|  |  |
| --- | --- |
| **Consejo 2022Ginebra, 21-31 de marzo de 2022** |  |
|  |
|  |  |
| **Punto del orden del día: PL 1.9** | **Documento C22/6-S** |
|  | **9 de diciembre de 2021** |
|  | **Original: inglés** |
| Informe del Secretario General |
| ACTIVIDADES DE LA UIT VINCULADAS CON LA RESOLUCIÓN 70 (REV. DUBÁI, 2018) |

|  |
| --- |
| ResumenEn el presente documento se resumen las actividades de la UIT relativas a la aplicación de la Resolución 70 (Rev. Dubái, 2018) realizadas desde el último informe al Consejo. En el Anexo 1 al presente se presenta actualizada la Política de Igualdad e Integración de Género (IIG) de la UIT, aprobada por el Consejo en 2013.Acción solicitadaSe invita al Consejo a **tomar nota** de este informe y a **refrendar** el proyecto de Política de Igualdad e Integración de Género (IIG) del [Anexo 1](#Annex1).\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Referencias[*Resolución 70 (Rev. Dubái, 2018)*](https://www.itu.int/en/council/Documents/basic-texts/RES-070-S.pdf) *de la PP; Documentos* [*C13/39*](https://www.itu.int/md/S13-CL-C-0039/en)*,* [*C14/6*](https://www.itu.int/md/S14-CL-C-0006/en)*,* [*C15/6*](https://www.itu.int/md/S15-CL-C-0006/en)*,* [*C16/6*](https://www.itu.int/md/S16-CL-C-0006/en)*,* [*C17/6*](https://www.itu.int/md/S17-CL-C-0006/en)*,* [*C18/6*](https://www.itu.int/md/S18-CL-C-0006/en)*,* [*C19/6*](https://www.itu.int/md/S19-CL-C-0006/es)*,* [*C20/6*](https://www.itu.int/md/S20-CL-C-0006/es)*,* [*C21/6*](https://www.itu.int/md/S21-CL-C-0006/en)*,* [*C13/INF/11*](https://www.itu.int/md/S13-CL-INF-0011/en)*,* [*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)*,* [*C20/INF/2*](https://www.itu.int/md/S20-CL-INF-0002/es)*,* [*C21/INF/4*](https://www.itu.int/md/S21-CL-INF-0004/es) *y* [*C22/INF/4*](https://www.itu.int/md/S22-CL-INF-0004/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 consulta virtual de los consejeros (C21/CVC) de 2021. 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 del ODS 5), 2) "proporción de personas que utilizan Internet, por sexo", y 3) "proporción de personas con competencias en TIC, por sexo". Las últimas cifras publicadas en la publicación de la UIT [*Medición del desarrollo digital: Hechos y cifras 2021*](https://www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/Documents/facts/FactsFigures2021.pdf) muestran que la brecha digital se está cerrando en todo el mundo, pero aún persisten grandes diferencias en los países más pobres. A nivel mundial, de media el 62% de los hombres utiliza Internet, cuando el porcentaje de mujeres es del 57%. Aunque la brecha digital de género ha ido cerrándose en todas las regiones del mundo y prácticamente ha desaparecido en los países desarrollados, sigue habiendo grandes diferencias en los países menos adelantados (PMA) y los países en desarrollo sin litoral (PDSL), por lo que más que nunca se necesitan urgentemente medidas más eficaces para hacer frente a una serie de obstáculos –culturales, financieros y relacionados con las aptitudes– que dificultan la adopción de Internet, especialmente entre las mujeres.

Se está ejecutando una revisión del [panel de control de la UIT sobre cuestiones de género](https://www.itu.int/genderdashboard) que se publicará en línea. Continuará proporcionando 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, como la composición general del personal de la UIT, desglosada por sexo y grado, y la representación paritaria en los procesos de contratación y selección, así como 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 ([C22/54](https://www.itu.int/md/S22-CL-C-0054/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. El Foro de la CMSI de 2021 se celebró en formato virtual y en su marco se organizó una vía especial sobre "TIC e integración de la perspectiva de género" dedicada al cierre de la brecha de género, el empoderamiento de las mujeres y la promoción de una perspectiva igualitaria mediante la utilización de las TIC. La lista de talleres sobre las TIC y la integración de la perspectiva de género puede consultarse [aquí](https://www.itu.int/net4/wsis/forum/2020/Agenda/SpecialTrack/2).

Como resultado de esta vía especial del Foro de la CMSI de 2021, la CMSI y sus partes interesadas han lanzado las siguientes Iniciativas Especiales de la CMSI:

• Un nuevo repositorio denominado *WSIS Stocktaking Repository of Women in Technology* (<http://www.itu.int/go/WSISGender>), que ofrecerá la oportunidad de entrar en contacto con mujeres líderes y profesionales de todos los sectores de la industria de las TIC y de todas las regiones a fin de llevar a cabo actividades diversas en el ámbito de las TIC y la integración de la perspectiva de género, como talleres, cursos de formación, eventos de creación de relaciones, el Foro de la CMSI y demás actividades de fomento del diálogo sobre la utilización de las TIC como medio de alcanzar los ODS.

