|  |  |
| --- | --- |
| **Punto del orden del día: PL 2** | **Documento C24/6-S** |
| **3 de mayo de 2024** |
| **Original: inglés** |
|  |  |
| Informe de la Secretaria General |
| INFORME SOBRE EL PROGRAMA DE LA UIT EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO, INCLUIDA INFORMACIÓN ACTUALIZADA SOBRE LOS ACUERDOS DEL CONSEJO-23 |
| **Finalidad**Además de los informes anuales solicitados en virtud de la Resolución 70 (Rev. Bucarest, 2022) de la Conferencia de Plenipotenciarios, el Consejo de 2023 concluyó con directrices adicionales (véase el [Acuerdo 631](https://www.itu.int/md/S23-CL-C-0125/es) del Consejo, y el documento [C23/76](https://www.itu.int/md/S23-CL-C-0076/es)) para establecer una unidad funcional sobre cuestiones de género, un nuevo plan de acción sobre género y un mecanismo de coordinación para iniciativas de la Red de Mujeres en todos los sectores. En este documento se proporciona un informe de situación sobre iniciativas específicas para abordar la brecha digital de género y la integración de los aspectos de género a nivel institucional. El Plan IIG figura en el [anexo](#Annex).**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.**Vínculos pertinentes con el Plan Estratégico**Reducir la brecha digital entre hombres y mujeres; integración de los aspectos de género e igualdad de representación como elementos facilitadores.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**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; Acuerdo 631 (*[*C23/125*](https://www.itu.int/md/S23-CL-C-0125/es)*) del Consejo de 2023; Documento* [*C23/76*](https://www.itu.int/md/S23-CL-C-0076/es) *del Consejo de 2023*[*; Informe de cumplimiento*](https://www.itu.int/en/action/gender-equality/data/Documents/2022-ITU-SWAP-2-reporting-results-en_.pdf)[*ONU-SWAP 2022*](https://www.itu.int/en/action/gender-equality/data/Documents/2022-ITU-SWAP-2-reporting-results-en_.pdf) *de la UIT.* |

# 1 Introducción

La UIT prevé ampliar los beneficios de las nuevas tecnologías a todos los habitantes del planeta[[1]](#footnote-1). La Resolución [70](https://www.itu.int/en/action/gender-equality/Documents/S22-PP-Res70-E.pdf) de la UIT hace hincapié en aspectos de igualdad de género, con el claro compromiso oficial de integrar dichos aspectos en la labor y las actividades de la organización. En noviembre de 2023, el UIT-R adoptó la [Resolución 72](https://www.itu.int/dms_pub/itu-r/opb/res/R-RES-R.72-2023-PDF-S.pdf), centrada en aspectos de igualdad de género, en virtud de la cual se fortalecen los compromisos sectoriales sobre cuestiones de género, además de los establecidos en el [UIT-D](https://www.itu.int/dms_pub/itu-d/md/18/wtdc21/c/D18-WTDC21-C-0103%21R1%21PDF-S.pdf#page=243) y el [UIT-T](https://www.itu.int/dms_pub/itu-t/opb/res/T-RES-T.55-2022-PDF-S.pdf).

En este documento, que abarca el periodo de un año comprendido entre el [C23/6](https://www.itu.int/md/S23-CL-C-0006/es) y abril de 2024, se proporciona información sobre los avances logrados por la UIT en la promoción de los aspectos de igualdad de género, conforme a lo dispuesto en la Resolución 70 (Rev. Bucarest, 2022) de la Conferencia de Plenipotenciarios y el Consejo-23. Dicha información se rige por un doble enfoque que aborda:

– **intervenciones específicas** para colmar lagunas concretas en materia de igualdad de género, y

– **aspectos de integración de los aspectos de género a nivel institucional** en toda la organización.

