|  |  |
| --- | --- |
| **Consejo 2019 Ginebra, 10-20 de junio de 2019** | **logo_S_** |
|  | |
|  |  |
| **Punto del orden del día: PL 1.9** | **Documento C19/6-S** |
|  | **8 de marzo de 2019** |
|  | **Original: inglés** |
| Informe del Secretario General | |
| ACTIVIDADES DE LA UIT RELACIONADAS CON LA RESOLUCIÓN 70 (REV. DUBÁI, 2018)  Y NUEVO ENFOQUE PARA LA PLANIFICACIÓN DE LA IGUALDAD  Y LA INTEGRACIÓN DE GÉNERO | |

|  |
| --- |
| Resumen  En el presente documento se resumen las actividades de la UIT relativas a la aplicación de la Resolución 70 (Rev. Dubái, 2018) realizadas desde la reunión de 2018 del Consejo y se presenta el nuevo enfoque para la planificación de la igualdad y la integración de género (GEM).  Acción solicitada  Se invita al Consejo a **tomar nota** del informe.  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Referencias  [*Resolución 70 (Rev. Dubái, 2018)*](https://www.itu.int/en/council/Documents/basic-texts/RES-070-S.pdf) *de la PP; Documentos* [*C13/INF/11*](https://www.itu.int/md/S13-CL-INF-0011/es)*,* [*C13/39*](http://www.itu.int/md/S13-CL-C-0039/es)*,* [*C14/6*](http://www.itu.int/md/S14-CL-C-0006/es)*,* [*C15/6*](http://www.itu.int/md/S15-CL-C-0006/es)*,* [*C16/6*](http://www.itu.int/md/S16-CL-C-0006/es)*,* [*C17/6*](http://www.itu.int/md/S17-CL-C-0006/es)*,* [*C18/6*](https://www.itu.int/md/S18-CL-C-0013/es)*,* [*C18/INF/3*](https://www.itu.int/md/S18-CL-INF-0003/es)*,* [*C19/INF/2*](https://www.itu.int/md/S19-CL-INF-0002/es) *y* [*C19/24*](https://www.itu.int/md/S19-CL-C-0024/en) *del Consejo* |

# 1 Introducción

En la Resolución 70 (Rev. Dubái, 2018) se destaca la importancia de la integración de una perspectiva de género en la UIT y del fomento de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer mediante las tecnologías de la información y la comunicación (TIC). En el presente documento figura un resumen de los acontecimientos y actividades pertinentes realizadas desde la reunión del Consejo de 2018. Puede obtenerse más información sobre las cuestiones de género y las TIC en la [página web de la UIT sobre la cuestión de género](http://www.itu.int/en/action/gender-equality/Pages/default.aspx).

# 2 Recopilación y seguimiento de datos

Actualmente, la UIT recopila y divulga periódicamente indicadores de las TIC sobre las personas que utilizan las TIC y acceden a las mismas. Dichos indicadores pueden desglosarse por sexo, edad, educación, situación laboral y profesión. La UIT supervisa y hace un seguimiento de tres indicadores relativos a la cuestión de género que figuran en el marco para la supervisión de indicadores de los ODS: 1) "proporción de personas que son propietarias de un teléfono móvil, por sexo" (uno de los indicadores relativos a cuestiones de género), 2) "proporción de personas que utilizan Internet, por sexo", y 3) "proporción de personas con competencias en TIC, por sexo".

En el [panel de control de la UIT sobre cuestiones de género](https://www.itu.int/genderdashboard) se proporciona una visión general de las cuestiones de género en el ámbito de las TIC, en las reuniones de la UIT y dentro de la Unión. En la última pestaña se presenta la composición general del personal de la UIT, desglosada por sexo y grado, así como la representación paritaria en los procesos de contratación y selección. También se da cuenta de la proporción entre hombres y mujeres en los comités estatutarios. La información sobre otras medidas en pro de la igualdad de género en el marco de los recursos humanos puede encontrarse en el [Informe al Consejo sobre la Resolución 48](https://www.itu.int/md/S19-CL-C-0024/en).