• En pro de ese repositorio, [*WSIS Gender Trendsetters*](https://www.itu.int/net4/wsis/forum/2022/Home/ICTsGender) defiende y promueve la inclusión de los temas de género en los debates relativos a las TIC, además del reto de equilibrio de género 50/50 del Foro de la CMSI.

Puede encontrarse más información sobre la CMSI y los preparativos del Foro de la CMSI de 2022 en [www.wsis.org/forum](http://www.wsis.org/forum).

## 3.2 Día Internacional de las Niñas en las TIC

El [Día Internacional de las Niñas en las TIC](https://www.itu.int/en/ITU-D/Digital-Inclusion/Women-and-Girls/Girls-in-ICT-Portal/Pages/GirlsInICTDay/2021/GICT-2021.aspx), que se celebra desde 2011 el cuarto jueves de cada mes de abril y que ya es un día oficial de Naciones Unidas, tiene por objeto instar a que cada vez sean más las niñas y mujeres jóvenes que elijan estudios y carreras relacionados con las TIC.

El [10º aniversario de las Niñas en las TIC](https://www.itu.int/en/ITU-D/Digital-Inclusion/Women-and-Girls/Girls-in-ICT-Portal/Pages/GirlsInICTDay/2021/GICT-2021.aspx) se celebró el 22 de abril de 2021, con el tema "Conectar a las niñas, crear futuros más brillantes". La UIT y sus asociados ofrecieron una serie de eventos virtuales denominada "10 momentos de las Niñas en las TIC", que se diseñó con tres objetivos en mente: promover y dar a conocer la importancia de las niñas en los ámbitos de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (CTIM); implicar a las principales partes interesadas y comunidades; y proporcionar una plataforma inclusiva para analizar los medios más adecuados para animar a las niñas a cursar estudios de CTIM.

En septiembre de 2021, en el marco de la edición de 2021 de las Niñas en las TIC, Airtel Networks Zambia Plc se asoció con el Instituto Smart Zambia para proporcionar formación en competencias digitales a numerosas escolares del país y animarlas a emprender carreras en CTIM. En el contexto de este programa, auspiciado por el Instituto Smart Zambia, 150 niñas seleccionadas de tres provincias de Zambia recibirán formación en competencias digitales a lo largo de 2021.La asociación forma parte de la iniciativa de Centros de Transformación Digital (CTD) puesta en marcha por la UIT y CISCO.

## 3.3 Iniciativas "Girls can Code"

En 2018 y 2019, más de 500 niñas participaron en los talleres de codificación como parte de [African Girls Can Code](http://digitalinclusionnewslog.itu.int/2018/09/07/african-girls-can-code-initiative-2018-2022-to-bridge-the-regional-gender-divide/#:~:text=ITU%20and%20UN%20Women%2c%20in%20collaboration%20with%20the%2c17%20to%2020%20years%20old%20with%20ICT%20skills.), iniciativa de la UIT, la Unión Africana y ONU-Mujeres que cuenta con el respaldo financiero de la UIT y la Embajada de Dinamarca en Etiopía. En 2020, la iniciativa se amplió, adquirió un carácter híbrido y sumó un evento en colaboración con la CEPA en Addis Abeba (Etiopía), en el que participaron 125 niñas en persona y más de 2 000 niñas de todo el continente a distancia. La segunda fase de la iniciativa consiste en adaptar la iniciativa regional a un contexto nacional, con el desarrollo de programas nacionales personalizados con los socios.

La iniciativa [Americas Girls can Code](https://www.youtube.com/watch?v=gkYUlpgasoo) ha enseñado a codificar a más de 7 000 niñas gracias a una serie de talleres organizados con el apoyo de muchos asociados diferentes. A esta iniciativa se añade hoy un nuevo proyecto de la UIT, apoyado por Facebook, cuyo objetivo principal es promover el desarrollo de actividades en materia de competencias digitales en favor de las niñas y las jóvenes de la región y prestar apoyo a los países beneficiarios con miras a la revisión/adopción de políticas y estrategias de inclusión digital. El proyecto se firmó en enero de 2021 y se ejecutará en un plazo de dos años.

## 3.4 EQUALS: la alianza mundial para la igualdad de género en la era digital

Como cofundadora de la iniciativa [EQUALS](https://www.equalsintech.org/) en 2016, la UIT se ha esforzado para garantizar, en colaboración con otros miembros, que las mujeres pueden acceder a las TIC, cuentan con competencias digitales y crean liderazgo. La Alianza Mundial EQUALS está compuesta por un comprometido grupo de líderes empresariales, gobiernos, empresas, organizaciones sin fines lucrativos, instituciones académicas, ONG y grupos comunitarios de todo el mundo, dedicados a promover el equilibrio de género en el sector tecnológico mediante la defensa de la igualdad de acceso, la capacitación y las oportunidades de carrera para hombres y mujeres por igual.

