|  |  |
| --- | --- |
| **Punto del orden del día: PL 2** | **Documento C23/6-S** |
| **11 de junio de 2023** |
| **Original: inglés** |
|  |  |
| Informe de la Secretaria General |
| 25 AÑOS DEL PROGRAMA DE TRABAJO DE LA UIT SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO |
| **Objetivo**En el marco del 25 aniversario de la adopción de la Resolución 70 por la Conferencia de Plenipotenciarios (Mineápolis, 1998), medida que constituyó el inicio oficial de la labor de la UIT sobre cuestiones de género, en el presente documento se sintetiza el programa de trabajo de la UIT para fomentar la igualdad de género, se examinan los avances logrados al respecto y se formulan los requisitos para lograr unos resultados más sostenibles a lo largo de los próximos años.Cabe señalar que el informe sobre la Resolución 70 (Rev. Bucarest, 2022) de la Conferencia de Plenipotenciarios se ha incorporado al documento C23/35, que contiene el informe sobre las actividades de la Unión en la sección 4.6 relativa a inclusión digital.**Acción solicitada al Consejo**Se invita al Consejo de la UIT a **tomar nota** del informe y a **proporcionar las orientaciones** que considere oportunas sobre medidas futuras.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**Referencia**[*Resolución 70*](https://www.itu.int/en/council/Documents/basic-texts-2023/RES-070-S.pdf) *(Rev. Bucarest, 2022) de la Conferencia de Plenipotenciarios; Documento del Consejo* [*C23/INF/2*](https://www.itu.int/md/S23-CL-INF-0002/es)*.* |

# 25 años del programa de trabajo de la UIT sobre igualdad de género

1 Antecedentes

El mandato de la UIT abarca la ampliación de los beneficios de las nuevas tecnologías a todos los habitantes del planeta[[1]](#footnote-1). En la actualidad, habida cuenta de las aplicaciones de la digitalización en casi todos los aspectos de la sociedad, es cada vez más evidente que las TIC han dejado de ser un lujo para pasar a ser una necesidad imperiosa. Pese a que las mujeres y las niñas constituyen aproximadamente la mitad de la población mundial, afrontan una situación dispar en cuanto a acceso y utilización de las tecnologías digitales. Existe un margen muy amplio para mejorar la situación de las mujeres en los planos social y económico, aunque la brecha digital de género limita desproporcionadamente la plena participación de las mujeres y las niñas en actividades sociales, económicas y culturales de la sociedad moderna.

La Conferencia de Plenipotenciarios (Mineápolis, 1998) (PP-98) adoptó hace veinticinco años la Resolución 70 sobre incorporación de los aspectos de género a la labor de la UIT, a fin de oficializar el compromiso de considerar dichos aspectos en los trabajos y las actividades de la Unión. El compromiso abarca toda la UIT, mediante resoluciones de los Sectores de Desarrollo y Normalización de las Telecomunicaciones y una declaración del Sector de Radiocomunicaciones. Ello tiene por objeto reducir la disparidad y promover los beneficios de las TIC en pie de igualdad, así como garantizar la contribución equitativa de las mujeres a la labor de organización e inclusión de los aspectos de género en las políticas, los programas de trabajo y las actividades de difusión de información de la UIT.

En consonancia con el 25° aniversario del compromiso de la UIT con respecto a los aspectos de género, este documento presenta la situación del programa de trabajo de la UIT en relación con esos aspectos. Va más allá de aspectos favorables y pone de relieve elementos destacados en materia de avances logrados y repercusión. Se invita al Consejo de la UIT a reflexionar sobre las iniciativas en curso, las brechas de género que siguen existiendo y la formulación de propuestas para favorecer un enfoque más estratégico, así como la adopción de medidas en el futuro.

2 Eventos externos destacados

2.1 Día de las Niñas en las TIC

El [Día Internacional de las Niñas en las TIC](https://www.itu.int/women-and-girls/girls-in-ict/), constituido en 2011, es un evento emblemático de la UIT destinado a empoderar a las niñas y a las mujeres jóvenes para que realicen estudios relacionaos con el sector de las TIC. Celebrado el cuarto jueves de cada mes de abril, se trata de una iniciativa mundial que ofrece talleres, concursos y sesiones de tutoría para examinar diversas oportunidades. El Día Internacional de las Niñas en las TIC ha pasado a ser un [día internacional oficial de las Naciones Unidas](https://www.un.org/es/observances/list-days-weeks).