# 3 Promoción de la Agenda 2030 y reducción de la brecha digital entre hombres y mujeres

## 3.1 Cumbre Mundial sobre la Sociedad de la Información (CMSI)

En la [Declaración CMSI+10 sobre la aplicación de los resultaos de la CMSI y la Perspectiva CMSI+10 para la CMSI después de 2015](http://www.itu.int/net/wsis/documents/HLE-es.html) se invita a todas las partes interesadas de la CMSI a integrar una perspectiva de género y a utilizar las TIC como herramienta para tal fin. En su calidad de coordinadora del Proceso de la CMSI, la UIT ha estado colaborando con los coordinadores de las Líneas de Acción de la CMSI de las Naciones Unidas y la UIT para integrar plenamente una perspectiva de igualdad de género en las estrategias de la CMSI. Esto ha quedado especialmente patente en el Foro de la CMSI, el Inventario de la CMSI, los Premios de la CMSI, el UNGIS y la Alianza para la Medición de las TIC para el Desarrollo a fin de facilitar su aplicación y garantizar que la sociedad de la información permite el empoderamiento de las mujeres y su plena participación gracias a la igualdad en todas las esferas de la sociedad y en todos los procesos decisorios. Un claro ejemplo del esfuerzo realizado es el [Foro de la CMSI](https://www.itu.int/net4/wsis/forum/2019/es), en el que se procura que los participantes sean 50% hombres y 50% mujeres.

## 3.2 Iniciativa African Girls Can Code (AGCCI)

La UIT y ONU-Mujeres, en colaboración con la Comisión de la Unión Africana, han lanzado la Iniciativa African Girls Can Code*.* La AGCCI es un programa de cuatro años destinado a formar y empoderar a niñas y jóvenes de entre 17 y 20 años de toda África a fin de que puedan convertirse en programadoras, creadoras y diseñadoras informáticas. Los principales objetivos son fomentar las TIC para las niñas y la formación digital de niñas y jóvenes; animar a los países africanos a generalizar la formación en TIC a fin de dar a las niñas y mujeres más oportunidades de adquirirla; crear una red de mujeres en las TIC, que ejercerán de modelo, y crear una plataforma comunitaria en línea para compartir las experiencias de codificación.

## 3.3 Día Internacional de las Niñas en las TIC

El [Día Internacional de las Niñas en las TIC](https://www.itu.int/es/ITU-D/Digital-Inclusion/Women-and-Girls/Girls-in-ICT-Portal/Pages/Portal.aspx) se celebra el cuarto jueves de cada mes de abril para animar a más niñas y mujeres jóvenes a elegir estudios y carreras relacionados con las TIC. Desde su comienzo en 2011 hasta 2018, la campaña ha llegado a 357 000 niñas en 171 países. La etiqueta identificativa #GirlsinICT se recibió en más de 93 millones de cuentas Twitter, al tiempo que el Portal de las niñas en las TIC, de la UIT, obtuvo más de un millón de visitas en Internet, lo que contribuyó a poner de manifiesto la importancia de suscitar el interés de más mujeres y niñas para que escojan estudios y trayectorias profesionales en la esfera de las TIC. En 2018 se celebraron más de 2 186 eventos en 131 países y el emblemático acto del Día de las Niñas en las TIC tuvo lugar en Ginebra. El próximo Día Internacional de las Niñas en las TIC se celebrará el 25 de abril de 2019. Se trata de una [celebración oficial de las Naciones Unidas](http://www.un.org/es/sections/observances/international-days/index.html).

## 3.4 EQUALS: La asociación mundial para reducir la brecha digital entre hombres y mujeres

[EQUALS](http://equals.org/), la Alianza Mundial para la Igualdad de Género en la Era Digital, tiene como objetivo establecer una red de organizaciones que colaboran para velar por que las mujeres accedan al sector de las TIC con las competencias necesarias, y por que las mujeres y las niñas adquieran la capacidad de liderazgo pertinente para desarrollar su actividad profesional en dicho sector de las TIC. La Alianza cuenta con cinco cofundadores, a saber, GSMA, ITC, UIT, UNU y ONU Mujeres, y 40 asociados y 26 miembros del grupo de investigación colaboran para reducir la brecha digital de género. El marco de acción a nivel mundial hace hincapié en las tres esferas complementarias transversales siguientes: 1) Acceso; 2) Competencias, y 3) Liderazgo.

## 3.5 Premios "EQUALS in Tech"

La quinta edición anual de los Premios "[EQUALS in Tech](https://www.equals.org/awards)" (anteriormente Premios "GEM-TECH") tuvo lugar el 21 de septiembre de 2018 en Nueva York. Las partes interesadas de todo el mundo presentaron en la edición de este año más de 300 nominaciones. Se designaron cuatro ganadores de los Premios en las categorías Acceso, Competencias, Investigación y Liderazgo. El establecimiento de los Premios "EQUALS in Tech" fue posible gracias a la colaboración de la Oficina Federal de Comunicaciones de Suiza (OFCOM) y la Sociedad de Internet, así como el apoyo de Verizon. Véase [aquí](https://www.equals.org/single-post/2018/12/23/Money-matters-Tackling-the-gender-gap-in-technology-investment) la labor de inversión de EQUALS y [aquí](https://www.equals.org/single-post/2019/01/08/25-Ways-to-Be-a-More-Inclusive-Engineer) las 25 maneras de ser un ingeniero más inclusivo.