En el marco de EQUALS la UIT lleva tiempo trabajando en la protección de la infancia en línea con miras a preparar una formación sobre seguridad en línea para las niñas. El módulo sobre seguridad se incluirá en los talleres para niñas impartidos en colaboración con la GSMA en 12 países.

El 8 de marzo de 2021, la UIT, EQUALS y FIRST lanzaron el [Programa de tutorías sobre ciberseguridad para mujeres](https://www.itu.int/en/ITU-D/Cybersecurity/Pages/Women-in-Cyber/Women-in-Cyber-Mentorship-Programme.aspx). La primera edición de este programa se centró en las Regiones de los Estados Árabes y África y contó con la participación de modelos y líderes en este campo, que se pusieron en contacto con mujeres de talento de todo el mundo. Esta iniciativa pretende superar la brecha mundial de género en el campo de la ciberseguridad mediante la creación de un programa mundial de tutorías orientado a la capacitación de las mujeres que deseen emprender con éxito una carrera y evolucionar en el sector de la ciberseguridad. El programa de tutorías sobre ciberseguridad para mujeres tiene tres objetivos e incorpora una serie de interesantes seminarios impartidos por la web, cursos técnicos y de capacitación en competencias genéricas, y un módulo de tutoría de seis meses de duración. Todas estas actividades se impartieron en línea durante los ocho meses que duró el curso, desde marzo de 2021 hasta agosto de 2021.

USTTI, en asociación con la Oficina de Asuntos Económicos y Empresariales del Departamento de Estado de Estados Unidos, la iniciativa Providing Opportunities for Women’s Economic Rise (POWER) e EQUALS están llevando a cabo una serie de programas para determinar las prácticas idóneas en materia de conexión de los que aún carecen de conexión y de eliminación de las diferencias que afectan a mujeres y niñas.

En el marco de esa asociación USTTI celebró una serie de seminarios web que facilitaron el intercambio de conocimientos y lecciones extraídas de la experiencia de reguladores, responsables políticos, proveedores de servicio, empresarios y demás interesados, cuyo trabajo está dedicado a aumentar la conectividad y mejorar la inclusión digital, también en los países en desarrollo.

Los premios [EQUALS in Tech](https://www.equalsintech.org/awards) se conceden cada año a organizaciones y personas que ayudan a mujeres y niñas a lograr un acceso equitativo a Internet, las competencias y las oportunidades digitales dentro de la industria tecnológica. Particulares y organizaciones pueden proponer sus propias iniciativas o las de otros para la obtención del premio en las siguientes categorías: acceso, competencias, liderazgo e investigación.

## 3.5 Mejora del ecosistema digital y fomento de las aptitudes digitales de la mujer en los países menos adelantados (PMA)

En asociación con el Marco Integrado Mejorado (MIM) y la UNOPS, la UIT puso en marcha en septiembre de 2020 un proyecto de cooperación para mejorar el ecosistema digital y fomentar las aptitudes digitales de la mujer en los países menos adelantados (PMA). Este proyecto beneficia a numerosas mujeres de Burundi, Etiopía y Haití. En este contexto, se ha evaluado la receptividad a las cuestiones de género de un total de 32 políticas, estrategias y normativas relacionadas con la economía digital. Las normativas pertenecen a las siguientes categorías: instrumentos internacionales de desarrollo, políticas digitales nacionales y leyes y reglamentos nacionales.

El enfoque aplicado a la capacitación en el marco del proyecto permitió a empresarias y trabajadoras adquirir un conocimiento exhaustivo de la información y las herramientas digitales que necesitaban para mejorar su nivel de preparación y competitividad en el mercado internacional. El 98% de las mujeres que participaron en las actividades de capacitación convino en que, gracias a los talleres, habían ahondado en su comprensión y sus conocimientos sobre el modo en que las competencias y tecnologías digitales pueden incrementar la competitividad de su horizonte empresarial/profesional. El 98% también consideró que las sesiones de aprendizaje habían sido útiles para su trabajo. Se puede obtener información adicional [aquí](https://www.itu.int/en/ITU-D/Digital-Inclusion/Pages/EIF-Regional-Project-.aspx)