2.2 *EQUALS in Tech*

La UIT fundó la iniciativa [EQUALS](http://www.equalsintech.org) de forma conjunta en 2016 para promover el acceso de las mujeres a las TIC, las competencias digitales y la labor de liderazgo. *EQUALS in Tech* es un grupo específico de partes asociadas que colabora con otras partes interesadas a escala internacional para promover el equilibrio de género en el sector tecnológico. Los [premios anuales *EQUALS in Tech*](https://www.equalsintech.org/awards) reconocen la labor de personas y organizaciones que promueven la igualdad de acceso a Internet, las competencias digitales y las oportunidades para las niñas y las mujeres en el plano tecnológico.

2.3 *Girls Can Code*

La iniciativa de la UIT *Girls Can Code* hace hincapié en la organización de talleres de codificación destinados a niñas, con el fin de fomentar el desarrollo de actividades que permitan mejorar sus competencias digitales y brindar apoyo a los países beneficiarios para que revisen y adopten políticas y estrategias de inclusión digital. Las iniciativas [*African Girls Can Code*](https://www.itu.int/en/ITU-D/Regional-Presence/Africa/Pages/African-Girls-Can-Code-Initiative-%28AGCCI%29-II.aspx) y [*American Girls Can Code*](https://www.youtube.com/watch?v=gkYUlpgasoo)tienen por objeto promover el desarrollo de las competencias digitales de las niñas y las jóvenes en su respectiva región.

2.4 Las mujeres en el ciberespacio

[El Programa de tutorías de la UIT sobre ciberseguridad para mujeres](https://www.itu.int/en/ITU-D/Cybersecurity/Pages/Women-in-Cyber/Women-in-Cyber-Mentorship-Programme.aspx) aborda la brecha de género en materia de ciberseguridad promoviendo el contacto de mujeres de talento con mentores y líderes del sector. También ofrece un enfoque integral en el marco de seminarios web de interés, cursos de formación técnica y de desarrollo de competencias interpersonales y organización de tutorías.

2.5 Cumbre Mundial sobre la Sociedad de la Información (CMSI)

La UIT ha venido fomentando la integración de los aspectos sobre igualdad de género en las estrategias de la [CMSI](http://www.wsis.org/). El Foro de la CMSI cuenta con un apartado específico sobre las TIC y la integración de las cuestiones de género. Cabe destacar asimismo al respecto la existencia del Repositorio de la CMSI sobre las mujeres en la tecnología y una iniciativa de la CMSI para establecer tendencias en materia de género con el fin de promover dicho repositorio.

2.6 La tecnología como motor de las oportunidades económicas de las mujeres

La UIT colabora con el Marco Integrado Mejorado (MIM) y la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos (UNOPS) con objeto de mejorar el sistema digital de las mujeres en los países menos adelantados, en Burundi, Etiopía y Haití. En el [proyecto](https://www.itu.int/en/ITU-D/Digital-Inclusion/Pages/EIF-Regional-Project-.aspx) se evalúa la capacidad de respuesta en materia de cuestiones de género de las políticas, estrategias y normativas relacionadas con la economía digital y se hace hincapié en la capacitación de mujeres empresarias.

2.7 Promotores internacionales de cuestiones de género

La Secretaria General de la UIT forma parte de la red de [Promotores internacionales de cuestiones de género](https://genderchampions.com/commitment?CommitmentSearch%5bchampion_ids%5d%5b%5d=230&CommitmentSearch%5bcategory_id%5d=&CommitmentSearch%5bchapter_id%5d=#search-form) (IGC), integrada por responsables de alto nivel que promueven acciones específicas para lograr cambios eficaces al respecto en cuanto a programación y cultura institucional.

3 Integración de los aspectos de género a nivel institucional

3.1 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](https://www.unwomen.org/en/how-we-work/un-system-coordination/promoting-un-accountability)) es el marco de rendición de cuentas aplicable a todos los organismos de las Naciones Unidas con objeto de evaluar y supervisar un conjunto común de normas de igualdad de género, y logar avances al respecto. La UIT viene presentando informes desde que se constituyó el UN-SWAP en 2013, en particular sobre las esferas que se enumeran a continuación.

3.2 Datos y Panel de control de la UIT sobre cuestiones de género

La UIT recopila y difunde información desglosada por género sobre utilización de las TIC y acceso a las mismas por particulares. Si bien la brecha digital de género es cada vez menor en todo el mundo, siguen existiendo amplias diferencias en los países más pobres. En el [Panel de control de la UIT sobre cuestiones de género](http://www.itu.int/genderdashboard) se proporciona asimismo información sobre la participación de las mujeres en eventos de la UIT y su contribución al personal de la UIT, así como los informes anuales de UN-SWAP.

