los funcionarios contratados con cargo a proyectos de cooperación para el desarrollo, la dotación de personal disminuyó en todas las categorías, con reducciones del 7,7 por ciento en el personal de las categorías de servicios orgánicos y superiores, del 7,5 por ciento en el personal de la categoría de servicios generales y del 12,1 por ciento en la categoría de servicios orgánicos nacionales.



5. La dotación de personal en la sede se mantuvo estable, al registrar únicamente una leve disminución del 0,1 por ciento hasta situarse en 1 175 funcionarios, mientras que el personal de las oficinas exteriores se redujo en un 6,6 por ciento hasta quedar en 2 279 funcionarios. Por regiones, la mayor disminución en los niveles de dotación de personal se registró en las Américas (13,0 por ciento), seguida de África (7,2 por ciento), Asia (6,2 por ciento) y Europa (2,0 por ciento), mientras que en los Estados Árabes los niveles se mantuvieron sin variaciones.



1.1. Distribución de la totalidad del personal, por categoría, lugar de destino, tipo de contrato y fuente de financiación

6. De los 3 454 funcionarios de la OIT, 1 377 pertenecían a las categorías de servicios orgánicos y superiores (todas las fuentes de financiación). Los funcionarios de grado P.5 y superiores representaban el 31,5 por ciento de esta categoría (31,3 por ciento en 2024), mientras que los funcionarios las categorías P.1 a P.4 representaban el 68,5 por ciento (68,6 por ciento en 2024).
7. La OIT contaba con 2 077 funcionarios en las categorías de servicios generales y servicios orgánicos nacionales (todas las fuentes de financiación), frente a los 2 230 de 2024. Entre ellos, 1 762 funcionarios (84,9 por ciento) trabajaban en las regiones, frente a los 1 907 (85,5 por ciento) de 2024.

► Cuadro 1

Categoría y lugar de destino del personal	Funcionarios en activo							
	Personal de plantilla			(2024)	Personal de cooperación para el desarrollo*		(2024)	Total (2024)
	DD	SLT	Subtotal		DD			
Sede								
Servicios orgánicos y superiores (P)	351	273	624	(606)	236	(247)	860	(853)
Servicios generales (G)	52	228	280	(282)	35	(41)	315	(323)
Subtotal	403	501	904	(888)	271	(288)	1 175	(1 176)
Oficinas exteriores								
Servicios orgánicos y superiores (P)	187	87	274	(262)	243	(272)	517	(534)
Servicios orgánicos nacionales (P)	84	62	146	(141)	713	(811)	859	(952)
Servicios generales (G)	106	251	357	(368)	546	(587)	903	(955)
Subtotal	377	400	777	(771)	1 502	(1 670)	2 279	(2 441)
Total	780	901	1 681	(1 659)	1 773	(1 958)	3 454	(3 617)

* Puestos financiados con cargo a fondos de cooperación para el desarrollo, los Ingresos de Apoyo a los Programas, la Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario y otros recursos extrapresupuestarios.

DD = duración determinada. SLT = sin límite de tiempo.

1.2. Distribución de la totalidad del personal, por categoría, grado y tipo de contrato

► Cuadro 2

Categoría y grado	Funcionarios en activo			Personal de cooperación para el desarrollo*	Total
	Personal de plantilla				
	DD	SLT	Subtotal		
Servicios orgánicos y superiores					
DG	1		1		1
SDG	10		10		10
D.2	9	14	23	1	24
D.1	34	35	69	4	73
DIR	5		5		5
P.5	104	166	270	55	325
P.4	208	96	304	157	461
P.3	116	45	161	159	320

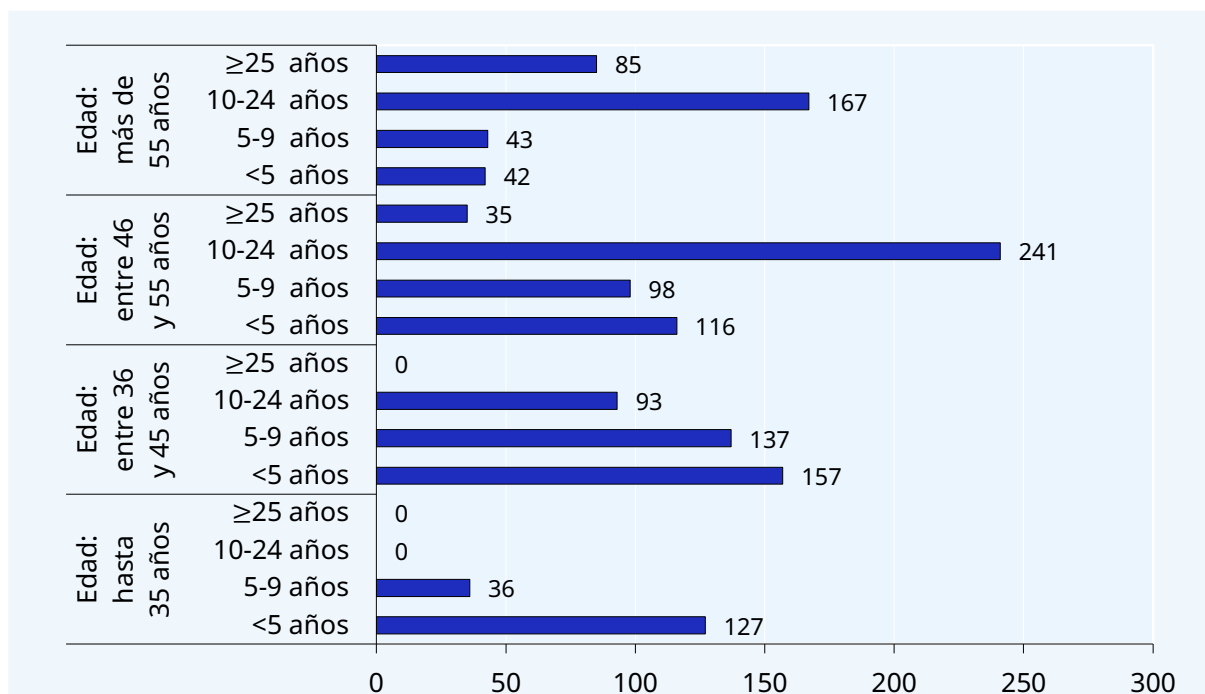
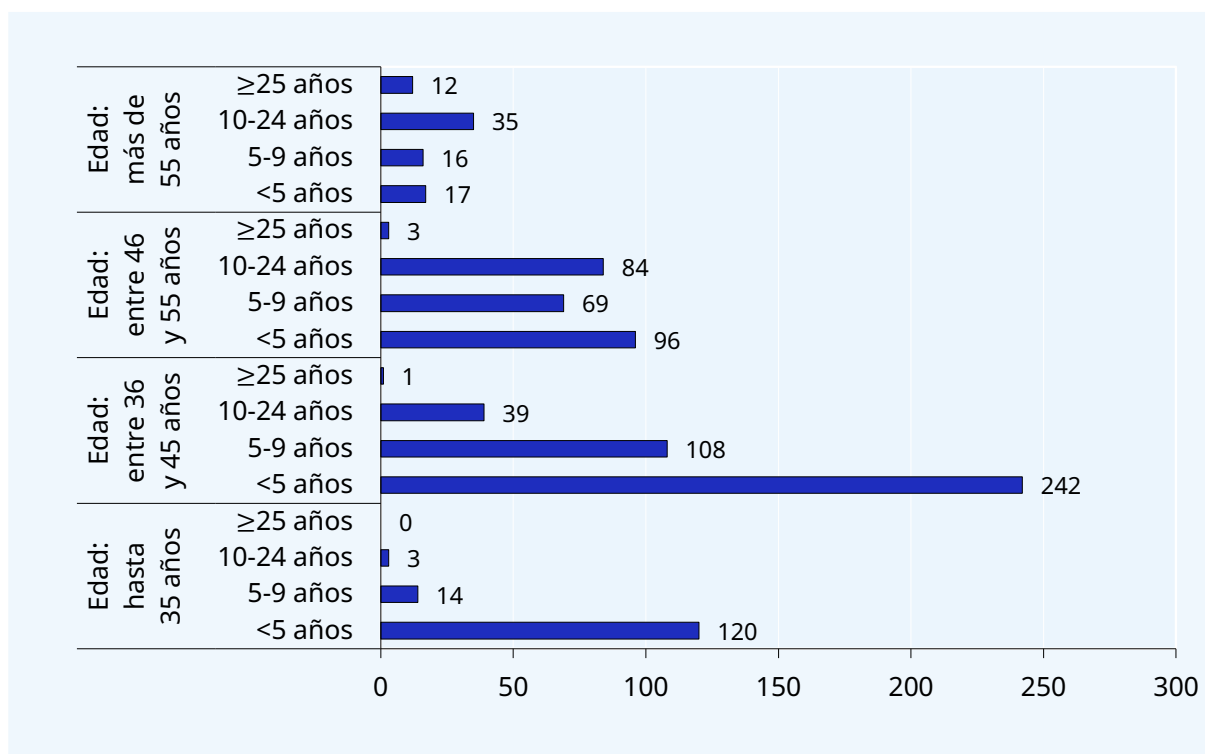
Categoría y grado	Funcionarios en activo				
	Personal de plantilla			Personal de cooperación para el desarrollo*	Total
	DD	SLT	Subtotal		
P.2	46	4	50	92	142
P.1	5		5	11	16
Total	538	360	898	479	1 377
Servicios orgánicos nacionales					
CORR	10		10		10
NC		8	8	26	34
NB	42	33	75	298	373
NA	32	21	53	389	442
Total	84	62	146	713	859
Servicios generales					
G.7		72	72	19	91
G.6	54	186	240	165	405
G.5	65	130	195	235	430
G.4	25	42	67	61	128
G.3	9	34	43	24	67
G.2	5	15	20	75	95
G.1				2	2
Total	158	479	637	581	1 218
Total general	780	901	1 681	1 773	3 454

* Puestos financiados con cargo a la cooperación para el desarrollo, los Ingresos de Apoyo a los Programas, la Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario y otros recursos extrapresupuestarios.

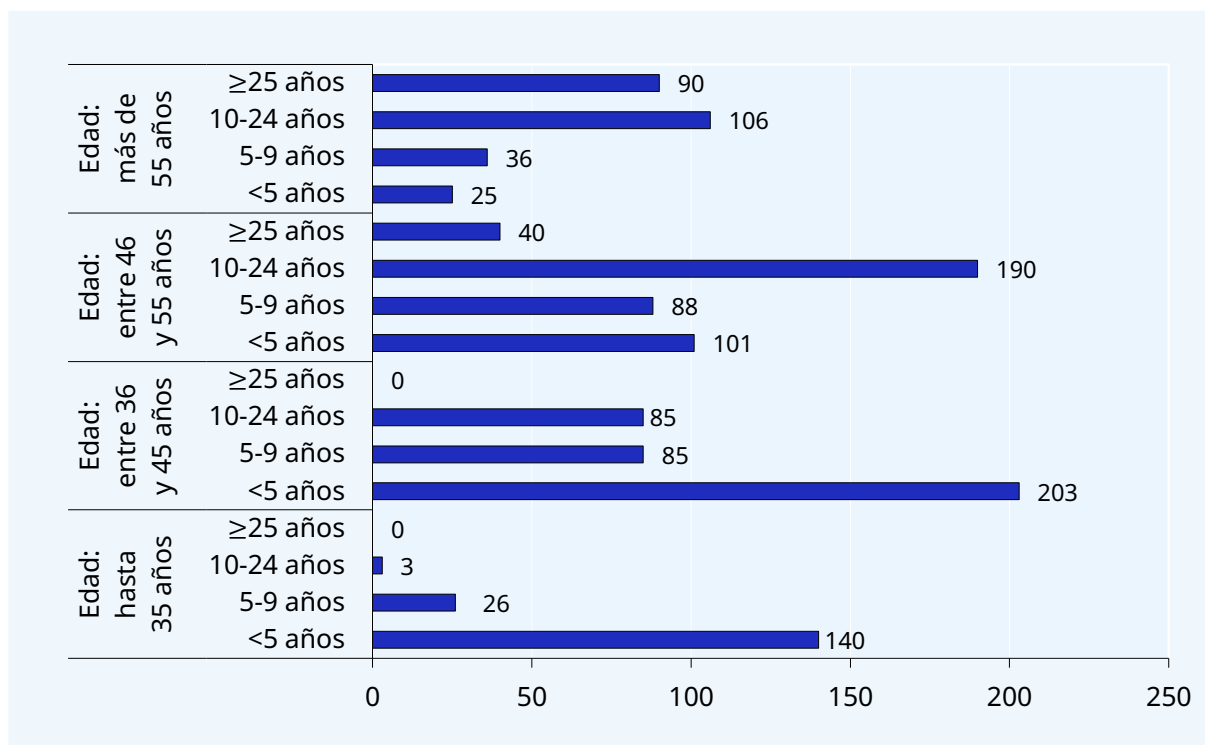
DD = duración determinada. SLT = sin límite de tiempo.

1.3. Distribución del personal por edad y años de servicio

8. Al 31 de diciembre de 2025, el promedio de edad del personal de la OIT (en todas las categorías) era de 46,5 años, frente a 46,0 años en 2024, y el promedio de tiempo de servicio era de 9,4 años, frente a 8,9 años en 2024. El promedio de edad del personal en las categorías de servicios orgánicos y superiores era de 48,0 años (47,6 años en 2024), mientras que el promedio de edad del personal en las categorías de servicios generales y de servicios orgánicos nacionales era de 46,8 años y 43,8 años, respectivamente (46,2 años y 43,5 años en 2024). En los gráficos 1 a 3 se presentan las estadísticas pormenorizadas sobre la distribución del personal por edad y años de servicio.