## 3.6 Actividades pendientes de la Oficina de la UIT de enlace en Nueva York

La oficina de enlace de la UIT en Naciones Unidas en Nueva York también participa activamente en las actividades de comunicaciones y de creación de alianzas para contribuir a la aplicación de la Resolución 70. Entre las actividades cabe citar la promoción de las iniciativas de la UIT en las Naciones Unidas y otros eventos externos. La UIT, el Centro Internacional de Cálculos Electrónicos de las Naciones Unidas (CICE) y la Oficina del Enviado del Secretario General de las Naciones Unidas para la Juventud han colaborado en la iniciativa Talking Tech: Girls and Women in ICT sobre género y tecnología, que promueve los estudios y las profesiones relacionadas con las TIC entre las mujeres y las niñas a través de entrevistas individuales intergeneracionales grabadas en línea y difundidas por las redes sociales. El 100º episodio de la serie de entrevistas Talking Tech se realizó en agosto de 2021. Hasta la fecha se cuentan 260 participantes de 80 países de todo el mundo, desde expertos en inteligencia artificial (IA) y deporte electrónico (esports), a astronautas y líderes de organismos de Naciones Unidas, pasando por embajadores y directivos de empresas. En las entrevistas mujeres y niñas de todo el mundo dan cuenta de los logros y retos, se dan consejos y crean redes de contactos – todo ello para inspirar a otras niñas demostrándoles que todas y cada una de ellas puede desarrollar plenamente su potencial en el sector de las TIC.

# 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

La UIT sigue desplegando esfuerzos para aumentar la participación de las mujeres en los eventos de la Unión. El personal utiliza una lista de verificación interna en la planificación de eventos con perspectiva de género. Las cartas circulares de la Conferencia dirigidas a los miembros y las invitaciones a los eventos fomentan una representación equilibrada en materia de género e invitan a presentar candidaturas de mujeres para funciones esenciales. Las estadísticas se presentan en las páginas de los eventos y en la página sobre cuestiones de género de la UIT.

En su reunión de 2021 el Consejo aprobó el documento "Propuestas de mejora de la Conferencia Plenipotenciarios de la UIT" ([C21/13](https://www.itu.int/md/S21-CL-C-0013/en)), en el que se destaca la importancia de que la Conferencia de Plenipotenciarios de la UIT de 2022 (PP-22) sea totalmente integradora y adopte una perspectiva de género.

Un evento con perspectiva de género es aquel cuyo objetivo es promover la igualdad de género a través de la definición de su orden del día, de la participación, la gobernanza, el entorno de trabajo y la toma de decisiones que, colectivamente, pueden funcionar como sistema para acelerar, alcanzar y defender la igualdad de género, además de alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible antes de 2030 (ODS 5), y aportar una contribución a la creación de una sociedad inclusiva y equitativa en materia de género.

La Secretaría de la UIT, junto con el país anfitrión de la PP-22, ha empezado a preparar la PP-22 con perspectiva de género a fin de alcanzar los siguientes objetivos:

• Garantizar que cada fase de la planificación se efectúa desde una perspectiva de género y que los asistentes lo sepan y sean parte de ella.

• Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres.

• Aumentar la participación de las mujeres en la toma de decisiones sobre TIC.

• Aumentar la perspectiva de género de los resultados (Resoluciones y Decisiones) de la Conferencia.

• Fomentar la transparencia y la responsabilidad con datos e informaciones de seguimiento y resultados antes, durante y después del evento.

• Procurar que todos los asistentes disfrutan de un evento sin acoso, sexismo o discriminación creando un entorno seguro e inclusivo para todos y dando a las mujeres margen para ejercer su influencia en los procesos de toma de decisiones y creación de redes de contactos.

• ofrecer una base sólida para la integración de la perspectiva de género en futuros eventos de la UIT.

## 4.2 Red de Mujeres de la UIT para la CMR

Inspirada en la [iniciativa We Lead](https://www.youtube.com/watch?v=iuzrGPhv2eQ), el proyecto Red de Mujeres para la CMR (NOW4WRC) es una red de intercambio de conocimientos y mentores que fomenta el equilibrio de género en los órganos decisorios, reuniones, comisiones estatutarias y Comisiones de Estudio en los eventos del UIT-R previos a la siguiente Conferencia Mundial de Radiocomunicaciones.

El objetivo de NOW4WRC es aumentar el número de mujeres que participan y asumen funciones de liderazgo, como la presidencia de Comisiones y Conferencias, en las conferencias técnicas del Sector de Radiocomunicaciones de la UIT.

El programa de mentores [NOW4WRC19](https://www.itu.int/en/ITU-R/conferences/wrc/2019/now/Pages/default.aspx) (previo a la RPC19-2 y la CMR-19) reunió a 205 delegados nuevos y experimentados de 70 países, y a más de 180 pares de mentores y alumnos para intercambiar conocimientos y fomentar una participación más amplia y activa de las mujeres en el proceso de la CMR. Los participantes en NOW4WRC19 dirigieron los trabajos que dieron lugar a la aprobación de la [Declaración de la CMR-19 sobre la promoción de la igualdad, la equidad y la paridad entre hombres y mujeres en el Sector de Radiocomunicaciones de la UIT](https://www.itu.int/en/ITU-R/conferences/rag/cg-gender/Documents/WRC-19%20GENDER%20DECLARATION%20-%20EN.pdf).