3.3 Red de Mujeres

La UIT promueve la participación de las mujeres en los eventos de la UIT en el marco de diversas iniciativas de la Red de Mujeres, en particular la Red de Mujeres [para la CMR](https://www.itu.int/now4wrc23/), la [Red de Mujeres para la CMDT](https://www.itu.int/en/ITU-D/Conferences/WTDC/WTDC21/NoW/Pages/default.aspx) y Red de Mujeres en el UIT-T, anteriormente denominada Grupo de Expertos sobre las Mujeres en la Normalización (WISE) de la UIT. La UIT también colabora con las redes externas *La mujer en el sector aeroespacial (WIA*), *A+ Alliance* y *Girls in Quantum*, entre otras. En breve se pondrá en marcha la nueva Red de Ministras Digitales, liderada por la Secretaria General, de conformidad con lo establecido en la Resolución 70 (Rev. Bucarest, 2022)[[2]](#footnote-2).

3.4 Igualdad de representación de las mujeres

La UIT supervisa [el grado de representación de las mujeres en el personal y los comités de la UIT](https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiOWJmNjg1MTktOWM4NC00ZmRmLWFiZTYtYWY3NGNkOGI0MmY4IiwidCI6IjIzZTQ2NGQ3LTA0ZTYtNGI4Ny05MTNjLTI0YmQ4OTIxOWZkMyIsImMiOjl9) y presenta informes al respecto en el marco de la Estrategia de las Naciones Unidas sobre Paridad de Género. Las mujeres están infrarrepresentadas en cargos directivos y sobrerrepresentadas en puestos de servicios generales y de niveles profesionales de entrada P1 y P2. Los esfuerzos para subsanar la situación se han centrado principalmente en la actividades de contratación y en el desarrollo de una cultura institucional que fomente el interés profesional de las mujeres y permita mantenerlas como personal de la UIT, de conformidad con la labor que desempeña la Unión para sus miembros de todo el mundo.

3.5 Cultura institucional

La creación de un entorno propicio es primordial para atraer y retener al mejor talento, en particular candidatas muy demandadas en el sector tecnológico. El desarrollo de una cultura institucional que promueva plenamente la igualdad de género conlleva formular políticas sobre ética para evitar la discriminación y lograr tolerancia cero frente al acoso. Los Estados Miembros están comprometidos con la labor clave que desempeña la UIT en la aplicación de valores y principios que promueven la igualdad de género[[3]](#footnote-3). Una medida destacada a tal efecto es la nueva política de baja parental de la UIT, que está en consonancia con el marco de permisos parentales de las Naciones Unidas y facilita una distribución más equitativa de las responsabilidades de ambos progenitores.

4 Resultados

En los últimos 25 años, las cuestiones de género han adquirido mayor relevancia en la labor de la UIT y se han redoblado esfuerzos para aumentar la concienciación sobre la participación de mujeres y niñas en el sector de las TIC, y promover dicha participación. No obstante, la igualdad de género en el sector de las TIC sigue constituyendo un reto. Los datos de que se dispone ponen de manifiesto que, lamentablemente, los esfuerzos desplegados sólo han arrojado resultados limitados y, en determinados casos, han dado lugar a retrocesos.

Pese a que se han registrado avances en la reducción de la brecha digital de género a escala mundial, en los países en desarrollo se ha producido un retroceso al respecto. La brecha de género en materia de utilización de Internet ha aumentado en 20 millones de personas y la cantidad de mujeres que no utilizan Internet es hoy un 18% mayor que la de hombres, frente al 11% en 2019. Los datos sobre propiedad de teléfonos móviles se mantienen prácticamente invariables desde 2019, y de ellos se desprende que las mujeres tienen alrededor de un 12% menos de probabilidades de poseer un teléfono móvil que los hombres. En 2022, la cantidad de mujeres que no poseía ningún teléfono era un 39% mayor que la de hombres.

En cuanto a la participación en los trabajos de la UIT, la Conferencia de Plenipotenciarios de 2022 (PP-22) contó con un 34% de participación de mujeres, por debajo del objetivo del 35%. Ello refleja una mejora con respecto al 29% registrado en la PP-18 y al 24% de la PP-14, si bien esa proporción de mejora del 1,24% anual es desalentadora. La participación presencial en las reuniones del Consejo registra valores similares en cuanto a representación de mujeres y mejora interanual de la misma, a saber, 36% en 2022, 35% en 2019, 32% en 2018, 28% en 2017, 29% en 2016, 28% en 2015, 27% en 2014 y 28% en 2013. La posibilidad de participar en reuniones a distancia durante la pandemia de COVID-19 propició una participación global de mujeres del 47% en la reunión del Consejo de 2022. La Conferencia Mundial de Desarrollo de las Telecomunicaciones de 2022 contó con un 34% de participación presencial de mujeres, y una participación global del 36% si se incluye la participación a distancia. La Asamblea Mundial de Normalización de las Telecomunicaciones de 2020 registró una participación presencial de mujeres del 30%, y del 32% si se incluye la participación a distancia. La Conferencia Mundial de Radiocomunicaciones de 2019, en la que no fue posible la participación a distancia, contó con un 18% de participación de mujeres.