► **Gráfico 1. Distribución del personal de la categoría de servicios orgánicos, por edad y años de servicio**► **Gráfico 2. Distribución del personal de la categoría de servicios orgánicos nacionales, por edad y años de servicio**

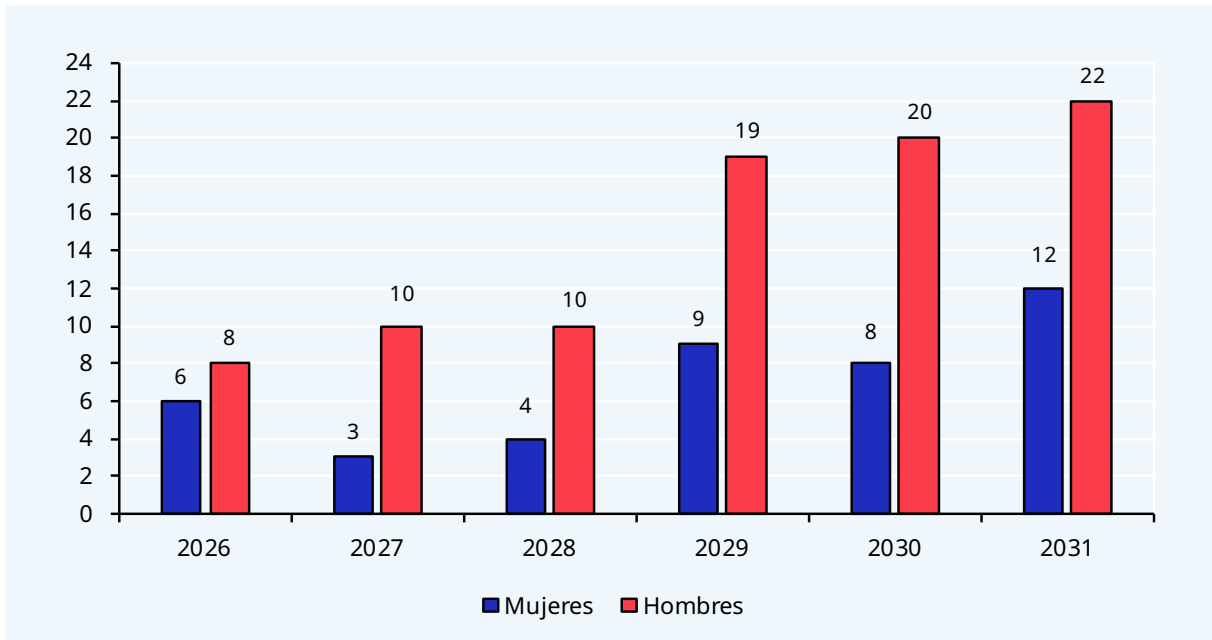
► **Gráfico 3. Distribución del personal de la categoría de servicios generales, por edad y años de servicio**



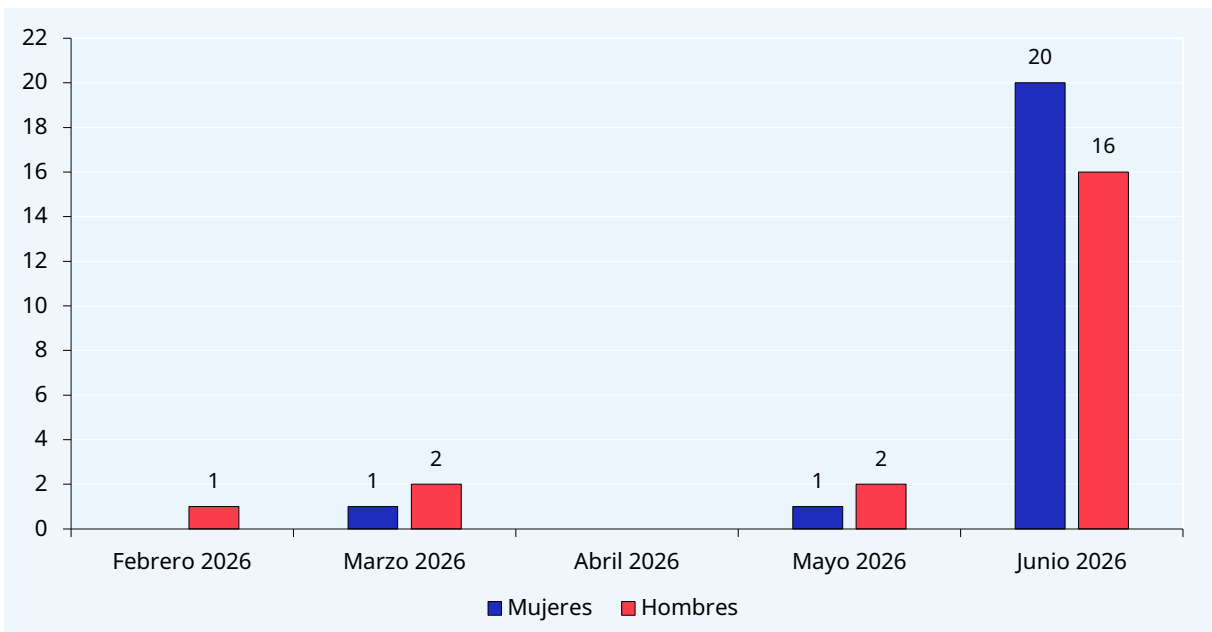
► 2. Jubilaciones previstas (personal de plantilla)

9. Hay 131 miembros del personal de plantilla que alcanzarán la edad de jubilación obligatoria a finales de 2031. Cuando es posible anticipar la liberación de un puesto, la Oficina se asegura de que el proceso de contratación y selección se lleve a cabo antes de la partida del titular.
10. Además, 43 funcionarios de las categorías de servicios orgánicos y superiores, de los cuales 21 son mujeres y 22 son hombres, abandonarán sus puestos mediante terminaciones de contratos por consentimiento mutuo a más tardar el 30 de junio de 2026. La distribución de las jubilaciones y terminaciones de contratos por consentimiento mutuo previstas en las categorías de servicios orgánicos y superiores se presenta en los gráficos 4 y 5.

► **Gráfico 4. Jubilaciones en las categorías de servicios orgánicos y superiores (personal de plantilla)**

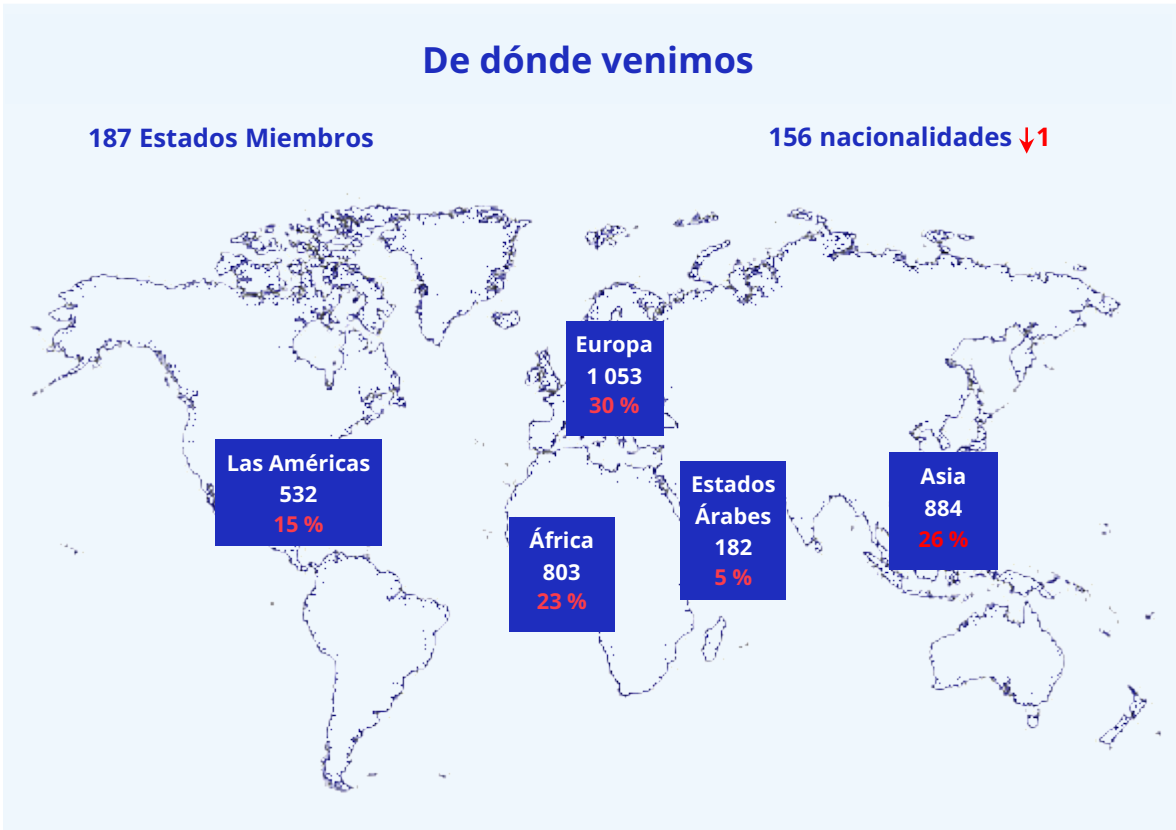


► **Gráfico 5. Terminaciones de contratos por consentimiento mutuo en las categorías de servicios orgánicos y superiores (personal de plantilla)**



► 3. Diversidad geográfica

11. En 2025, tres países pasaron a estar representados en la Oficina, mientras que cuatro países que estaban representados en 2024 ya no lo están. Estos datos se refieren al conjunto de la fuerza de trabajo de la OIT, incluido el personal contratado localmente o con cargo a proyectos de cooperación para el desarrollo.
- **De dónde venimos:** el número de nacionalidades representadas entre los 187 Estados Miembros se ha reducido de 157 a 156¹.



2025	(2024)
Países que han pasado a estar representados	Países que han pasado a estar representados
Belice	Kiribati
Malta	Samoa
Estado de Palestina	Islas Salomón
Países que ya no están representados	Países que ya no están representados
Gabón	Barbados
Santo Tomé y Príncipe	Belice
Islas Salomón	Djibouti
Vanuatu	Guinea Ecuatorial

¹ Las comparaciones se basan en todos los casos en datos del año anterior, es decir, 2024.

3.1. Distribución de la totalidad del personal, por región de origen, grado, tipo de contrato y fuente de financiación

► Cuadro 3. África

Categoría	Personal de plantilla		Subtotal	Personal de cooperación para el desarrollo	Total
	DD	SLT		DD	
DG	1		1		1
SDG	2		2		2
D.2		2	2		2
D.1	7	5	12		12
P.5	22	10	32	9	41
P.4	35	7	42	30	72
P.3	10	6	16	27	43
P.2	3	1	4	11	15
P.1				1	1
NC		4	4	10	14
NB	10	8	18	131	149
NA	5	8	13	83	96
G.7		13	13	2	15
G.6	18	38	56	80	136
G.5	12	29	41	59	100
G.4	2	4	6	11	17
G.3	6	13	19	12	31
G.2	2	7	9	46	55
G.1				1	1
Total	135	155	290	513	803

► Cuadro 4. Las Américas

Categoría	Personal de plantilla		Subtotal	Personal de cooperación para el desarrollo	Total
	DD	SLT		DD	
SDG	2		2		2
D.2	2	1	3	1	4
D.1	11	6	17	1	18
P.5	26	34	60	11	71
P.4	49	24	73	26	99
P.3	18	12	30	26	56
P.2	14		14	11	25
P.1				4	4
NC		2	2	2	4
NB	8	12	20	14	34
NA	4	6	10	47	57
G.7		13	13	3	16

Categoría	Personal de plantilla		Subtotal	Personal de cooperación para el desarrollo	Total
	DD	SLT		DD	
G.6	13	23	36	10	46
G.5	11	22	33	35	68
G.4	4	9	13	6	19
G.3	1	4	5		5
G.2				4	4
Total	163	168	331	201	532

► Cuadro 5. Estados Árabes

Categoría	Personal de plantilla		Subtotal	Personal de cooperación para el desarrollo	Total
	DD	SLT		DD	
SDG	1		1		1
P.5	2	2	4	2	6
P.4	4	4	8	4	12
P.3	4	1	5	16	21
P.1				1	1
NB	2		2	22	24
NA	1	1	2	46	48
G.7		2	2		2
G.6	1	4	5	4	9
G.5	3	3	6	29	35
G.4				8	8
G.3	1		1	5	6
G.2		1	1	8	9
Total	19	18	37	145	182

► Cuadro 6. Asia y el Pacífico

Categoría	Personal de plantilla		Subtotal	Personal de cooperación para el desarrollo	Total
	DD	SLT		DD	
SDG	2		2		2
D.2	1	4	5		5
D.1	2	6	8		8
P.5	15	28	43	13	56
P.4	22	14	36	27	63
P.3	18	2	20	32	52
P.2	11		11	25	36
P.1				3	3
NC		2	2	6	8
NB	15	13	28	117	145
NA	18	5	23	165	188
G.7		13	13	12	25
G.6	8	40	48	45	93
G.5	19	21	40	87	127

Categoría	Personal de plantilla		Subtotal	Personal de cooperación para el desarrollo	Total
	DD	SLT		DD	
G.4	2	4	6	21	27
G.3		13	13	6	19
G.2	3	7	10	16	26
G.1				1	1
Total	136	172	308	576	884

► Cuadro 7. Europa

Categoría	Personal de plantilla		Subtotal	Personal de cooperación para el desarrollo	Total
	DD	SLT		DD	
SDG	3		3		3
D.2	6	7	13		13
D.1	14	18	32	3	35
P.5	44	92	136	20	156
P.4	98	47	145	70	215
P.3	66	24	90	58	148
P.2	18	3	21	45	66
P.1	5		5	2	7
CORR	10		10		10
NC				8	8
NB	7		7	14	21
NA	4	1	5	48	53
G.7		31	31	2	33
G.6	14	81	95	26	121
G.5	20	55	75	25	100
G.4	17	25	42	15	57
G.3	1	4	5	1	6
G.2				1	1
Total	327	388	715	338	1 053

3.2. Representación de los Estados Miembros (cuota aconsejable y nivel actual de representación)

12. El nivel de representación de los Estados Miembros en la fuerza de trabajo de la OIT se determina únicamente sobre la base de los funcionarios internacionales de la categoría de servicios orgánicos que ocupan puestos sujetos a distribución geográfica, esto es, puestos de las categorías P, D y superiores financiados con cargo al presupuesto ordinario de la OIT. El método utilizado para evaluar el nivel de representación de los Estados Miembros se basa en un sistema de cuotas aconsejables que la Secretaría de las Naciones Unidas introdujo en 1948 y que tiene por objeto establecer para cada Estado Miembro una horquilla de número de puestos dentro de la cual se consideraría a un país: *a)* «adecuadamente representado», *b)* «insuficientemente representado» (lo que también incluye «no representado») o *c)* «más que adecuadamente representado».