# 2 Iniciativas específicas para abordar la brecha digital de género

**2.1** **Datos sobre la brecha digital de género y el panel de control de la UIT sobre cuestiones de género**: la brecha digital de género se refiere a la disparidad de acceso, competencias y utilización entre hombres y mujeres en materia de tecnologías digitales. Según el informe [*Facts and Figures 2023*](https://www.itu.int/itu-d/reports/statistics/facts-figures-2023/) (Hechos y cifras 2023), las mujeres y las niñas siguen constituyendo una parte desproporcionada de la población mundial que no posee conexión a Internet, que rebasa en un 17% el porcentaje de hombres que no utilizan la misma. En cuanto a la propiedad de teléfonos, las mujeres tienen un 8% menos de probabilidades de poseer un teléfono móvil que los hombres, y superan a los hombres que no poseen un teléfono móvil en un 35%. No cabe subestimar la importancia de este problema, ya que perpetúa la disparidad y dificulta la educación, el empleo y la participación en la economía digital de mujeres y niñas. La reducción de dicha brecha es fundamental para fomentar la igualdad de género, facilitar el empoderamiento económico y garantizar un desarrollo integrador en la era digital. La UIT recopila y difunde datos desglosados por sexo sobre la cantidad de personas con acceso a las TIC y que utilizan las mismas; puede accederse a dichos datos a través del [Panel de control de la UIT sobre cuestiones de género UIT](http://www.itu.int/genderdashboard). El citado panel incluye asimismo información sobre la participación de las mujeres en eventos de la UIT y la proporción de mujeres en el personal de la UIT, así como los informes anuales de ONU-SWAP.

**2.2** **Día de las Niñas en las TIC 2024**: La [celebración mundial de la UIT](https://www.itu.int/women-and-girls/girls-in-ict/international-girls-in-ict-day-2024/) correspondiente a la edición de 2024 tuvo lugar en Filipinas el 25 de abril, organizada por el Departamento de Tecnologías de la Información y la Comunicación (DICT). El programa interactivo incluyó una ceremonia de apertura, una sesión de alto nivel y un diálogo intergeneracional. En la sede de la UIT en Ginebra tuvo lugar el evento "Diálogo intergeneracional de alto nivel: Liderazgo de las mujeres en la tecnología". [El Día Internacional de las Niñas en las TIC](https://www.itu.int/women-and-girls/girls-in-ict/) es un evento emblemático de la UIT destinado a empoderar a niñas y a mujeres jóvenes para que cursen estudios en el sector de las TIC. Desde su establecimiento en 2011, el evento ha pasado a constituir un movimiento mundial que abarca alrededor de 175 países y es un [día internacional de las Naciones Unidas](https://www.un.org/es/observances/list-days-weeks) que se celebra anualmente el cuarto jueves de abril.

**2.3 Iniciativa *EQUALS in Tech***: la UIT cofundó la iniciativa [EQUALS](http://www.equalsintech.org) en 2016 para promover el acceso de las mujeres a las TIC, las competencias digitales y el liderazgo. EQUALS in Tech es un grupo específico de asociados que colabora con otras partes interesadas a escala internacional para promover la igualdad de género en el sector tecnológico. Los [premios anuales EQUALS in Tech](https://www.equalsintech.org/awards) reconocen a 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.

**2.4 Iniciativa *Her CyberTracks***: el [Programa de tutorías de la UIT de 2023 sobre ciberseguridad para mujeres](https://www.itu.int/en/ITU-D/Cybersecurity/Pages/Women-in-Cyber/Women-in-Cyber-Mentorship-Programme.aspx), cuyo objetivo es abordar la brecha de género en materia de ciberseguridad mediante la colaboración de mujeres de talento, mentores y líderes del sector, se impartió en línea de julio a noviembre de 2023. El programa 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** **La tecnología como motor de las oportunidades económicas de la mujer**: 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 ecosistema digital para las mujeres en países menos adelantados, en particular Burundi, Etiopía y Haití. Tras concluir en diciembre, el [proyecto](https://www.itu.int/en/ITU-D/Digital-Inclusion/Pages/EIF-Regional-Project-.aspx) analizó la capacidad de respuesta en materia de cuestiones de género de las políticas, estrategias y normativas relacionadas con la economía digital, e incidió en la capacitación de mujeres empresarias. El proyecto benefició a 2 570 personas (81,4% mujeres y 53% jóvenes) en Burundi, Etiopía y Haití. El proyecto fomentó las competencias digitales de las mujeres en los sectores de la agricultura y la industria textil y de la confección. La UIT y sus asociados capacitaron a los encargados de la formulación de políticas en el desarrollo y la reformulación de políticas y reglamentos adaptados a cuestiones de género relacionados con la economía digital mediante actividades de promoción, formación personalizada y orientación destinadas a 400 funcionarios públicos.