Únicamente cuatro mujeres ocupan puestos directivos de nivel D1. Pese a que ello constituye el cambio más destacado, al ocupar actualmente las mujeres el 21% de los puestos D1, la evolución registrada no es satisfactoria, habida cuenta de que las mujeres ocupan en promedio el 43% de los puestos D1 en el sistema de Naciones Unidas. En el decenio anterior, de 2008 a 2017, la representación de las mujeres en puestos de categoría profesional o superiores pasó del 33% en 2008 al 36% en 2013 y al 39% en 2017, lo que representa un aumento global del 6%, a razón de un promedio del 0,6% anual[[4]](#footnote-4). Se trata de una leve disminución si se tienen en cuenta todas las mujeres que han ocupado puestos de categoría profesional o superiores desde que se puso en marcha la Estrategia de Paridad de Género de las Naciones Unidas hace cinco años, y con respecto al valor promedio del periodo anterior de 10 años.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Categoría profesional o superior | 2018 (proporción de mujeres y hombres) | 2022 (proporción de mujeres y hombres) | Variación porcentual |
| D2 | 25% (1|3) | 33,3% (1|2) | 8,3 |
| D1 | 6,3% (1|15) | 21% (4|15) | 15,9 |
| P5 | 30,3% (23|53) | 33,8% (26|52) | 3,5 |
| P4 | 39,3% (46|71) | 40,8% (58|84) | 1,5 |
| P3 | 44,5% (49|61) | 45,6% (62|73) | 1,1 |
| P2 | 50% (29|29) | 53,5% (38|32) | –3,5 |
| P1 | 83,3% (5|1) | 60% (3|2) | –23,3 |
| Valor porcentual total | 39,8%  | 42,5%  | 2,7 en 5 años = 0,54/año |

El Plan de acción ONU-SWAP ha constituido un marco estructural y una herramienta de promoción de gran utilidad para la integración de cuestiones de género; sin embargo, es necesario mejorar la labor de supervisión para disponer de más información a nivel interno y subsanar deficiencias mediante la mejora del sistema de rendición de cuentas y notificación de información.



En febrero de 2023, la UIT presentó información al respecto sobre 2022, en la que se destaca un grado de conformidad del 47%. El informe de cumplimiento está previsto para finales del año en curso. La UIT no cuenta con la asignación de recursos necesaria para seguir propiciando avances, puesto que únicamente el 1% del presupuesto total de 2022 se destinó a iniciativas sobre igualdad de género y gastos de personal, en su mayor parte con cargo a fondos extrapresupuestarios.

5 Medidas futuras

Con respecto a la generalización de los servicios digitales, la UIT desempeña una función primordial para fomentar la igualdad de género; no obstante, existe una marcada disparidad entre los esfuerzos que se despliegan y el cambio sostenible que buscan. Para colmar las lagunas de género es necesario el compromiso y la colaboración ininterrumpida de todas las partes interesadas. El aumento de la igualdad de género en la labor de la UIT requiere gran coherencia estratégica.

Es fundamental contar con una estructura eficaz que conjugue iniciativas en curso, fomente las sinergias y la colaboración, facilite el debate sobre recaudación de fondos y sirva de punto de acceso unificado a donantes interesados.

La Secretaría subraya la necesidad de formular una estrategia mejor coordinada y dotada de más recursos en favor de "Una UIT". Entre las esferas prioritarias cabe destacar las siguientes:

1) Establecimiento de presupuestos que atiendan a las cuestiones de género y de una metodología financiera de referencia para respaldar el trabajo necesario a tal efecto;

2) Utilización de datos y resultados de análisis más eficaces, visibles y sencillos;

3) Fomento de la seguridad en línea, en particular en relación con las nuevas tecnologías;

4) Capacitación de todas las partes interesadas, a fin de tener una comprensión más cabal del problema y de sus efectos;

5) Adopción de un enfoque específico para lograr resultados que propicien cambios[[5]](#footnote-5);

6) Aumento del grado de rendición de cuentas de directivos;

7) Implantación de mecanismos de supervisión y establecimiento de canales de suministro de información eficaces para llevar a cabo un seguimiento de los resultados y las medidas de compensación.