## 3.6 Comisión de la banda ancha – Recomendaciones para reducir la brecha digital entre hombres y mujeres

El Grupo de Trabajo de la Comisión de la Banda Ancha sobre la Brecha Digital entre hombres y mujeres, presidido por la GSMA y la UNESCO, elaboró varias [recomendaciones](https://www.broadbandcommission.org/workinggroups/Pages/digital-gender-divide.aspx) en marzo de 2017 destinadas a reducir dicha brecha digital de género con respecto al acceso a Internet y la banda ancha, y explicar las funciones complementarias de todos los actores. Durante la Reunión Anual de la Comisión de la Banda Ancha para el Desarrollo Sostenible celebrada en Nueva York en septiembre de 2018, el Grupo presentó su segundo informe de situación "[Bridging the gender gap in internet and broadband access and use](https://www.broadbandcommission.org/Documents/publications/DigitalGenderDivideProgressReport2018.pdf)" [Reducción de la disparidad de género con respecto a Internet, la utilización de la banda ancha y el acceso a la misma]. En él se proporciona información actualizada sobre el compromiso de los miembros del Grupo de Trabajo para avanzar en los cuatro grupos de acciones recomendadas reseñadas en los resultados de marzo de 2017. A partir de ahora, estos informes serán responsabilidad de la [Asociación Mundial Equals](https://www.equals.org).

# 4 Reforzar la participación de la mujer en las conferencias y reuniones de la UIT

## 4.1 Igualdad de género en las delegaciones y las conferencias

A raíz de la colaboración de la UIT en la publicación "[Shaping the international agenda: Raising women’s voices in intergovernmental forums](http://www.itu.int/en/action/gender-equality/Documents/raising-womens-voices.pdf)" [Establecimiento de la agenda internacional: aumento de la participación de la mujer en los foros intergubernamentales], la Unión ha desplegado mayores esfuerzos para fomentar la representación y participación en lo concerniente a la igualdad de género. En cartas circulares remitidas a los miembros se alienta a la representación sobre la base de la igualdad de género y se invita a presentar nominaciones de candidatas para puestos clave. El Secretario General ha señalado que en todas las cartas de invitación que firme deberá figurar una frase en la que se aliente a la participación de delegadas/participantes femeninas.

## 4.2 Conferencia de Plenipotenciarios de 2018 (PP-18), Dubái

El Secretario General se comprometió personalmente a fomentar la integración de mujeres en las delegaciones y en las presidencias y vicepresidencias de la PP-18. Cuatro de los siete presidentes fueron mujeres y la participación de delegadas aumentó un 3,5%. Aunque el aumento es moderado, se fue tomando conciencia de la importancia de la participación de las mujeres, sobre todo gracias a la elección de la Sra. Doreen Bogdan-Martin como primera funcionaria de elección de la historia de la UIT. En las estadísticas de inscripción, que se comunicaron periódicamente, se incluyó información relativa al sexo de los participantes. Se analizaron los archivos de la difusión web de la Conferencia utilizando el aprendizaje automático para determinar la repartición del tiempo entre oradores y oradoras en asociación con el Laboratorio de Interpretación y Análisis de signos de la Universidad del Sur de California (USC/SAIL). Los resultados del análisis pueden consultarse en el [panel de control sobre cuestiones de género](http://www.itu.int/genderdashboard).