En diciembre de 2020, se presentó la Red de Mujeres para la CMR-23 ([NOW4WRC23](https://www.itu.int/now4wrc23/)) cumpliendo con el compromiso adquirido de implementar medidas concretas de la Declaración de la CMR-19. Su objetivo es continuar con la creación de capacidad y el fomento de una mayor participación de las mujeres en funciones clave, mejorando su asistencia a las reuniones y las conferencias del UIT‑R en calidad de delegadas, presidentas y vicepresidentas. Desde entonces, NOW4WRC23 se ha ampliado para incluir iniciativas regionales, dirigidas por los [Copresidentes Regionales de NOW4WRC23](https://www.itu.int/now4wrc23/regional-co-chairs-and-representatives/) designados por cada una de las seis organizaciones regionales de telecomunicaciones. En 2021 se han organizado numerosas actividades en diversas regiones, que se han ejecutado en el marco de los procesos de preparación de estas organizaciones para la CMR‑23 y durante los mismos.

Un componente esencial de la iniciativa NOW4WRC23 son las tutorías, que se llevan a cabo en el marco de las organizaciones regionales de telecomunicaciones y a nivel mundial, de consuno con las actividades de las Comisiones de Estudio del UIT-R. El programa mundial de tutorías NOW4WRC23, que cuenta con el apoyo de los [coordinadores de la BR](https://www.itu.int/now4wrc23/br-coordinators/), tiene por objetivo crear un foro activo de intercambio de conocimientos, creación de contactos y acompañamiento de las mujeres en el Sector de Radiocomunicaciones de la UIT (UIT-R). Tiene cuatro objetivos principales, a saber:

• Procurar el equilibrio de género entre los delegados.

• Preparar a las delegadas para desempeñar funciones esenciales para la CMR-23.

• Aumentar la comunidad de mujeres en la UIT, tanto en términos cuantitativos como de participación en la conferencia.

• Aumentar el número de delegadas que asumen presidencias y otras funciones clave en las Comisiones de Estudio y los Grupos de Trabajo del UIT-R durante el importante periodo de estudios entre dos CMR.

Además, se ha creado el [Grupo por correspondencia del Grupo Asesor de Radiocomunicaciones (GAR)](https://www.itu.int/en/ITU-R/conferences/rag/cg-gender/Pages/default.aspx) sobre la implementación de la Declaración de Género de la CMR-19 para abundar en el empoderamiento de las mujeres y el fomento de la integración de género en las Comisiones de Estudio y otras entidades del UIT-R. Un objetivo esencial de su trabajo es la preparación de un proyecto de nueva Resolución sobre "Promoción de la igualdad, la equidad y la paridad entre hombres y mujeres en el Sector de Radiocomunicaciones de la UIT", que se presentará a la Asamblea de Radiocomunicaciones de 2023 para su adopción.

## 4.3 Red de Mujeres para la CMDT de la UIT

En enero de 2021, el UIT-D presentó la Red de Mujeres para la Conferencia Mundial de Desarrollo de las Telecomunicaciones ([NoW4WTDC](https://www.itu.int/en/ITU-D/Conferences/WTDC/WTDC21/NoW/Pages/default.aspx)) con el objetivo general de incrementar el número de mujeres que participan en las reuniones del UIT-D y que asumen funciones de liderazgo, como presidencias de comisiones o de grupos de trabajo, u otras funciones de gestión relacionadas con los procesos preparatorios de la propia CMDT, y de otros eventos posteriores. En esta plataforma se analizarán los desafíos a los que se enfrentan las delegadas y se investigarán posibles soluciones. Este espacio también permitirá compartir lecciones importantes en el seno de una comunidad de apoyo, gracias a una serie de tutorías y oportunidades para la creación de redes.

En el marco de esta iniciativa, la UIT presentó el programa mundial de tutorías el 28 de mayo de 2021 con ocasión del evento paralelo dedicado a la NoW4WTDC que tuvo lugar durante la reunión del Grupo Asesor de Desarrollo de las Telecomunicaciones (GADT), y convocó a las alumnas seleccionadas el 24 de junio de 2021 en la sesión del Simposio Mundial para Organismos Reguladores (GSR) de 2021 dedicada a la NoW4WTDC. En octubre de 2021 se presentó todo un programa de debates informales.

## 4.4 Establecer la norma para la igualdad de género

El Sector de Normalización de las Telecomunicaciones de la UIT sigue tomando medidas para aumentar la igualdad de género en la TSB y el UIT‑T, entre las que se incluyen las actividades del Grupo de Expertos sobre las Mujeres en la Normalización (WISE). Está previsto que el segundo evento del WISE se celebre en el marco de la AMNT-20 el 8 de marzo de 2022 a fin de proseguir los debates sobre cómo lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. El WISE también dará reconocimiento a las mujeres, hombres y entidades que han contribuido valiosamente a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el sector de la normalización de las TIC.