**2.6** **Integración de los aspectos de género en las políticas: apoyo a los miembros de la UIT**: en 2023, la UIT elaboró un manual para integrar los aspectos de género en las políticas digitales, como herramienta para proporcionar ideas y orientación a los responsables políticos sobre las medidas específicas que cabe adoptar para abogar por la igualdad de género. Dicho manual ofrece una lista de comprobación práctica sobre la forma de establecer medidas políticas que permitan promover la igualdad de género. A finales de 2023 se organizaron diversas [sesiones en línea](https://www.itu.int/women-and-girls/women-in-ict/mainstreaming-gender-in-digital-policies-workshop-asia-and-the-pacific-and-cis/) para dar a conocer su contenido. En 2024 se prevé organizar cursos de formación sobre el contenido del manual y su utilización.

**2.7 Cumbre Mundial sobre la Sociedad de la Información (CMSI)**: la UIT lleva a cabo esfuerzos concertados para integrar los aspectos de 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.

**2.8** **Red de Mujeres (NoW)**: la UIT fomenta la participación de las mujeres en eventos de la UIT y apoya las iniciativas de la Red de Mujeres (NoW) en sus tres Sectores, a saber, el [UIT-R](https://www.itu.int/now4wrc23/), [UIT-D](https://www.itu.int/en/ITU-D/Conferences/WTDC/WTDC21/NoW/Pages/default.aspx) y [UIT-T](https://www.itu.int/en/ITU-T/NoW/Pages/default.aspx). Las mujeres representaron el 22% de los delegados de la CMR-23, un aumento con respecto al 18% registrado en la CMR-19 en 2019. Las mujeres también ocuparon más puestos de liderazgo en la CMR-23 que en conferencias anteriores. Esos logros reflejan el trabajo de la Red de Mujeres en la CMR-23. La Red de Mujeres para la AMNT-24 ([NOW4WTSA24](https://www.itu.int/wtsa/2024/now/about/)) se puso en marcha en enero de 2024, con un llamamiento a la acción a los Estados Miembros para alcanzar el 35% de participación de mujeres en la Asamblea, y designar a más mujeres en puestos de liderazgo clave del UIT-T para el próximo Periodo de Estudios del UIT-T. El UIT-D facilita los preparativos de NOW4WTDC25. La Red sigue formulando y aplicando un plan de actividades de interés en eventos importantes y estratégicos.

En diciembre de 2023, el UIT-D suscribió un acuerdo con la Comisión de Comunicación, Espacio y Tecnología del Reino de Arabia Saudí para apoyar la labor fundamental de la Red de Mujeres en el UIT-D a través de actividades de formación y tutoría.

En mayo, la Secretaria General se reunirá con una **Red de Ministras** y Mujeres Líderes en el marco del Evento de Alto Nivel de la CMSI+20, de conformidad con la Resolución 70.

A raíz del documento [C23/76](https://www.itu.int/md/S23-CL-C-0076/es) del Consejo del año pasado, la Secretaría constituyó un grupo interno para mejorar la coordinación y la colaboración entre redes y Sectores.

**2.9 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/champions/doreen-bogdan-martin) (IGC), integrada por responsables de alto nivel que promueven acciones específicas para lograr cambios eficaces al respecto en cuanto a programación y cultura institucional. Además de [los compromisos fundamentales](https://genderchampions.com/commitment?CommitmentSearch%5bchampion_ids%5d%5b%5d=230&CommitmentSearch%5bcategory_id%5d=&CommitmentSearch%5bchapter_id%5d=#search-form) para promover la paridad en las reuniones y erradicar la violencia de género, los compromisos de la Secretaria General para 2024 incluyen un mecanismo interno de retroinformación del personal y métodos de contratación pública para tener en cuenta las cuestiones de género. Por otro lado, la Secretaria General codirige un nuevo grupo sobre cuestiones de género a IA.

# 3 Integración de los aspectos de género a nivel institucional

**3.1** **Plan sobre igualdad de género e integración de aspectos del mismo (GEM)**: elaborado en colaboración con toda la organización, la Secretaría mantiene un **Plan** **GEM** pormenorizado para coordinar y cumplir el mandato de la UIT en materia de igualdad de género. El Plan se ajusta al marco de rendición de cuentas ONU-SWAP y se basa en prácticas idóneas de las Naciones Unidas; constituye un ***documento evolutivo*** que se actualiza de forma ininterrumpida. Por ejemplo, la auditoría interna de la UIT lleva a cabo actualmente una auditoría y formula diversas recomendaciones que se incluirán en el citado Plan. En consonancia con el Acuerdo 631 del Consejo de 2023, el Plan GEM figura en el [Anexo](#Annex). Con objeto de racionalizar las labores de supervisión y coordinación, la Secretaría utiliza un programa informático de planificación en línea que se espera mejore la supervisión y la rendición de cuentas en relación con las actividades GEM.