## 4.3 Red de Mujeres de la UIT para la CMR (NOW)

Durante el [SMR-16](https://www.itu.int/es/ITU-R/seminars/wrs/2016/Pages/default.aspx), la UIT presentó la iniciativa "Network of Women for WRC ([NOW](https://www.itu.int/en/ITU-R/conferences/wrc/2019/now/Pages/default.aspx))" (Red de mujeres para la CMR, NOW). Su objetivo es fomentar un equilibrio de género en los órganos decisorios, reuniones, comisiones estatutarias y Comisiones de Estudio en los eventos del UIT-R para la creación de capacidad en las primeras etapas del proceso de la [CMR-19](http://www.itu.int/en/ITU-R/conferences/wrc/2019/Pages/default.aspx) y alentar la participación de más delegadas, en particular en cargos como los de presidenta y vicepresidenta. Se organizaron varias sesiones y ciclos del programa de tutoría en el marco de las reuniones de las Comisiones de Estudio del UIT-R y de las reuniones preparatorias regionales para la CMR-19. Pueden consultarse las fechas y otros detalles en el [sitio web de NOW](https://www.itu.int/en/ITU-R/conferences/wrc/2019/now/Pages/default.aspx). Se organizó una mesa redonda de NOW sobre "[Toma de decisiones de TIC a nivel internacional – ¿dónde están las mujeres?](https://www.itu.int/net4/wsis/forum/2018/Pages/Agenda/Session/113#intro)" en el marco del Foro de la CMSI en marzo de 2018 a fin de exponer la situación actual, debatir acerca del papel de las mujeres en los procesos decisorios y reflexionar sobre cómo hacer más inclusivo el mundo de las TIC. En esta [sesión](https://www.itu.int/en/ITU-R/study-groups/rsg4/rwp4a/NOW4WRC19/SiteAssets/WSIS2018NOW4WRCMindMapDiscussion.pdf) se habló también de la participación en la [CMR](https://www.itu.int/es/ITU-R/conferences/wrc/Pages/default.aspx) y los procesos preparatorios y de cómo las mujeres en el sector de las radiocomunicaciones pueden asumir el liderazgo de sus comunidades, fomentar el trabajo en equipo y crear capacidad dentro de la comunidad [NOW](https://www.itu.int/en/ITU-R/conferences/wrc/2019/now/Pages/default.aspx).

## 4.4 Fijar las normas para la igualdad de género

En consonancia con la Resolución 55 del UIT-T (Rev. Hammamet, 2016), el Director de la TSB, Dr. Chaesub Lee, sigue tomando medidas para aumentar la igualdad de género en la TSB y el UIT‑T. En 2018 el 60% de las promociones en la TSB se concedieron a mujeres de la categoría profesional. En cuanto a la participación activa en las actividades del UIT-T, el 34% de los oradores expertos en la Cumbre AI 2018 fueron mujeres. Por último, la TSB se ha adherido a la iniciativa "Gender Responsive Standards" de la CEPENU, cuyo objetivo es aumentar el equilibrio entre hombres y mujeres en el ámbito de la normalización y garantizar que el contenido de las normas y su repercusión al aplicarse responden a la perspectiva de género.

# 5 Sensibilización institucional sobre la igualdad e integración de género

## 5.1 Iniciativa internacional "Gender Champions of Geneva"

El Secretario General de la UIT es miembro fundador de la iniciativa "[International Gender Champions](https://genderchampions.com/)" en su versión ginebrina y se ha comprometido a lograr la paridad. Como cada año, el Secretario General ha adoptado los siguientes [compromisos para 2019](https://genderchampions.com/champions/houlin-zhao): 1) lanzar una campaña pública de información para fomentar y dar a conocer la importancia de la igualdad en el acceso a las infraestructuras de TIC, y 2) aumentar el número de países que recopilan y divulgan datos, desglosados por edad y sexo a nivel mundial/regional/nacional, sobre el acceso a las TIC y su utilización y las aptitudes digitales a fin de intensificar la labor de la UIT en la asistencia a los países para disponer de la capacidad necesaria para obtener los datos necesarios.

## 5.2 Entorno profesional seguro en la UIT

En toda la UIT se ha adoptado y dado a conocer una política de tolerancia cero del acoso sexual. A principios de 2018 se creó un Grupo de Tareas Especiales dentro de la Unión y en abril se realizó una encuesta sobre el acoso sexual a todo el personal. La UIT también participó junto con otros 30 organismos de las Naciones Unidas en la encuesta sobre acoso sexual realizada dentro del sistema. Anticipándose a la campaña de la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra, "Di no al sexismo", la UIT [lanzó una campaña](http://international-telecommunication-union.instantmagazine.com/itu/say-no-to-sexism/en/) de sensibilización sobre las actitudes y comportamientos sexistas. El compromiso de la UIT para conseguir un entorno laboral seguro y armonioso se ajusta a lo prescrito por el Grupo Especial de la Junta de Jefes Ejecutivos (JJE) para erradicar el acoso sexual en el sistema de las Naciones Unidas. Los esfuerzos se centran en mejorar los mecanismos de prevención y respuesta haciendo especial hincapié en la armonización de las políticas dentro del sistema, mejorar los mecanismos de información y responsabilización y aumentar la comunicación y la formación. La UIT también ha participado en el Subgrupo de Trabajo encargado de elaborar un código de conducta para evitar el acoso sexual durante los eventos de las Naciones Unidas o al margen de los mismos. Ese [código](https://www.itu.int/en/delegates-corner/Documents/ITU%20code%20of%20conduct.pdf) puede consultarse en el [Rincón de los delegados](https://www.itu.int/es/delegates-corner/Pages/default.aspx).