Los Estados Miembros pueden estudiar la posibilidad de asignar fondos mediante contribuciones voluntarias y adscripciones. Dichos fondos permitirán fortalecer las actividades sobre cuestiones de género, abordar las esferas prioritarias anteriormente enumeradas y facilitar la aplicación de la Resolución 70 (Rev. Bucarest, 2022), a fin de garantizar que las actividades de género se incorporen a los programas de trabajo, los métodos de gestión y las actividades de desarrollo de recursos humanos de la UIT.

La Secretaría agradece las contribuciones que han realizado los Estados Miembros hasta ahora.

**Anexo**: 1

Anexo

Extracto de la [Resolución 70](https://www.itu.int/en/council/Documents/basic-texts-2023/RES-070-S.pdf) (Rev. Bucarest, 2022) de la Conferencia de Plenipotenciarios sobre contratación y promoción

*"La Conferencia de Plenipotenciarios de la Unión Internacional de Telecomunicaciones (Bucarest, 2022)*

*…*

encarga al Secretario General

…

*3* *que priorice la paridad de género para los empleos de la categoría profesional y de categorías superiores de la UIT, especialmente en altos cargos, con arreglo a la Estrategia del Secretario General de las Naciones Unidas sobre Paridad de Género;*

*4 que al elegir entre personas candidatas con iguales cualificaciones para un empleo, dé la adecuada prioridad a la paridad de género, teniendo en cuenta la distribución geográfica (número 154 de la Constitución de la UIT) y el equilibrio de género;*

*5 que enmiende los procedimientos de contratación de la UIT para que, con arreglo a los requisitos previstos en estos últimos, al menos el 50% de los candidatos que pasen a la siguiente fase de contratación sean mujeres;*

*…*

*7* *que informe a la próxima Conferencia de Plenipotenciarios sobre los resultados y los adelantos conseguidos en la incorporación de una perspectiva de género en la labor de la UIT y sobre la aplicación de la presente Resolución;*

*8 que vele por que cada lista restringida presentada al Secretario General para el nombramiento incluya entre los candidatos por lo menos a una mujer;"*

2 Composición de género de los comités reglamentarios de la UIT

Junta de Nombramientos y Promociones para P5 y puestos superiores

Junta de Nombramientos y Promociones de P1 a P4

Junta de Nombramientos y Promociones de G1 a G7

Comité de Revisión de Clasificaciones

**Comités reglamentarios**

Comité de Contratos

Comité Consultivo Mixto

Composición de los comités

•Mujer• Hombre



3 Representación de género en el proceso de contratación para puestos de Director

Desglose de los puestos cubiertos por sexo y etapa de contratación para nombramientos de duración determinada

Candidaturas seleccionadas

Candidaturas con los requisitos necesarios

Candidaturas preseleccionadas

Categoría profesional

**Detalles de la contratación**

Candidaturas

• Mujer• Hombre

Servicios generales

Directores

Seleccionar todo

*\*Anunciados o cumplimentados en un año natural*



4 Representación de género en el proceso de contratación para la categoría Profesional

*\*Anunciado o cubierto en un año civil*

Seleccionar todo

Directores

Servicios generales

Categoría Profesional

Candidaturas seleccionadas

Candidaturas con los requisitos necesarios

Candidaturas preseleccionadas

Candidaturas

• Mujer• Hombre

**Detalles de la contratación**

Representación de los puestos cubiertos por sexo y etapa en los nombramientos de duración determinada



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

1. [Constitución de la UIT](https://www.itu.int/en/council/Documents/basic-texts/Constitution-S.pdf), Artículo 1 d. [↑](#footnote-ref-1)
2. Véase el *encarga al Secretario General*, [Resolución 70](https://www.itu.int/en/council/Documents/basic-texts-2023/RES-070-S.pdf) (Rev. Bucarest, 2022). [↑](#footnote-ref-2)
3. [Resolución 70](https://www.itu.int/en/council/Documents/basic-texts-2023/RES-070-S.pdf) (Rev. Bucarest, 2022). [↑](#footnote-ref-3)
4. [Representación de mujeres en categorías profesionales o superiores](https://www.itu.int/en/council/Documents/basic-texts-2023/RES-070-S.pdf), página 4. [↑](#footnote-ref-4)
5. Véase el [Baremo de resultados sobre eficacia de las actividades de género del PNUD](http://web.undp.org/evaluation/documents/guidance/gender/GRES_Spanish.pdf), 2015. [↑](#footnote-ref-5)