13. Para calcular la cuota aconsejable² con objeto de definir el nivel actual de representación de cada país, la Oficina se basa en dos factores, a saber, el número total de Estados Miembros y la contribución presupuestaria prorrateada de cada Estado Miembro.

► **Cuadro 8. África**

País de nacionalidad	Mujeres	Hombres	Total	Cuota aconsejable	Nivel actual de representación
Angola	0	1	1	1-2	Adecuadamente representado
Argelia	2	1	3	1-2	Más que adecuadamente representado
Benin	1	2	3	1-2	Más que adecuadamente representado
Botswana	0	1	1	1-2	Adecuadamente representado
Burkina Faso	1	1	2	1-2	Adecuadamente representado
Burundi	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Cabo Verde	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Camerún	0	6	6	1-2	Más que adecuadamente representado
Chad	0	1	1	1-2	Adecuadamente representado
Comoras	1	0	1	1-2	Adecuadamente representado
Congo	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Côte d'Ivoire	0	4	4	1-2	Más que adecuadamente representado
Djibouti	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Egipto	3	2	5	1-2	Más que adecuadamente representado
Eritrea	0	1	1	1-2	Adecuadamente representado
Eswatini	1	0	1	1-2	Adecuadamente representado
Etiopía	0	3	3	1-2	Más que adecuadamente representado
Gabón	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Gambia	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Ghana	1	3	4	1-2	Más que adecuadamente representado
Guinea	1	1	2	1-2	Adecuadamente representado
Guinea-Bissau	1	0	1	1-2	Adecuadamente representado
Guinea Ecuatorial	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Kenya	3	1	4	1-2	Más que adecuadamente representado
Lesotho	0	1	1	1-2	Adecuadamente representado
Liberia	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Libia	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Madagascar	3	0	3	1-2	Más que adecuadamente representado
Malawi	0	2	2	1-2	Adecuadamente representado
Malí	1	2	3	1-2	Más que adecuadamente representado
Marruecos	0	1	1	1-2	Adecuadamente representado
Mauricio	0	1	1	1-2	Adecuadamente representado
Mauritania	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Mozambique	0	1	1	1-2	Adecuadamente representado
Namibia	2	0	2	1-2	Adecuadamente representado
Níger	0	2	2	1-2	Adecuadamente representado

² En los cuadros 8 a 12, figuran las cuotas aconsejables calculadas al 31 de diciembre de 2025.

País de nacionalidad	Mujeres	Hombres	Total	Cuota aconsejable	Nivel actual de representación
Nigeria	2	0	2	1-2	Adecuadamente representado
República Centroafricana	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
República Democrática del Congo	1	1	2	1-2	Adecuadamente representado
República Unida de Tanzania	1	1	2	1-2	Adecuadamente representado
Rwanda	1	2	3	1-2	Más que adecuadamente representado
Santo Tomé y Príncipe	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Senegal	2	3	5	1-2	Más que adecuadamente representado
Seychelles	1	0	1	1-2	Adecuadamente representado
Sierra Leona	2	1	3	1-2	Más que adecuadamente representado
Somalia	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Sudáfrica	3	2	5	1-2	Más que adecuadamente representado
Sudán	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Sudán del Sur	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Togo	0	1	1	1-2	Adecuadamente representado
Túnez	4	3	7	1-2	Más que adecuadamente representado
Uganda	0	2	2	1-2	Adecuadamente representado
Zambia	0	1	1	1-2	Adecuadamente representado
Zimbabwe	2	5	7	1-2	Más que adecuadamente representado

► Cuadro 9. Las Américas

País de nacionalidad	Mujeres	Hombres	Total	Cuota aconsejable	Nivel actual de representación
Antigua y Barbuda	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Argentina	12	7	19	4-6	Más que adecuadamente representado
Bahamas	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Barbados	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Belice	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Bolivia (Estado Plurinacional de)	1	3	4	1-2	Más que adecuadamente representado
Brasil	10	9	19	10-17	Más que adecuadamente representado
Canadá	14	11	25	14-23	Más que adecuadamente representado
Chile	2	5	7	2-4	Más que adecuadamente representado
Colombia	5	3	8	1-2	Más que adecuadamente representado
Costa Rica	5	3	8	1-2	Más que adecuadamente representado
Cuba	1	0	1	1-2	Adecuadamente representado
Dominica	0	1	1	1-2	Adecuadamente representado
Ecuador	3	1	4	1-2	Más que adecuadamente representado
El Salvador	2	3	5	1-2	Más que adecuadamente representado
Estados Unidos de América	28	19	47	115-153	Insuficientemente representado
Granada	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Guatemala	1	0	1	1-2	Adecuadamente representado
Guyana	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Haití	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado

País de nacionalidad	Mujeres	Hombres	Total	Cuota aconsejable	Nivel actual de representación
Honduras	1	0	1	1-2	Adecuadamente representado
Jamaica	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
México	7	5	12	6-11	Más que adecuadamente representado
Nicaragua	1	0	1	1-2	Adecuadamente representado
Panamá	0	1	1	1-2	Adecuadamente representado
Paraguay	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Perú	8	7	15	1-2	Más que adecuadamente representado
República Dominicana	2	0	2	1-2	Adecuadamente representado
Saint Kitts y Nevis	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
San Vicente y las Granadinas	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Santa Lucía	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Suriname	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Trinidad y Tabago	1	1	2	1-2	Adecuadamente representado
Uruguay	1	3	4	1-2	Más que adecuadamente representado
Venezuela (República Bolivariana de)	0	1	1	1-2	Adecuadamente representado

► Cuadro 10. Estados Árabes

País de nacionalidad	Mujeres	Hombres	Total	Cuota aconsejable	Nivel actual de representación
Arabia Saudita	0	0	0	6-10	Insuficientemente representado
Bahrein	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Emiratos Árabes Unidos	0	0	0	3-6	Insuficientemente representado
Iraq	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Jordania	1	1	2	1-2	Adecuadamente representado
Kuwait	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Líbano	11	2	13	1-2	Más que adecuadamente representado
Omán	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Qatar	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
República Árabe Siria	2	0	2	1-2	Adecuadamente representado
Yemen	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado

► Cuadro 11. Asia y el Pacífico

País de nacionalidad	Mujeres	Hombres	Total	Cuota aconsejable	Nivel actual de representación
Afganistán	0	2	2	1-2	Adecuadamente representado
Australia	4	4	8	11-18	Insuficientemente representado
Bangladesh	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Brunei Darussalam	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Camboya	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
China	3	13	16	80-106	Insuficientemente representado
Fiji	0	1	1	1-2	Adecuadamente representado
Filipinas	2	2	4	1-2	Más que adecuadamente representado
India	6	15	21	5-9	Más que adecuadamente representado

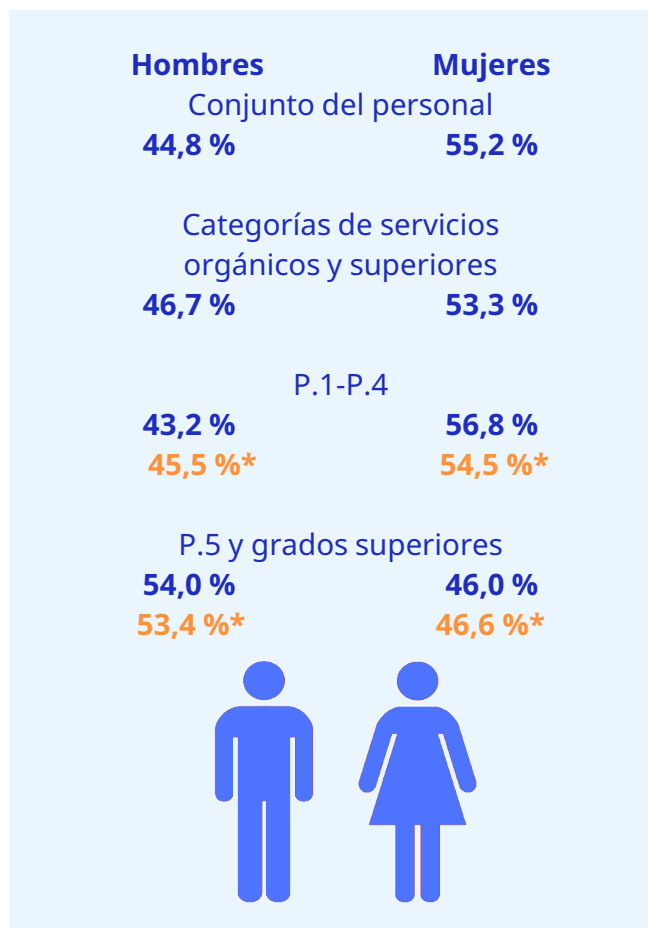
País de nacionalidad	Mujeres	Hombres	Total	Cuota aconsejable	Nivel actual de representación
Indonesia	1	2	3	3-5	Adecuadamente representado
Irán (República Islámica del)	1	1	2	2-3	Adecuadamente representado
Islas Cook	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Islas Marshall	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Islas Salomón	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Japón	17	9	26	42-70	Insuficientemente representado
Kiribati	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Malasia	0	0	0	2-3	Insuficientemente representado
Maldivas	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Mongolia	2	1	3	1-2	Más que adecuadamente representado
Myanmar	1	0	1	1-2	Adecuadamente representado
Nepal	1	1	2	1-2	Adecuadamente representado
Nueva Zelandia	2	0	2	2-3	Adecuadamente representado
Pakistán	1	2	3	1-2	Más que adecuadamente representado
Palau	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Papua Nueva Guinea	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
República de Corea	3	5	8	13-22	Insuficientemente representado
República Democrática Popular Lao	0	1	1	1-2	Adecuadamente representado
Samoa	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Singapur	0	1	1	3-4	Insuficientemente representado
Sri Lanka	0	3	3	1-2	Más que adecuadamente representado
Tailandia	3	0	3	2-3	Adecuadamente representado
Timor-Leste	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Tonga	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Tuvalu	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Vanuatu	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Viet Nam	1	0	1	1-2	Adecuadamente representado

► Cuadro 12. Europa

País de nacionalidad	Mujeres	Hombres	Total	Cuota aconsejable	Nivel actual de representación
Albania	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Alemania	22	21	43	32-53	Adecuadamente representado
Armenia	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Austria	0	2	2	4-6	Insuficientemente representado
Azerbaiyán	1	0	1	1-2	Adecuadamente representado
Belarús	1	0	1	1-2	Adecuadamente representado
Bélgica	10	6	16	4-7	Más que adecuadamente representado
Bosnia y Herzegovina	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Bulgaria	3	1	4	1-2	Más que adecuadamente representado
Chequia	0	1	1	2-3	Insuficientemente representado
Chipre	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Croacia	2	2	4	1-2	Más que adecuadamente representado

País de nacionalidad	Mujeres	Hombres	Total	Cuota aconsejable	Nivel actual de representación
Dinamarca	1	3	4	3-5	Adecuadamente representado
Eslovaquia	1	0	1	1-2	Adecuadamente representado
Eslovenia	1	0	1	1-2	Adecuadamente representado
España	22	11	33	11-19	Más que adecuadamente representado
Estonia	1	0	1	1-2	Adecuadamente representado
Federación de Rusia	6	2	8	10-16	Insuficientemente representado
Finlandia	3	3	6	2-4	Más que adecuadamente representado
Francia	36	52	88	23-38	Más que adecuadamente representado
Georgia	0	2	2	1-2	Adecuadamente representado
Grecia	2	2	4	2-3	Más que adecuadamente representado
Hungría	3	2	5	1-2	Más que adecuadamente representado
Irlanda	2	3	5	2-4	Más que adecuadamente representado
Islandia	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Israel	1	1	2	3-5	Insuficientemente representado
Italia	24	19	43	17-28	Más que adecuadamente representado
Kazajistán	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Kirguistán	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Letonia	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Lituania	0	1	1	1-2	Adecuadamente representado
Luxemburgo	1	1	2	1-2	Adecuadamente representado
Macedonia del Norte	1	0	1	1-2	Adecuadamente representado
Malta	1	0	1	1-2	Adecuadamente representado
Montenegro	0	1	1	1-2	Adecuadamente representado
Noruega	1	5	6	4-6	Adecuadamente representado
Países Bajos (Reino de los)	7	6	13	7-12	Más que adecuadamente representado
Polonia	2	1	3	4-7	Insuficientemente representado
Portugal	6	6	12	2-3	Más que adecuadamente representado
Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte	10	19	29	23-38	Adecuadamente representado
República de Moldova	1	3	4	1-2	Más que adecuadamente representado
Rumania	3	1	4	2-3	Más que adecuadamente representado
San Marino	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Serbia	1	2	3	1-2	Más que adecuadamente representado
Suecia	4	2	6	5-8	Adecuadamente representado
Suiza	9	8	17	6-10	Más que adecuadamente representado
Tayikistán	1	0	1	1-2	Adecuadamente representado
Türkiye	4	2	6	4-7	Adecuadamente representado
Turkmenistán	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Ucrania	1	1	2	1-2	Adecuadamente representado
Uzbekistán	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado

► 4. Diversidad de género

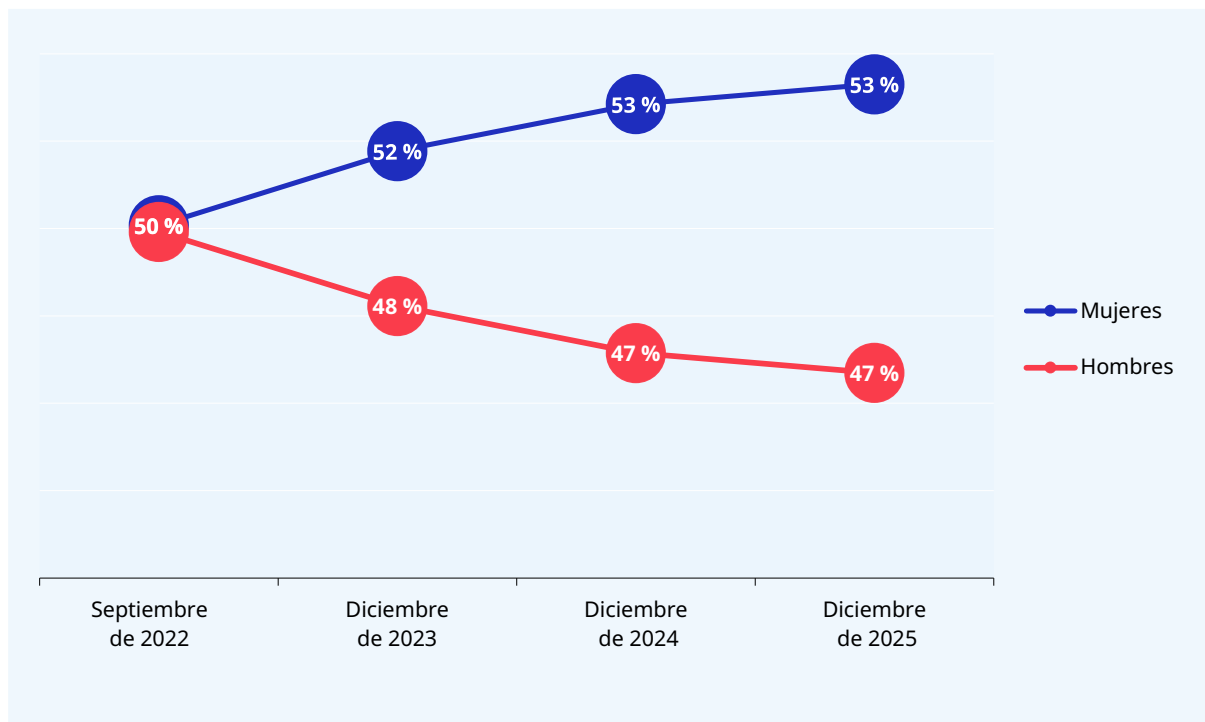


* Solo personal de plantilla.

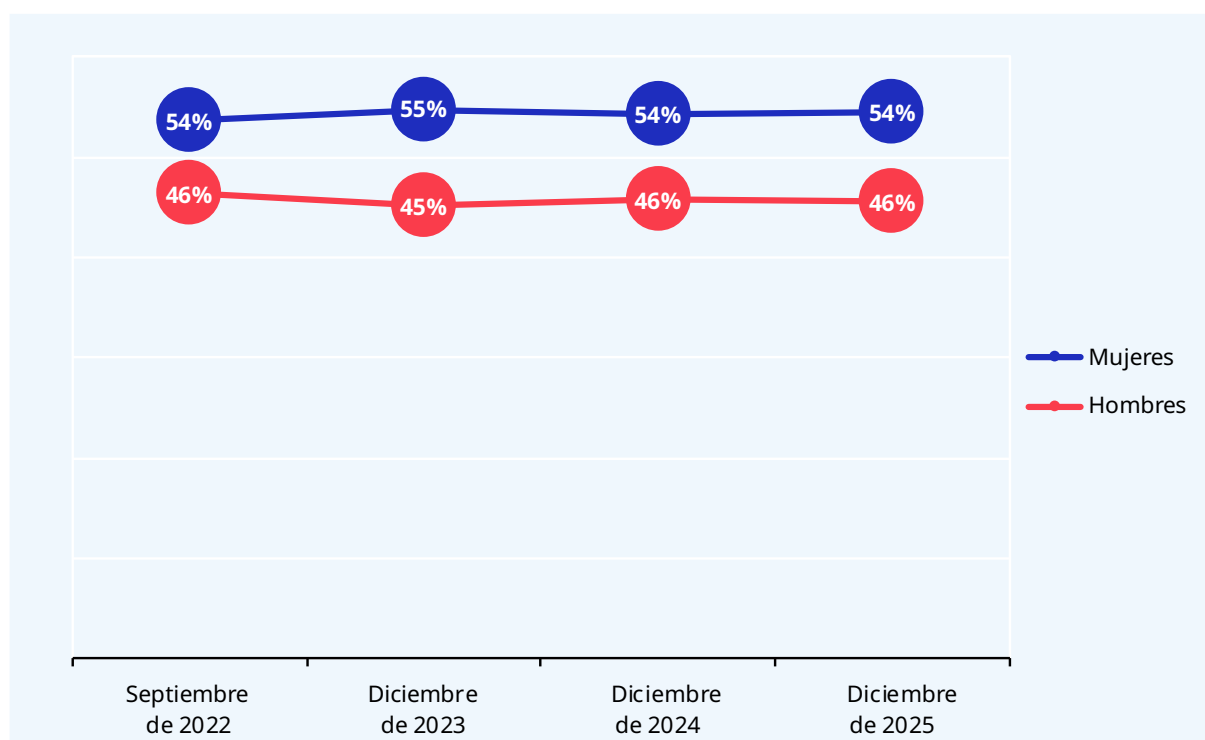
14. La Estrategia de Recursos Humanos 2022-2025 de la OIT y el Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2022-2025 incluían indicadores clave sobre el equilibrio de género entre el personal de la OIT, lo que destaca el compromiso de la Organización de lograr la equidad entre los géneros, especialmente en las categorías superiores. A fines de 2025, el porcentaje de puestos de la categoría de servicios orgánicos de la OIT de los grados P.1-P.4 (personal de plantilla) ocupados por mujeres alcanzó el 54,5 por ciento, ligeramente por encima de la cuota meta establecida para fines de 2025 (47-53 por ciento).
15. El porcentaje de mujeres que ocupaban puestos directivos (de grado P.5 y categorías superiores) financiados con cargo al presupuesto ordinario alcanzó el 46,7 por ciento, con lo que se cumplió la meta establecida para fines de 2025 en cuanto a igualdad de género en los puestos directivos de la OIT. Se ha alcanzado así una cifra redondeada del 47 por ciento, un resultado que se ajusta plenamente a la definición de igualdad de género de ONU-Mujeres, según la cual se considera que existe paridad cuando la diferencia se sitúa dentro de un margen del 3 por ciento. Este logro refleja la combinación del compromiso de la dirección con la adopción de iniciativas específicas y medidas de carácter general en toda la Oficina orientadas a promover la igualdad de género.

4.1. Distribución del personal por género, de septiembre de 2022 a diciembre de 2025

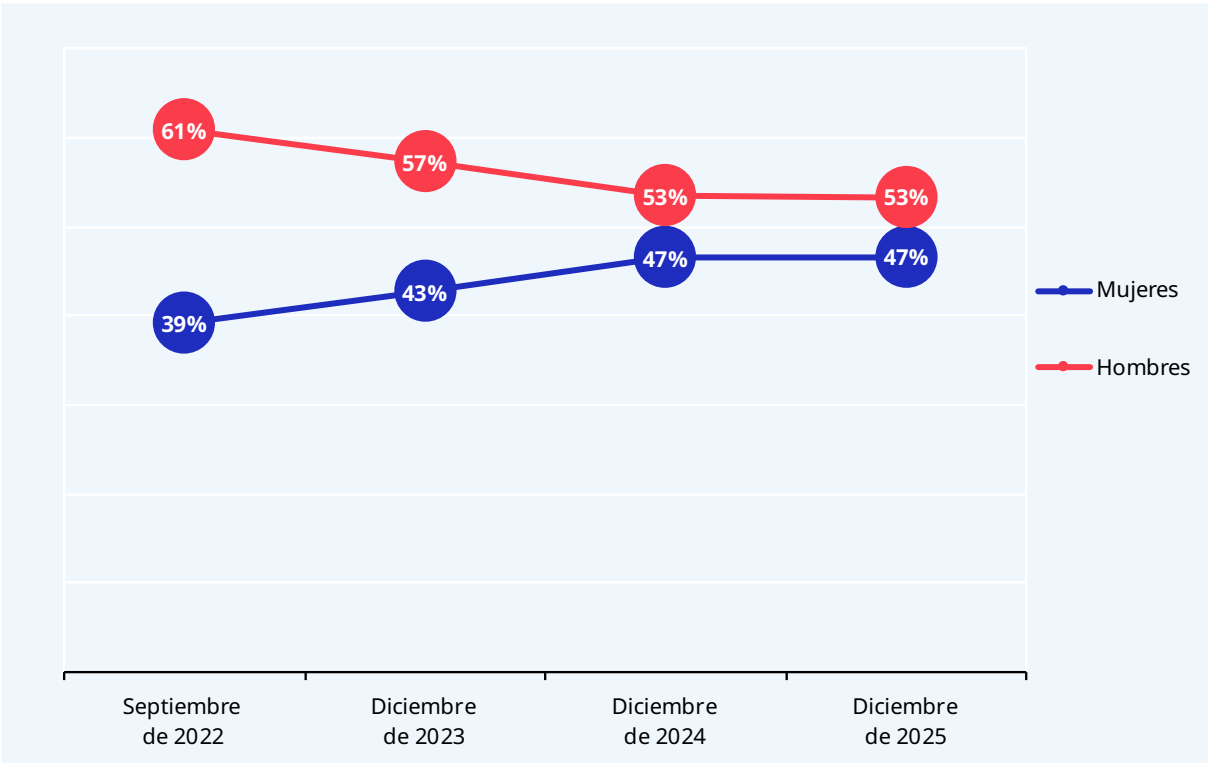
► Gráfico 6. Totalidad del personal de los servicios orgánicos



► Gráfico 7. Categorías P.1 a P.4 (solo personal de plantilla)



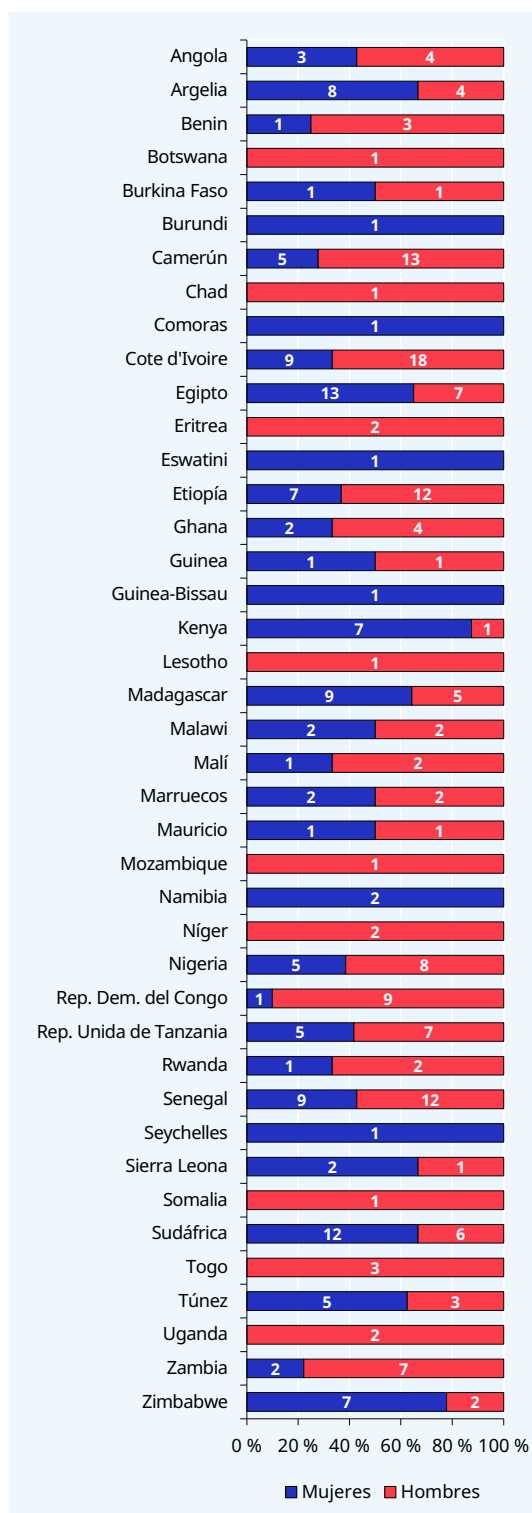
► **Gráfico 8. Categoría P.5 y superiores (solo personal de plantilla)**