## 5.3 Red de ingenieras de la BR en el sector espacial

Con miras a aumentar la visibilidad de las mujeres en el sector espacial, las ingenieras de la BR siguen trabajando para hacer partícipes en la tarea a los principales delegados y partes interesadas, al tiempo que refuerzan las redes internas de la UIT. En 2018, la red siguió participando en el "Día de las Niñas en las TIC" mediante sesiones de orientación, presentaciones sobre las actividades espaciales que se realizan fuera de la UIT para la coordinación con organizaciones implicadas en la presencia de mujeres en las esferas de la ciencia, las matemáticas, la ingeniería y la tecnología (STEM) y empresarias, y organizando reuniones con las partes interesadas en el Sector. El objetivo es fomentar y preparar una participación equitativa y activa en todos los niveles del sector espacial.

## 5.4 Informe ONU-SWAP

El Plan de Acción para todo el sistema de las Naciones Unidas sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres (ONU-SWAP) es el marco de rendición de cuentas aplicable a todos los organismos de la ONU con objeto de evaluar y supervisar un conjunto común de normas sobre igualdad de género y lograr avances al respecto. Los informes de la UIT se examinan en ONU-Mujeres, que acusa recibo oficial de los mismos por carta con un examen analítico de los avances logrados por la UIT ([C19/INF/2](https://www.itu.int/md/S18-CL-INF-0003/es)). Se han logrado mejoras en siete indicadores y en 6 de 15 indicadores se cumplen o superan los requisitos, llegándose a un cumplimiento del 40%. Concluye así la primera fase de ONU-SWAP. Se han elevado los requisitos y el periodo de información de SWAP2.0 ha empezado este año. Pueden encontrarse más detalles al respecto en el [Informe al GTC-RHF](https://www.itu.int/md/S19-CLCWGFHR09-INF-0001/es).

## 5.5 Planificación de la igualdad y la integración de género en la UIT

La UIT procura incorporar una perspectiva de género en sus programas de trabajo, métodos de gestión y desarrollo de recursos humanos. Durante los últimos dos años esto ha dependido de un Plan de Acción IIG anual independiente. En un verdadero esfuerzo de integración, esta planificación ahora se incluye en el Plan Estratégico de Recursos Humanos (PERH) de la UIT y en los Planes Operacionales de la Secretaría General y los Sectores para el periodo 2020-2023. La planificación se armonizará con las prácticas idóneas definidas en el marco de ONU-SWAP a fin de mejorar constantemente el cumplimiento de los objetivos ONU-SWAP por parte de la UIT. El nuevo marco de planificación se centrará en lo siguiente (la numeración se ajusta a los [indicadores de rendimiento ONU-SWAP](http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/how%20we%20work/unsystemcoordination/un-swap/un-swap-2-framework-and-technical-guidance-en.pdf?la=en&vs=1406)):

2 Información de alto nivel sobre género y ODS 5

3 Planificación IIG integrada en los planes operacionales y estratégico de RR.HH.; incorporación del análisis de género

6 Política de igualdad e integración de género de la UIT actualizada

7 Dirección de la UIT campeona de la igualdad de género a nivel público e interno

8 Gestión del rendimiento con perspectiva de género

9 Directrices para mejorar la utilidad y aplicación de la marca de género

10 Creación de un objetivo financiero base para la IIG en la UIT

11 Paridad en los comités estatutarios

12 Definición de una estrategia paritaria en la estrategia de RR.HH., armonizada con la estrategia del SG-ONU

13.1 Entorno laboral seguro y armonioso, libre de acoso sexual; incluido el Grupo Especial de la JJE

13.2 Política de equilibrio vida laboral/vida privada con perspectiva de género y su aplicación

13.3 Creación de un mecanismo de control de la cultura orgánica; encuesta del personal

14 Evaluación de las capacidades en materia de igualdad de género

15 Formación para los coordinadores del GTF y elementos de género incluidos en la formación/folleto introductorio

16 Comunicaciones IIG actualizadas; intranet

17 Revisión cruzada del Informe de 2018 por el ONU-SWAP.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_