La Cumbre IA para el bien continúa centrándose en el aumento del número de oradores femeninos sobre temas técnicos. A través de la iniciativa Cierre de la Brecha de Normalización, la TSB imparte formaciones para fomentar la participación activa de hombres y mujeres de los países en desarrollo.

El UIT-T también sigue colaborando con otras organizaciones de normalización y organismos de las Naciones Unidas para garantizar que los procesos normativos sean inclusivos y que las normas elaboradas tengan en cuenta las cuestiones de género.

## 4.5 ITU Digital World 2021

El Foro de ITU Digital World 2021 se celebró en línea entre septiembre y diciembre de 2021. A pesar de las grandes diferencias con respecto al evento presencial, se continuó fomentando de la misma manera la participación de las mujeres como oradoras y se consiguió un equilibrio de género en las sesiones del Foro y de la Mesa Redonda Ministerial de 32% de mujeres/68% de hombres, con mujeres oradoras en todas las sesiones. Estos porcentajes muestran un aumento de número de oradoras, que en 2020 fue del 21%.

# 5 Sensibilización institucional sobre la igualdad e integración de género

## 5.1 Campeones Internacionales de Género de Ginebra

El Secretario General de la UIT es miembro fundador de la iniciativa [Campeones Internacionales de Género (CIG)](https://genderchampions.com/commitment?CommitmentSearch%5bchampion_ids%5d%5b%5d=230&CommitmentSearch%5bcategory_id%5d=&CommitmentSearch%5bchapter_id%5d=#search-form). Además de abogar por la paridad en todos los grupos para evitar que haya grupos sin representación de uno u otro sexo, el SG se compromete a aplicar una política de tolerancia cero con la violencia de género, que es uno de los compromisos contraídos por el CIG en el Foro Generation Equality, cuyo objetivo es luchar contra las más peligrosas y más enraizadas normas que impiden que las mujeres y las niñas disfruten de igualdad de derechos.

A nivel personal, en 2021 el SG se compromete a proseguir los trabajos para: 1) reforzar los esfuerzos para ayudar a los países a contar con la capacidad necesaria para recopilar y difundir/compartir datos mundiales, regionales y nacionales desglosados por sexo y edad en relación con el acceso y la utilización de las TIC y las aptitudes digitales; y 2) ayudar a los países a dar a conocer y fomentar la participación activa de las niñas y las mujeres jóvenes en estudios relacionados con las TIC y otras aptitudes digitales para responder de forma igualitaria a la demanda futura de empleos.

A partir de enero de 2022 la UIT liderará la Coalición Acción sobre Tecnología e Innovación del Foro Generation Equality Forum, convocado por ONU-Mujeres, cuyos anfitriones serán los Gobiernos de México y Francia.

## 5.2 Entorno profesional seguro en la UIT

La UIT sigue procurando garantizar un entorno de trabajo seguro y armonioso para todos. La UIT participa en el Grupo Especial de la Junta de Jefes Ejecutivos (JJE) para erradicar el acoso sexual en el sistema de las Naciones Unidas. La labor se concentra en mejorar los mecanismos de prevención y respuesta al acoso sexual. La UIT participa en 5 vías de trabajo, a saber: 1) Implementar: apoyar la aplicación de los productos refrendados por el CANG; 2) Reforzar: ponerse del lado de las víctimas para luchar contra el acoso sexual; 3) Aprendizaje y Comunicación; 4) Divulgación y compartición de conocimientos, y 5) Liderazgo y cultura.

## 5.3 ONU-SWAP e igualdad e integración de género en la UIT

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. En 2020, la UIT "cumplió" o "superó" los requisitos de 8 de los 17 indicadores de rendimiento. Cabe destacar que la UIT ha mejorado su rendimiento en 4 indicadores: Resultados programáticos de los ODS relacionados con el género; Gestión del rendimiento con perspectiva de género; Cultura de la organización, y Conocimiento y comunicación. La representación de las mujeres ha aumentado en la mayoría de niveles entre 2010 y 2020. Las mujeres son ya mayoría en los niveles P1 y P2, llegándose casi a la paridad en el nivel P3. El porcentaje de mujeres en los niveles P4 y superiores aún ha de mejorar. El informe de cumplimiento del año 2020 se presenta a título informativo en el Documento [C22/INF/4](https://www.itu.int/md/S22-CL-INF-0004/en).

La UIT sigue esforzándose por incorporar una perspectiva de género en los planes, actividades, procedimientos, métodos de gestión y desarrollo de recursos humanos de la Unión.

La primera política de igualdad de género e incorporación de la perspectiva de género (IGI) de la UIT fue refrendada por el Consejo de la UIT en su reunión de 2013. En 2020 la UIT inició el examen de esa política con miras a su actualización y armonización con ONU -SWAP 2.0, versión revisada del Plan de Acción para todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres. La política IGI actualizada se presenta en el Anexo 1 a este documento para su consideración y adopción por el Consejo.