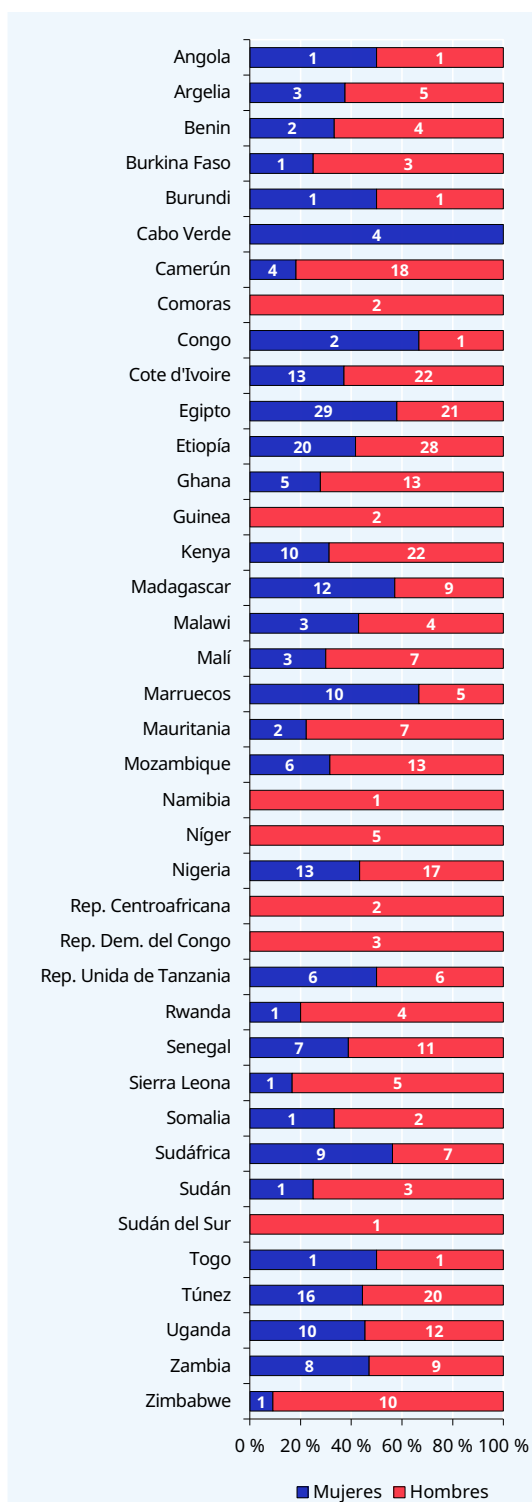
4.2. Distribución del personal por género, desglosada por región de origen, nacionalidad y fuente de financiación

► Gráfico 9. África

a) Personal de plantilla

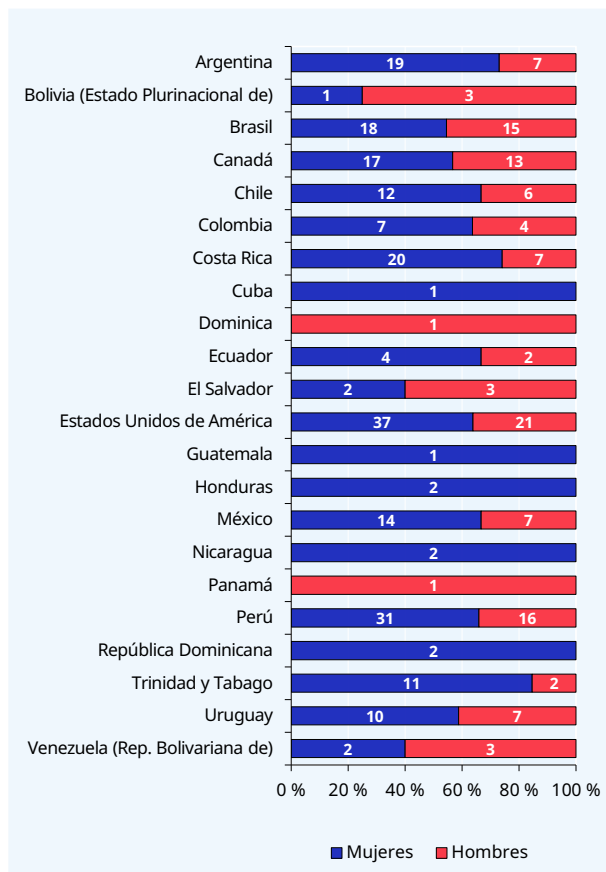


b) Personal de cooperación para el desarrollo

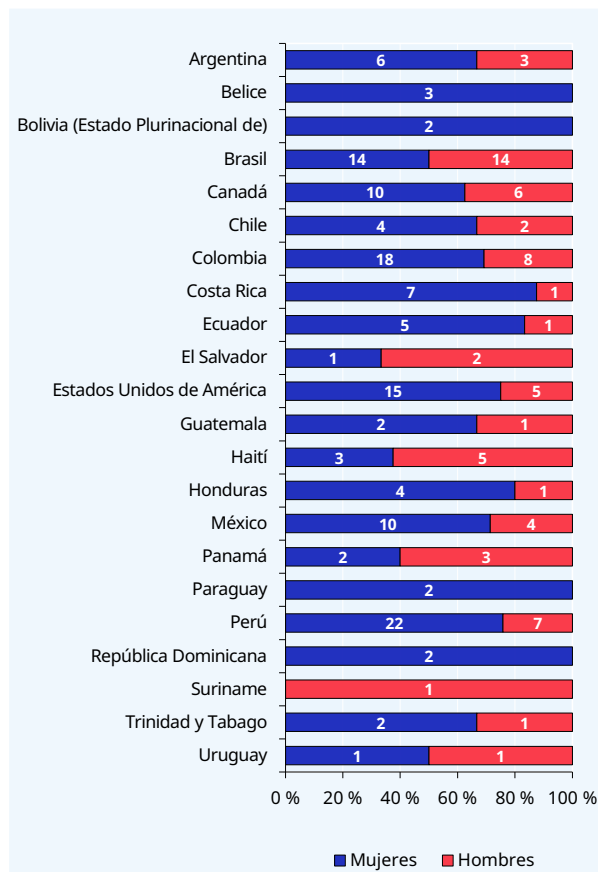


► Gráfico 10. Las Américas

a) Personal de plantilla

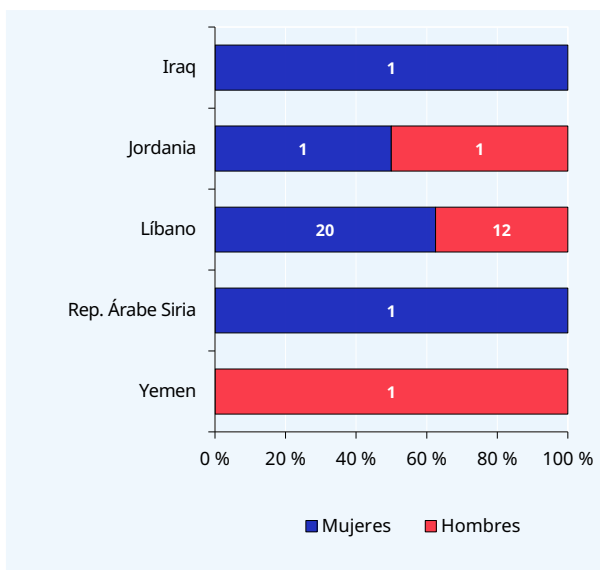


b) Personal de cooperación para el desarrollo

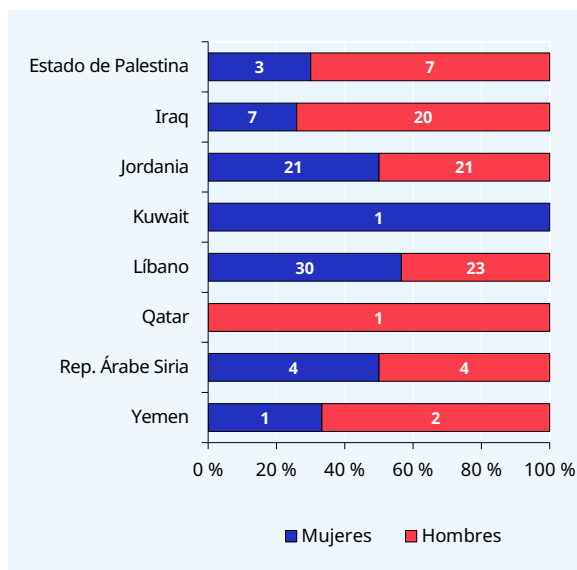


► Gráfico 11. Estados Árabes

a) Personal de plantilla

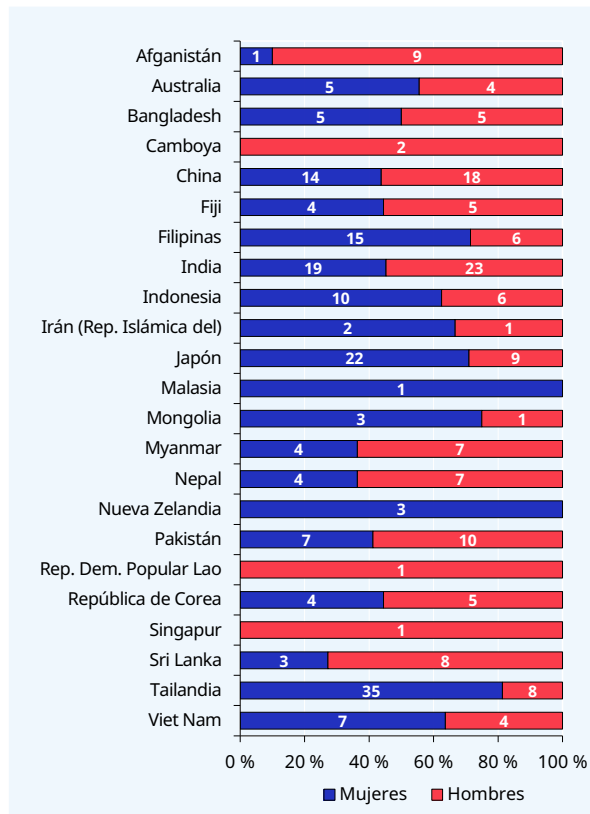


b) Personal de cooperación para el desarrollo

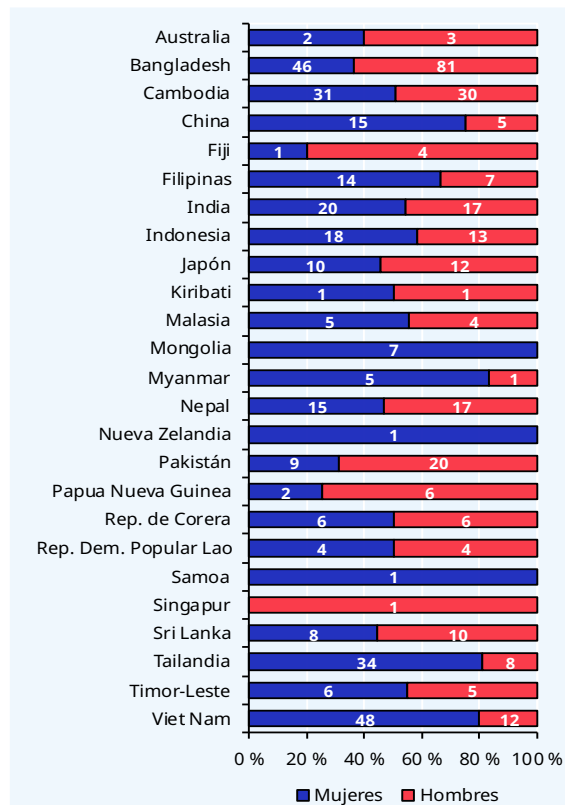


► Gráfico 12. Asia y el Pacífico

a) Personal de plantilla

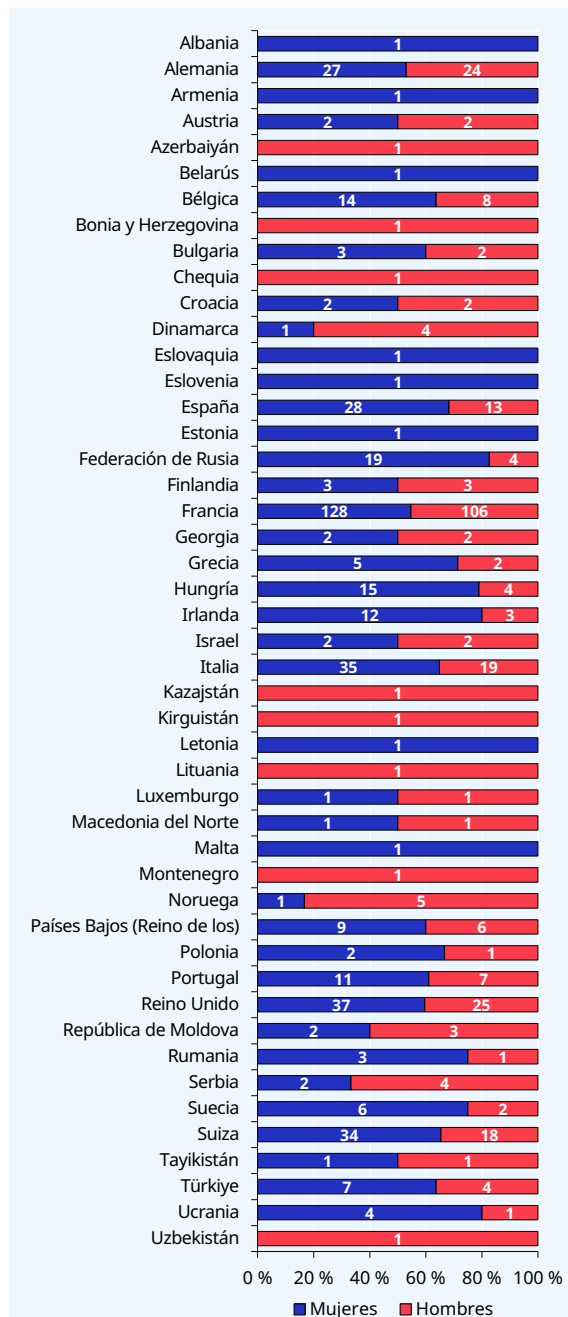


b) Personal de cooperación para el desarrollo

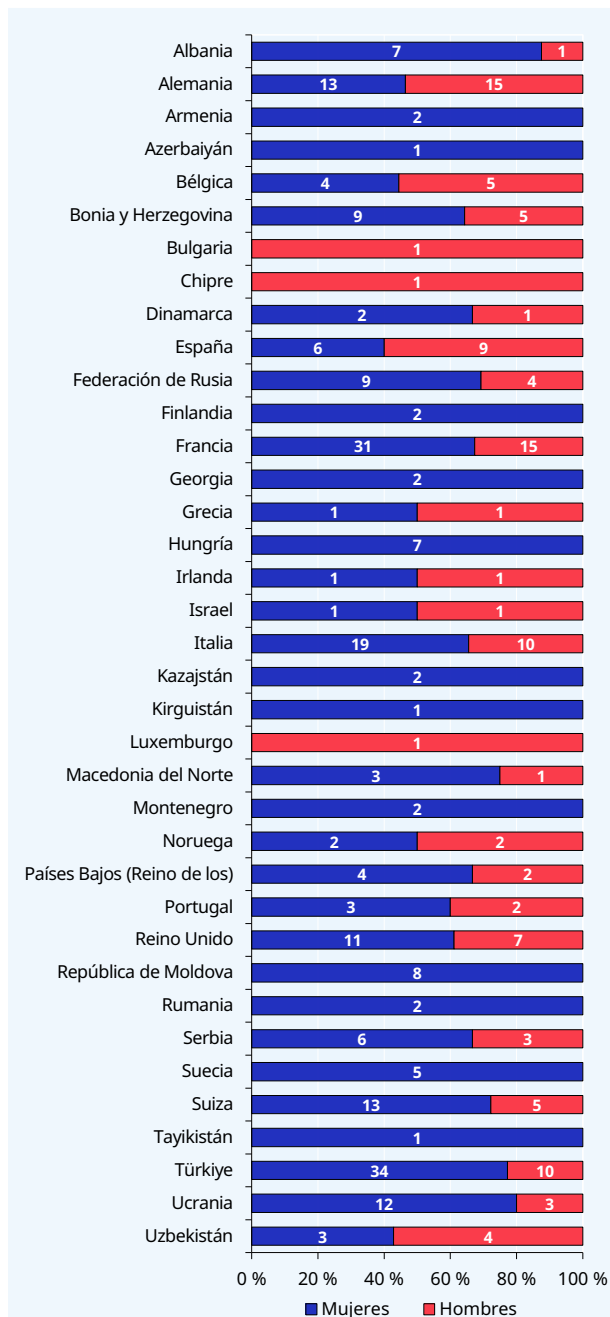


► Gráfico 13. Europa

a) Personal de plantilla



b) Personal de cooperación para el desarrollo



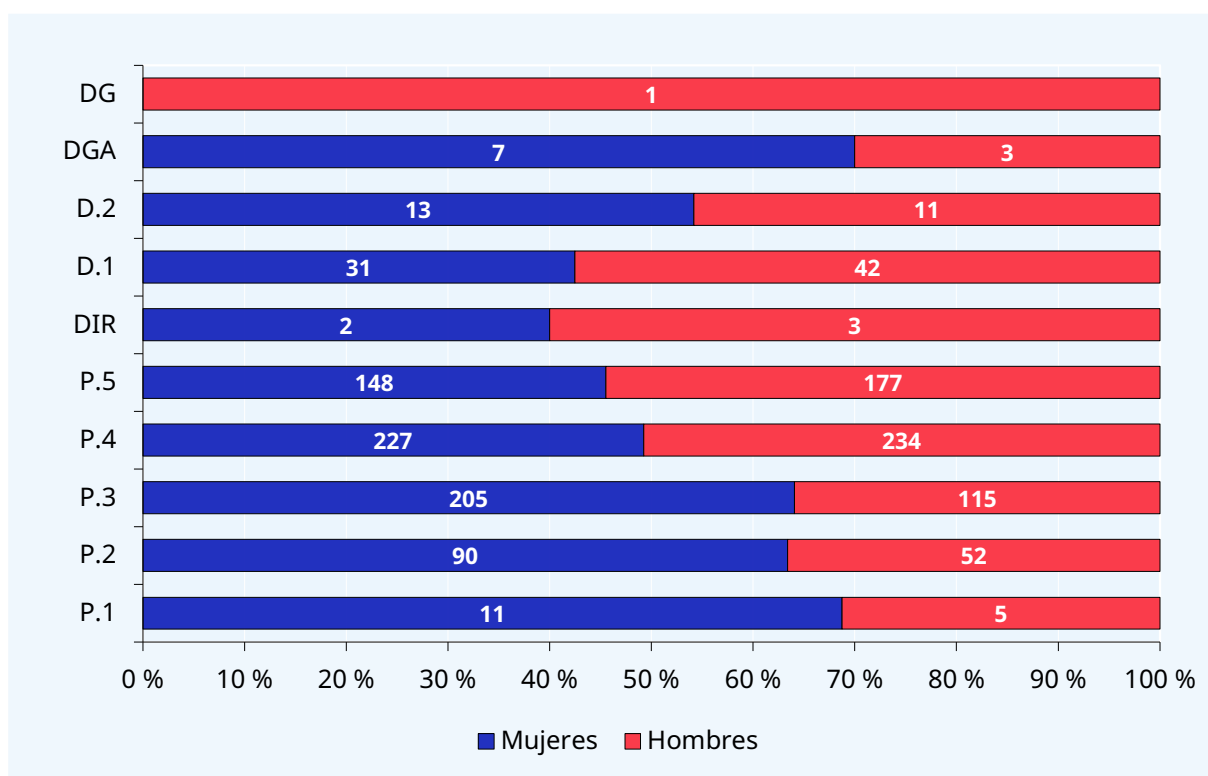
4.3. Distribución del personal por género, desglosada por categoría, edad, grado y tipo de contrato (personal de plantilla)

► Cuadro 13

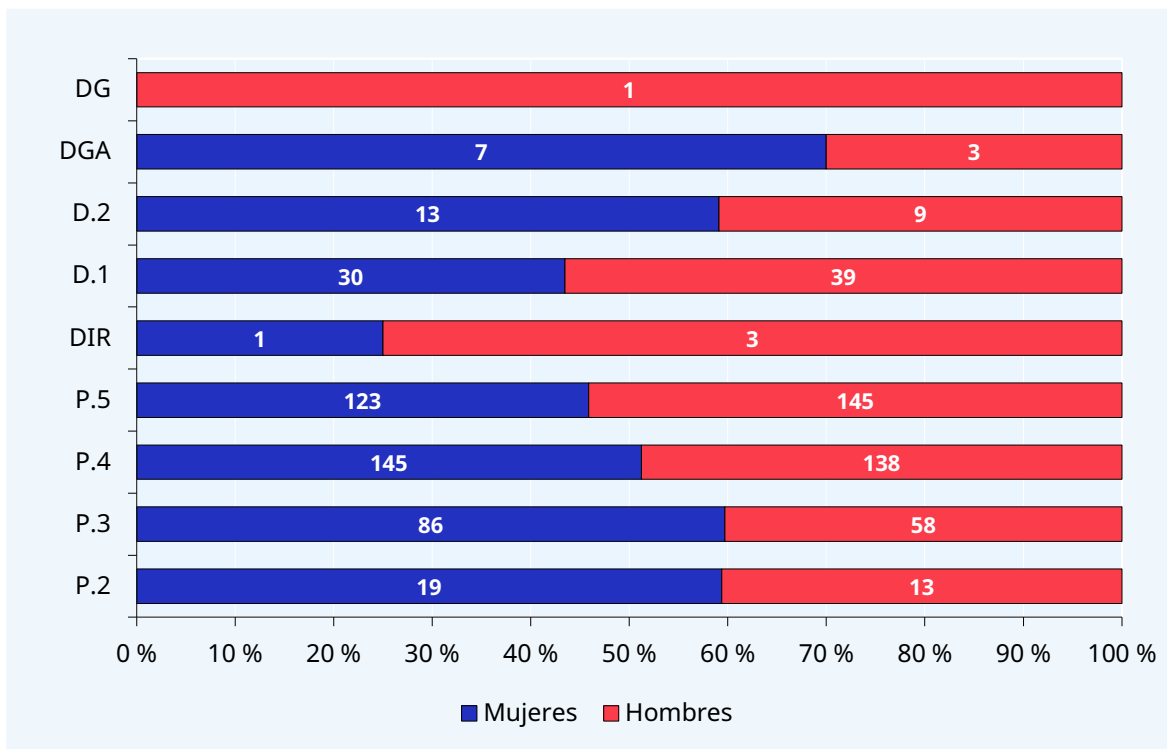
Grado		Hasta 35 años		36-45 años		46-55 años		Más de 55 años		Total	
		M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
Total P		39	18	117	83	205	161	110	165	471	427
DG	DD								1	0	1
SDG	DD					4		3	3	7	3
D.2	DD			1		1	2	3	2	5	4
	SLT						2	8	4	8	6
D.1	DD			2		7	6	8	11	17	17
	SLT					6	2	7	20	13	22
DIR	DD			1		1			3	2	3
P.5	DD			12	5	27	28	8	24	47	57
	SLT			3	1	36	35	37	54	76	90
P.4	DD		1	49	36	49	39	14	20	112	96
	SLT			4	6	35	28	11	12	50	46
P.3	DD	18	7	32	26	18	8	4	3	72	44
	SLT			3	1	18	9	7	7	28	17
P.2	DD	18	8	9	8	2			1	29	17
	SLT			1		1	2			2	2
P.1	DD	3	2							3	2
Total N		3	3	21	13	31	34	23	18	78	68
CORR	DD						5	3	2	3	7
NC	SLT									0	0
	DD						2	3	3	3	5
NB	DD	1	2	11	6	6	10	4	2	22	20
	SLT			2		10	5	7	9	19	14
NA	DD	2	1	6	6	7	7	3		18	14
	SLT			2	1	8	5	3	2	13	8
Total G y categorías conexas		29	4	84	63	176	88	121	72	410	227
G.7	DD									0	0
	SLT			3	2	15	6	36	10	54	18
G.6	DD	9		11	15	13	2	3	1	36	18
	SLT	1		22	6	68	31	46	12	137	49
G.5	DD	11	2	19	13	11	4	3	2	44	21
	SLT	3		15	10	52	13	24	13	94	36

Grado		Hasta 35 años		36-45 años		46-55 años		Más de 55 años		Total	
		M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
G.4	DD	4	1	6	1	8	2	1	2	19	6
	SLT			7	3	8	4	7	13	22	20
G.3	DD				5		4			0	9
	SLT	1		1	4		13	1	14	3	31
G.2	DD		1		1		3			0	5
	SLT				3	1	6		5	1	14
Total general		71	25	222	159	412	283	254	255	959	722

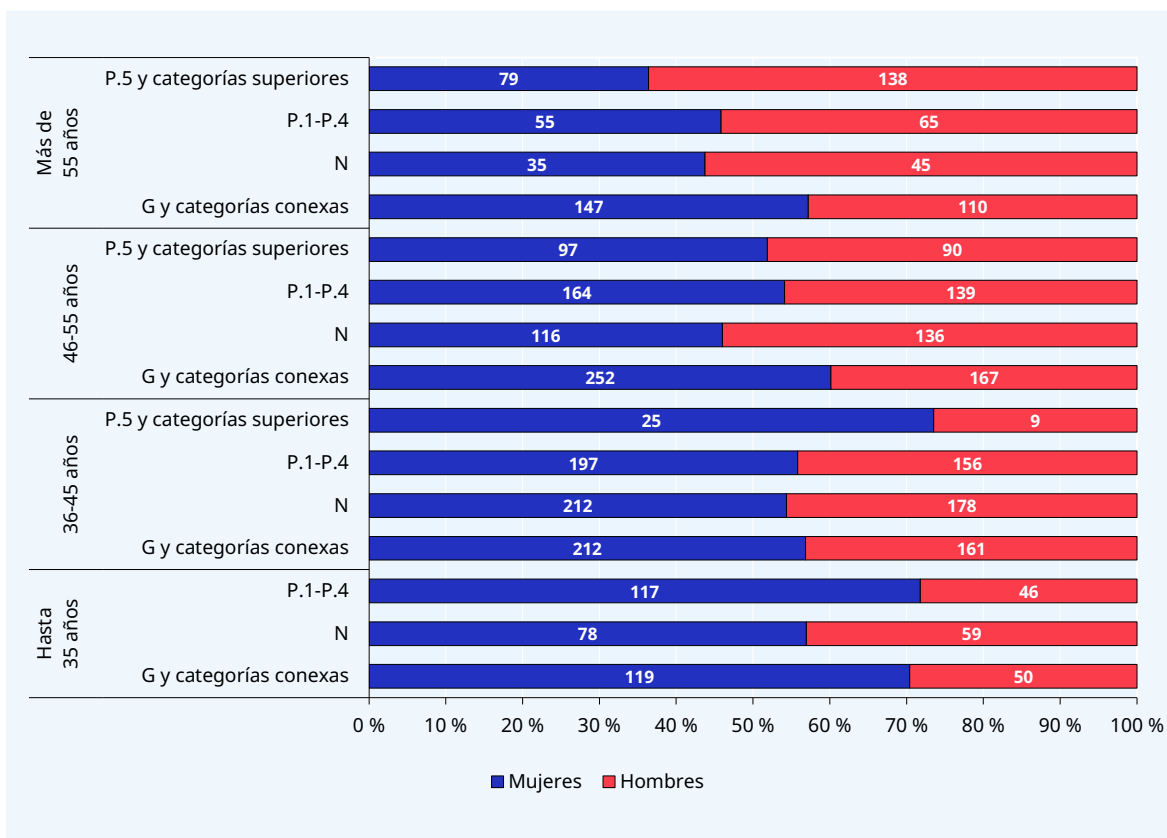
► **Gráfico 14. Distribución del personal de las categorías de servicios orgánicos y superiores, por género (totalidad del personal)**