ANEXO 1

Igualdad de género e integración de una política de género de la UIT

# 1 Preámbulo

En tanto que organismo especializado de las Naciones Unidas en tecnologías de la información y la comunicación (TIC), la UIT trabaja para cerrar la brecha digital y crear una sociedad digital inclusiva. En este contexto, incorporar una perspectiva de género en los trabajos de la UIT es esencial para asegurar que las ventajas de las TIC se ponen al alcance de todas las mujeres y todos los hombres de manera justa y equitativa. Al mismo tiempo, la UIT se compromete a cultivar la cultura de la inclusión entre su personal.

# 2 Finalidad

Esta política constituye una visión común de la integración de una perspectiva de género en toda la Unión. Ofrece un instrumento que garantiza que la igualdad de género es una consideración fundamental en los planes estratégicos, actividades, programas y procedimientos de la UIT. Esta política también esboza un mecanismo de responsabilización para garantizar la supervisión y obtención de resultados, y un Plan de Acción que se desarrollará y revisará periódicamente.

# 3 Campo de aplicación

La igualdad de género y de integración de las cuestiones de género‎ (IGI) se aplica a todos los miembros del personal en la sede y en las oficinas extrasede y abarca todas las operaciones internas de la UIT, además de sus actividades programáticas.

# 4 Motivos

La política IGI se fundamenta en las Resoluciones siguientes: Resolución 70 (Rev. Dubái, 2018), Resolución 55 (Buenos Aires, 2017) de la CMDT y Resolución 55 (Rev. Hammamet, 2016) de la AMNT, la Declaración de la CMR-19 sobre la promoción de la igualdad, la equidad y la paridad entre hombres y mujeres en el Sector de Radiocomunicaciones de la UIT (CMR-19) y la Resolución 48 (Rev. Dubái, 2018) sobre gestión y desarrollo de los recursos humanos.

La UIT también ha adoptado la política global del sistema de las Naciones Unidas sobre igualdad de género y el Plan de Acción Global del Sistema de las Naciones Unidas sobre igualdad de género y empoderamiento de la mujer (UN‑SWAP). La promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer corresponden a la misión de la UIT de conectar el mundo, lo cual implica incorporar una perspectiva de género en la aplicación de todos los planes, programas, actividades y procedimientos de la Unión. La UIT también reconoce que la igualdad de género ayuda a fomentar una organización más inclusiva, creativa y eficaz que a su vez aumenta la productividad y la innovación. Para predicar con el ejemplo, la UIT se compromete asimismo a adoptar una perspectiva de género en su propia organización.

# 5 Política

*Declaración de intenciones en materia de género de la UIT*

La perspectiva de la UIT consiste en convertirse en una organización modelo en materia de igualdad de género, y utilizar los beneficios que ofrecen las TIC para empoderar a mujeres y hombres.

*Objetivos*

Para concretizar esta visión, la política IGI tiene por objetivo alcanzar los objetivos siguientes:

• Lograr la igualdad de género en la UIT para que mujeres y hombres puedan contribuir por igual y participar en el trabajo de la organización.

• Elaborar políticas, programas, proyectos y actividades de capacitación que permitan que mujeres y hombres se beneficien por igual de las TIC y alcanzar un mejor equilibrio y paridad en la representación de las mujeres.

• Reforzar los planes y procedimientos institucionales para la integración de una política de género y revisar los mecanismos de trabajo de la organización para integrar más eficazmente las cuestiones de género.

• Crear un marco de responsabilización para la igualdad de género y un mecanismo interno de supervisión, evaluación e información conforme a las exigencias del UN-SWAP.

En relación con estos objetivos, esta política obliga a la UIT a tomar medidas centradas en los ámbitos siguientes:

*a) Cultura de la organización y dotación de personal*

La política IGI compromete a la UIT a promover un lugar de trabajo integrador y a cultivar un entorno de trabajo propicio a la igualdad de género, de la manera siguiente:

• fomentar una cultura de la organización participativa que abogue plenamente por la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, y valore la contribución aportada por cada uno de los miembros del personal, independientemente de su sexo;

• promoción de procesos de adopción de decisiones y estilos de gestión integradores;

• garantía de un sistema en el que se tenga en cuenta el género al aplicar políticas y prácticas de RH, incluido en la contratación y el desarrollo del personal;

• implementación de un plan de capacitación para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres aplicable a todo el personal, incluida una formación adaptada a los directivos y la evaluación de las capacidades de todo el personal;

• implementación de medidas destinadas a mejorar notablemente la paridad de género en todos los niveles y Sectores, incluida la puesta en aplicación de un mecanismo de responsabilización a nivel directivo específico para garantizar la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres;

• aumento de las disposiciones de trabajo flexible y aplicación de políticas en materia de permisos y derechos de maternidad/paternidad, adopción, permisos familiares y de emergencia, y lactancia;

• adopción de medidas apropiadas para aumentar el respeto de la diversidad;

• apoyo de la labor del funcionario superior en cuestiones de género y del Grupo Especial sobre cuestiones de género a fin de alcanzar la paridad de género en la UIT, y

• garantía de una participación activa en una comunidad de práctica interorganismos sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres por parte del personal, sea cual sea su nivel, en la Sede y en las Oficinas Regionales.