► **Gráfico 15. Distribución del personal de la categoría de servicios orgánicos y categorías superiores, por género (personal de plantilla)**



► **Gráfico 16. Distribución de la totalidad del personal por género, desglosada por categoría, edad y grado**

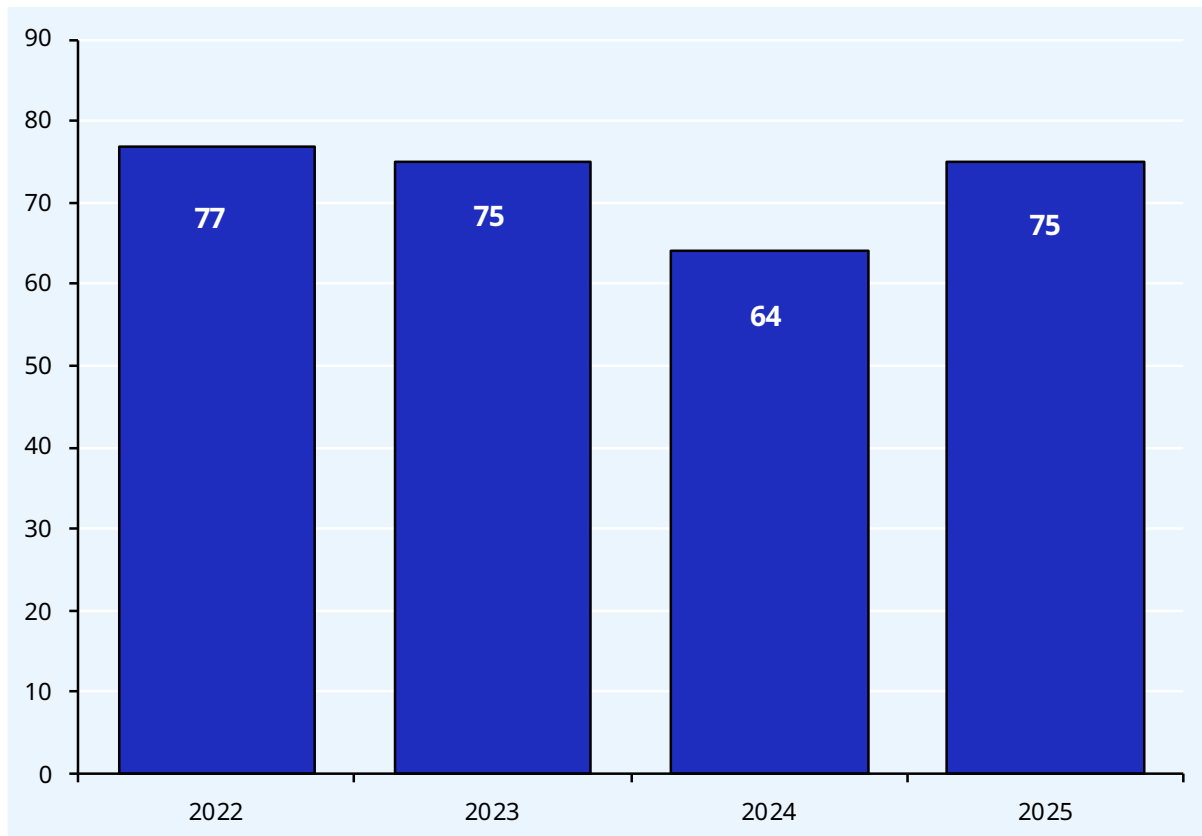


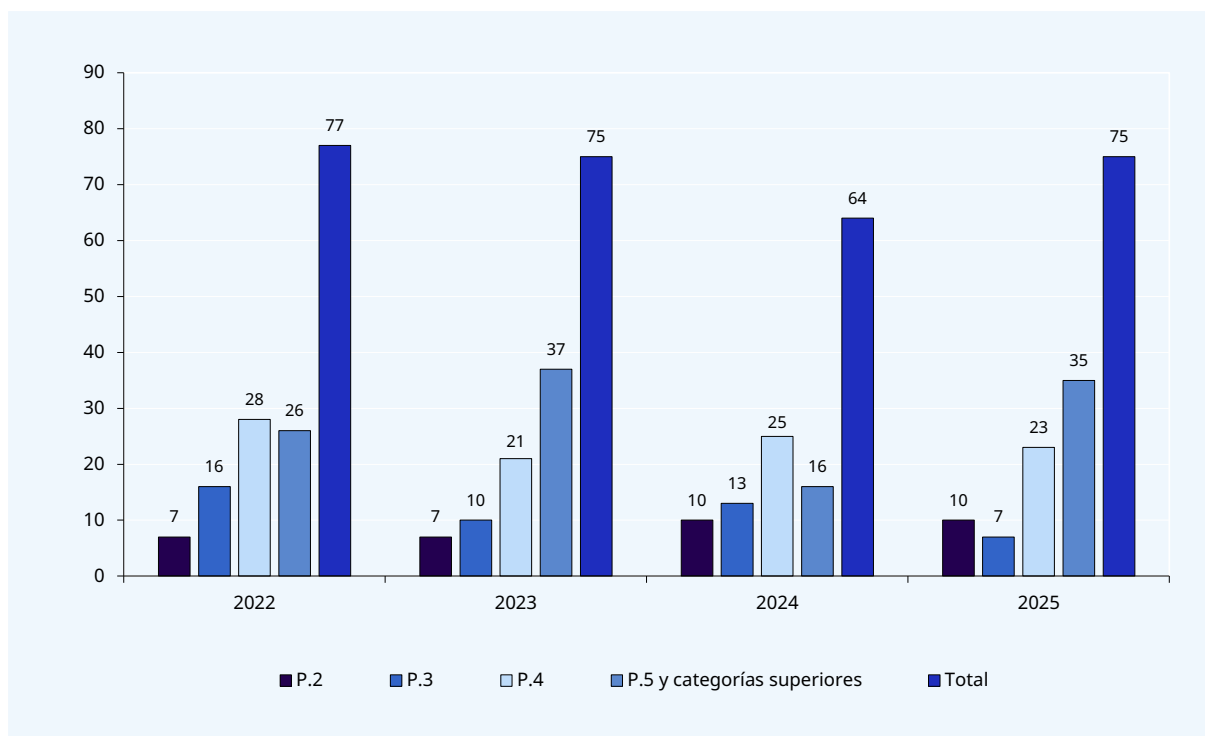
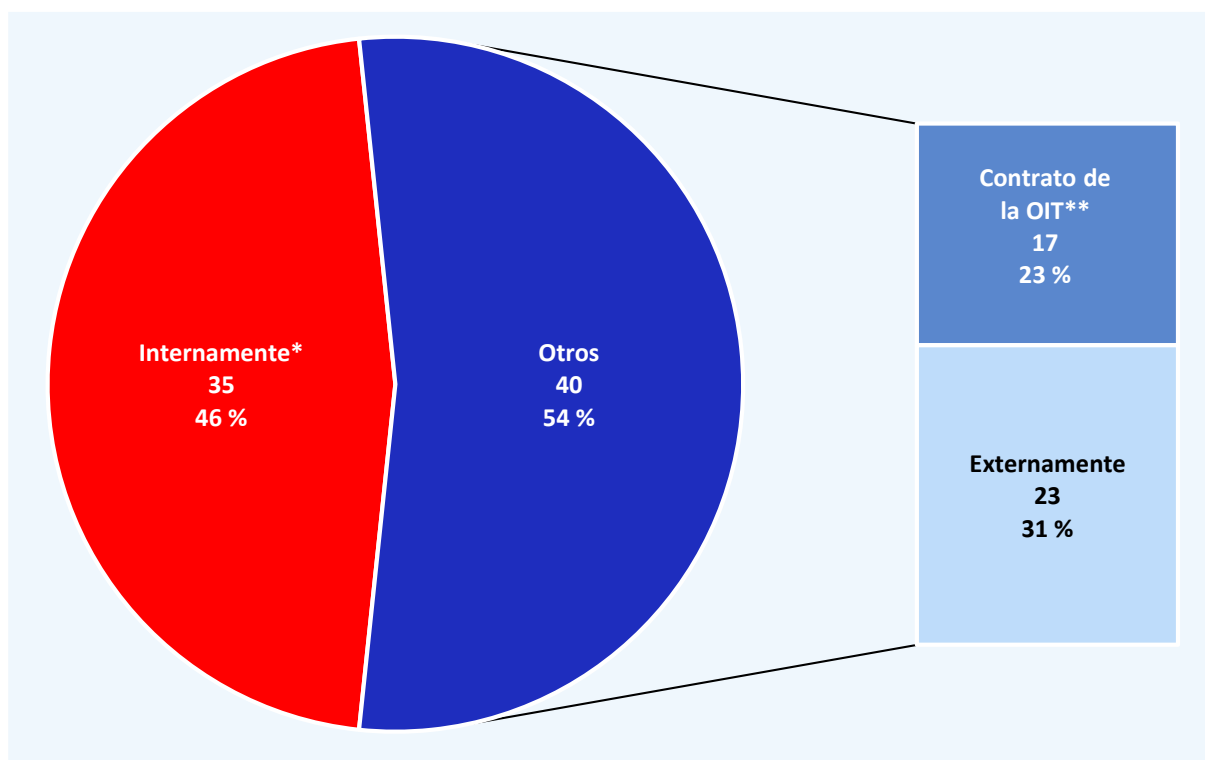
► 5. Contratación y movilidad del personal

16. En 2025 la Oficina publicó 75 anuncios de vacantes para ocupar puestos ya existentes financiados con cargo al presupuesto ordinario, además de convocatorias para cubrir puestos temporales y de categorías superiores. En 2025, el nivel de movilidad geográfica del personal fue similar al de 2024 en los primeros ocho meses del año. Sin embargo, el congelamiento de la ejecución de nuevos nombramientos, ascensos y traslados en los puestos con cargo al presupuesto ordinario a partir de septiembre de 2025, vinculada a la situación de liquidez actual, ha tenido repercusiones. En conjunto, en 2025 solo 46 funcionarios fueron adscritos a nuevos lugares de destino, frente a los 55 de 2024. El equilibrio de género en grados específicos ha mejorado en los niveles P.5, P.4 y P.2, en comparación con 2024. El porcentaje de mujeres en puestos del grado P.5 aumentó del 44 por ciento en 2024 al 46 por ciento en 2025. Del mismo modo, en los puestos del grado P.2, en los que en 2024 se registró una notable sobrerrepresentación de las mujeres, el porcentaje de hombres aumentó del 30 al 40 por ciento.