*b) Planes, programas y actividades*

La UIT velará por que la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres se generalice en todos sus planes, programas, actividades, proyectos y servicios a fin de que hombres y mujeres se beneficien por igual de las TIC y que en todos los trabajos de la UIT se tengan en cuenta y traten sistemáticamente las necesidades, prioridades y experiencias de mujeres y hombres en el desarrollo de políticas, programas, proyectos y actividades de capacitación, de la manera siguiente:

• integración de una perspectiva de género en los procesos y la planificación de actividades, incluida la planificación estratégica y financiera;

• incorporación de una evaluación de género en los planes, programas, actividades, servicios y procedimientos;

• promoción y presentación de prácticas idóneas en la utilización y adopción de las TIC para la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer;

• realización de evaluaciones del rendimiento de la organización en la incorporación de una perspectiva de género o de evaluaciones de la política IGI;

• implementación de Resoluciones destinadas a aumentar la participación de las mujeres en las TIC;

• presentación de datos desglosados por sexos sobre la participación de los Miembros en los trabajos de la Unión y defensa del equilibrio de género en los órganos decisorios, comités estatutarios y Comisiones de Estudio;

• preparación de un mecanismo de seguimiento de recursos financieros para cuantificar el gasto de fondos;

• aumento de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el plan de comunicación de la UIT, y

• utilización de un vocabulario exento de connotaciones de género en todos los documentos de la UIT, incluidos pictogramas y representaciones no textuales.

# 6 Operacionalización

a) Responsabilidad de implementación

La implementación de esta política exige el compromiso como participación y contribución de todos los miembros del personal. Todos los miembros del personal deben apoyarlo plenamente y esforzarse por aplicarlo.

La alta dirección y los funcionarios de elección son responsables y rinden cuentas por su implementación satisfactoria. Los órganos rectores de la UIT son responsables de garantizar que se atribuyen recursos adecuados para la implementación de esta política.

El Secretario General de la UIT seguirá cumpliendo sus compromisos en tanto que Campeón Internacional de Género y seguirá animando a los Estados Miembros y demás partes interesadas a aumentar la participación de las mujeres en las actividades de la UIT. Los Funcionarios Electos seguirán abogando públicamente por la igualdad de género.

El Grupo Especial sobre cuestiones de género, compuesto por los Coordinadores de Género de la Secretaría General, las Oficinas, incluidas las Oficinas Regionales, y el Consejo de Personal, seguirá apoyando la aplicación de la política. Cada Coordinador de Género será nombrado por delegación y autorización formal de su jerarquía. Se definirá por escrito el mandato detallado de las funciones y responsabilidades del Grupo Especial y los Coordinadores de Género.

El grupo preparará un Plan de Acción a escala de la Unión con fechas de entrega, papeles y responsabilidades.

El Grupo Especial coordinará asimismo los informes sobre las actividades relativas a la igualdad de género que soliciten el Consejo y ONU -SWAP. Los directivos promoverán activamente la mejora de los indicadores de rendimiento ONU -SWAP que no se cumplan/superen.

Los Coordinadores de Género actuarán como catalizadores en la implementación del Plan de Acción. También prestar asistencia a todo el personal de sus Oficinas/la Secretaría General en la Sede y en las oficinas extrasede en las actividades de evaluación y supervisión encaminadas al logro de los objetivos de la política IGI.

b) Gobernanza

A fin de reforzar la responsabilidad e intensificar el intercambio de experiencias entre gestores, se comunicarán al Grupo de Coordinación de la Gestión (GCG) los avances y dificultades encontradas en los respectivos ámbitos de responsabilidad, con una periodicidad mínima de 6 meses.

Se comunicarán a los Estados Miembros anualmente las actividades relacionadas con el género emprendidas para alcanzar los objetivos de la organización.

La UIT garantizará la realización de auditorías específicas que incluyan el género dentro de la planificación de auditorías basadas en los riesgos y dará cuenta de ellas en los informes pertinentes.

La política IGI es un documento activo que se revisará cuando se haya de actualizar y, como mínimo, cada cinco años, de acuerdo con las recomendaciones de ONU-SWAP. Los planes de acción se supervisarán y, de ser necesario, se actualizarán al menos cada dos años en el marco de la aplicación de la política para garantizar la integración de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en los planes, programas, actividades y procedimientos de la Unión.

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