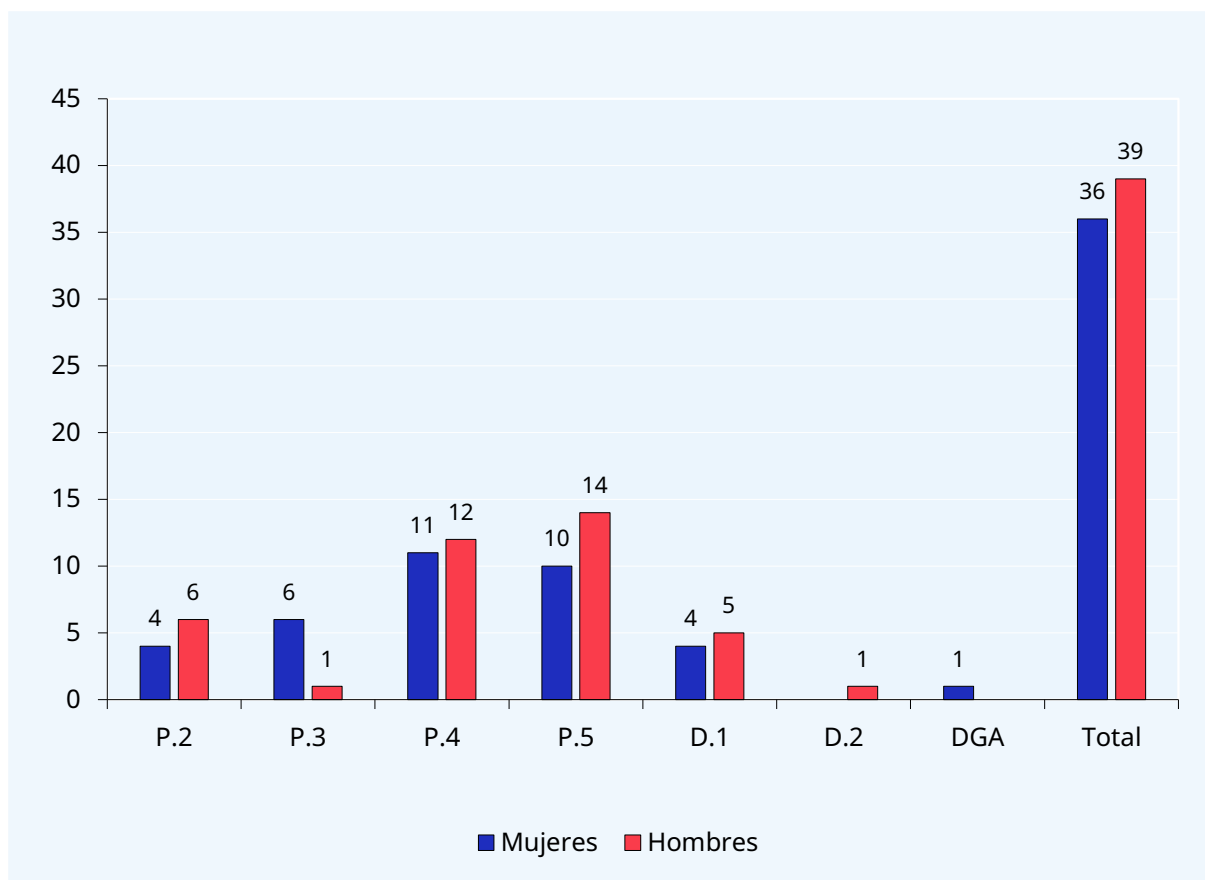
5.1. Anuncios de puestos vacantes en la categoría de servicios orgánicos, 2022-2025 (personal de plantilla)

- **Gráfico 17. Número de concursos publicados mediante el sistema de dotación, asignación y colocación de los recursos humanos (RAPS), 2022-2025**



► **Gráfico 18. Número de puestos vacantes, por grado, 2022-2025**► **Gráfico 19. Distribución de los puestos vacantes cubiertos interna y externamente, en 2025**

* Candidatos que tienen contratos de trabajo de la OIT pero que aún no han superado el periodo de prueba o completado al menos cinco años de servicio continuo. ** Titulares de un contrato de trabajo de la OIT que no se consideran candidatos internos.

► **Gráfico 20. Distribución de los puestos vacantes cubiertos, por grado y género, en 2025**

5.2. Composición del personal nombrado entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025 en la categoría de servicios orgánicos y categorías superiores (personal de plantilla)

17. Para cubrir puestos no lingüísticos sujetos a la distribución geográfica, en 2025 se nombró a 41 nuevos funcionarios, de los cuales 10 procedían de países insuficientemente representados y 1 de un país que no estaba representado en 2024 (Mozambique).

► Cuadro 14

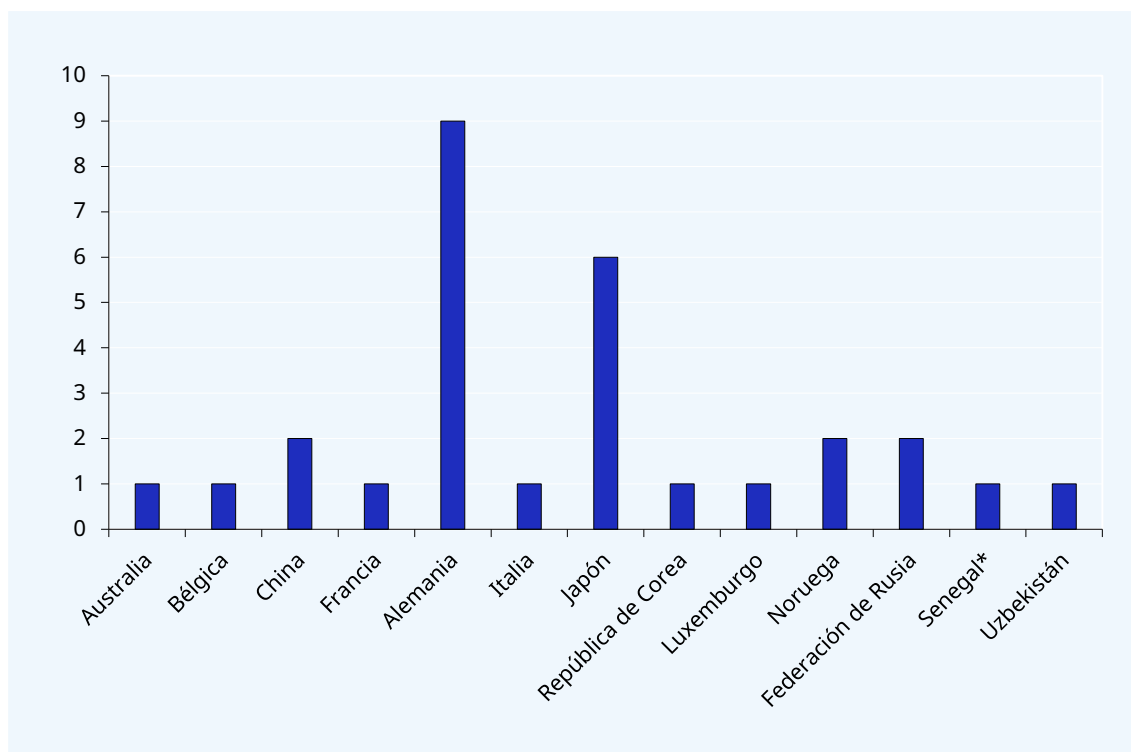
Insuficientemente representados ¹		Adecuadamente representados ²		Más que adecuadamente representados ³	
País	Total	País	Total	País	Total
Australia	1	Alemania	1	Argelia	1
Austria	1	Mozambique*	1	Canadá	3
China	1	Noruega	1	Colombia	1
Estados Unidos	2	Nueva Zelandia**	1	Egipto	1
Japón	2	Reino Unido	2	España	3
República de Corea	1			Francia	4
				Ghana	1
				India	2
				Italia	2
				Kenya	1
				Líbano	1
				Madagascar	1
				México	1
				Países Bajos (Reino de los)	1
				Portugal	2
				Suiza	2
Total	8	Total	6	Total	27

¹ Número de funcionarios contratados que proceden de Estados Miembros con un número insuficiente de nacionales representados en el personal de la OIT a finales de 2025. ² Número de funcionarios contratados que proceden de Estados Miembros con un número adecuado de nacionales representados en el personal de la OIT a finales de 2025. ³ Número de funcionarios contratados que proceden de Estados Miembros con un número más que adecuado de nacionales representados en el personal de la OIT a finales de 2025.

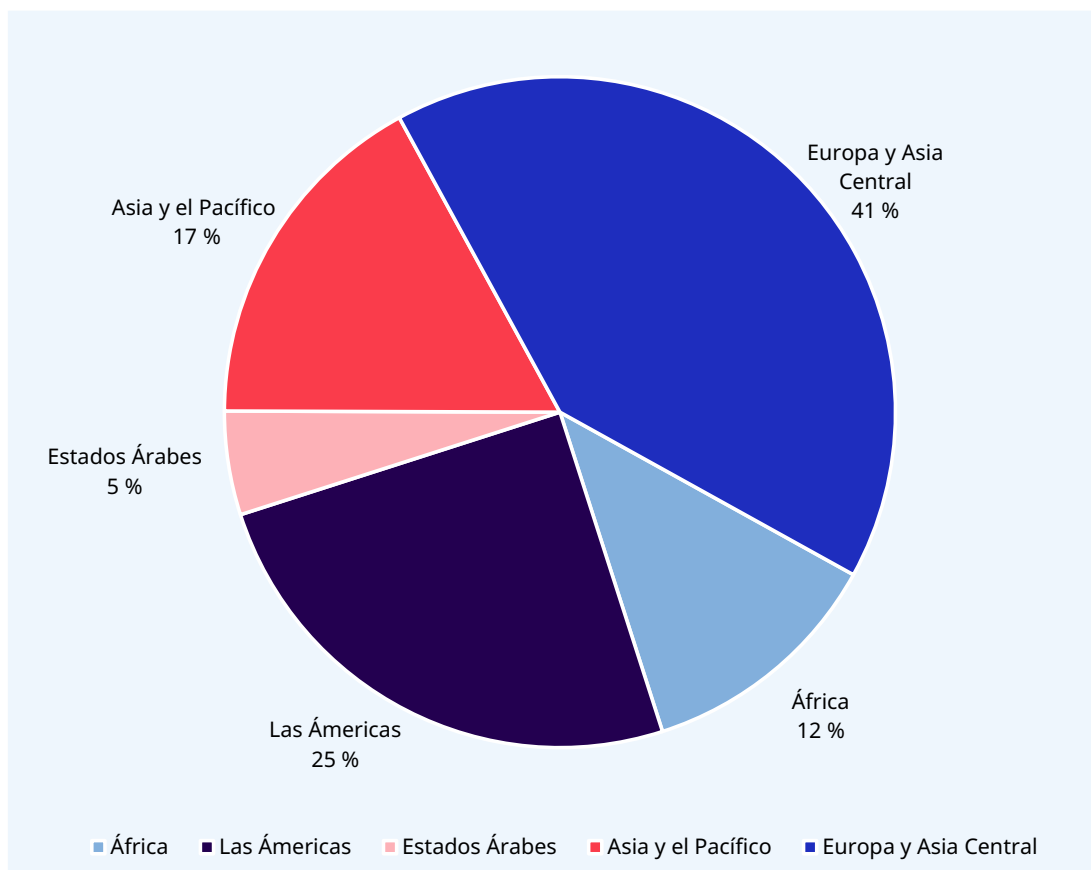
* País insuficientemente representado en 2024. ** País con un número insuficiente de nacionales representados en el personal de la OIT en 2024.

5.3. Distribución de los funcionarios subalternos del cuadro orgánico y de los pasantes, por país y región de origen

18. El programa de funcionarios subalternos del cuadro orgánico sigue constituyendo una importante reserva de talento para la OIT, pues brinda a jóvenes profesionales la oportunidad de contribuir al cumplimiento del mandato de la Organización y de adquirir experiencia laboral a nivel internacional. A 31 de diciembre de 2025, 12 países donantes activos patrocinaban a funcionarios subalternos del cuadro orgánico de 13 nacionalidades distintas. De estos 12 países, 6 están insuficientemente representados en la OIT (Australia, China, Federación de Rusia, Japón, República de Corea y Uzbekistán). En total, la OIT ha suscrito acuerdos con 23 países donantes en el marco de este programa, lo que demuestra su potencial para lograr una mayor diversidad. El programa de pasantías constituye otra vía para incorporar a más jóvenes talentos en la labor de la Oficina, con miras a rejuvenecer su fuerza de trabajo a largo plazo. En 2025, la OIT contó con 81 pasantes de 37 nacionalidades distintas, frente a los 80 pasantes de 40 nacionalidades que había en 2024. Esto demuestra la solidez del programa de pasantías, si se tiene en cuenta además que, a partir de septiembre de 2025, el programa se suspendió por el problema de liquidez y no se suscribieron nuevos acuerdos.

► **Gráfico 21. Distribución de los funcionarios subalternos del cuadro orgánico, por nacionalidad**

* Puesto financiado por Francia.

► **Gráfico 22. Distribución de los pasantes, por región de origen**

5.4. Movilidad del personal (personal de plantilla)

► Cuadro 15

Tipo de movimiento	2024				2025				Total
	P		G		P		G		
	M	H	M	H	M	H	M	H	
Movilidad geográfica	28	26	1	0	17	28		1	101
De oficinas exteriores a la sede	7	6	1		5	5		1	25
De la sede a oficinas exteriores	7	3			2	9			21
Entre oficinas exteriores	14	17			10	14			55
Traslado dentro de un mismo grado	52	40	21	11	14	24	11	4	177
En el marco del presupuesto ordinario	27	23	13	6	8	17	8	2	104
De la cooperación para el desarrollo	14	10	6	4	4	5	3	2	48
A la cooperación para el desarrollo	11	7	2	1	2	2			25
Movilidad interinstitucional	7	4	1	0	34	21	3		70
De organismos de las Naciones Unidas	5	3	1		3	2	2		16
A organismos de las Naciones Unidas	2	1				1	1		5
Ascensos	43	30	16	11	31	18	15	8	172
Dentro de una misma unidad	19	15	12	9	15	8	8	5	91
A raíz de un traslado	24	15	4	2	16	10	7	3	81
Cese en el servicio	28	37	25	23	41	24	22	8	208
Jubilaciones	10	13	14	10	11	12	8	4	82
Otros	18	24	11	13	30	12	14	4	126

P: categorías de servicios orgánicos y superiores (incluida la categoría de servicios orgánicos nacionales). G: categorías de servicios generales.

► 6. Supervisión y seguimiento

19. El presente informe anual sobre la composición y la estructura del personal proporciona una visión general de la fuerza de trabajo de la OIT en un momento dado y ofrece una perspectiva sobre la diversidad en la Oficina orientada al futuro. Constituye una herramienta clave para informar sobre los avances y los resultados logrados en relación con los objetivos de diversidad establecidos en la Estrategia de Recursos Humanos 2022-2025.
20. De cara al futuro, la Estrategia de la OIT de Recursos Humanos 2026-2029 seguirá poniendo el acento en la diversidad geográfica y velará por que las medidas de reforma relacionadas con la adecuación de la fuerza de trabajo reflejen la importancia crucial de la representación geográfica equitativa.