**3.2 Representación en pie de igualdad del personal femenino**: la UIT [supervisa](https://app.powerbi.com/view?r=https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiOWJmNjg1MTktOWM4NC00ZmRmLWFiZTYtYWY3NGNkOGI0MmY4IiwidCI6IjIzZTQ2NGQ3LTA0ZTYtNGI4Ny05MTNjLTI0YmQ4OTIxOWZkMyIsImMiOjl9&pageName=ReportSectiond997698b760ca05d92dc) la proporción de las mujeres e informa al respecto a la Estrategia sobre Paridad de Género de las Naciones Unidas y a UN-SWAP. En la UIT, las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en puestos directivos y sobrerrepresentadas en servicios generales y en niveles profesionales de entrada (P1 y P2). Las mujeres ocupaban el 30% de los puestos directivos superiores (P5, D1, D2) en 2023, frente a un 31%, ligeramente superior, en 2022. HRMD se compromete a seguir desplegando esfuerzos por atraer talento femenino, en consonancia con el alcance mundial de los Miembros de la UIT.

**3.2.1 Representación equitativa de mujeres delegadas**: la participación de mujeres en eventos y actividades de la UIT también viene supervisada y notificada mediante el [panel de control de la UIT sobre cuestiones de género](http://www.itu.int/genderdashboard). Los avances son lentos y se han estancado en los últimos años. El número total de mujeres es ligeramente superior a una tercera parte, valor promedio con respecto a una menor representación en el UIT-R y el UIT-T, sectores de carácter más técnico, al tiempo que el UIT-D y los eventos de la Secretaría General poseen una mayor representación de mujeres.

**3.3 Cultura institucional**: contar con un entorno propicio reviste importancia para el bienestar del personal y es primordial para atraer al mejor talento, en particular mujeres que desarrollan su labor en las esferas de las TI y la ingeniería. Las aportaciones y observaciones del personal son esenciales para fortalecer la cultura institucional. La UIT participó en una encuesta de las Naciones Unidas a finales de 2023. Se prevé que una nueva encuesta que se realizará en enero proporcione información sobre las razones por las que el personal abandona la organización, y también está prevista una encuesta al personal más amplia para finales de este año. Se espera que los resultados se incluyan en un plan estratégico más amplio para la transformación de la cultura institucional a fin de fomentar la igualdad de género. La integración de los aspectos de género sigue vigente en la revisión de todas las políticas y prácticas de la UIT. Por ejemplo, la nueva política sobre permiso parental, en consonancia con lo dispuesto en el marco de las Naciones Unidas (Orden de servicio 23/13), permite una distribución más equitativa de las responsabilidades entre ambos progenitores. La Secretaría trata de garantizar que las adquisiciones de la UIT se rijan por prácticas idóneas en materia de integración de los aspectos de género.

**3.4 Evaluación y desarrollo de capacidad institucional**: la UIT llevó a cabo su primera evaluación de la capacidad en materia de cuestiones de género en enero, labor que servirá de base para elaborar un nuevo plan de capacitación del personal. Se han desplegado actividades más amplias de capacitación que incluyen tres nuevas formaciones en línea de autoaprendizaje, tanto para los miembros del personal como para un público más amplio. En marzo, con motivo del Día Internacional de la Mujer, se efectuó un [análisis de cuestiones de género para la inclusión digital](https://academy.itu.int/training-courses/full-catalogue/gender-analysis-and-digital-inclusion-how-achieve-gender-equality-digital-sector). También se organizó un curso sobre [iniciativa empresarial ecológica y digital destinada a mujeres](https://academy.itu.int/training-courses/full-catalogue/green-and-digital-entrepreneurship-women), así como formación complementaria relativa al [Manual sobre incorporación de las cuestiones de género a las políticas digitales](https://www.itu.int/hub/publication/d-hdb-gender-2023-01/), cuyo objetivo es facilitar la inclusión de los aspectos sobre igualdad de género en la formulación de políticas. Se puede acceder a las actividades de formación en el marco de la Academia de la UIT.

**3.5** **Estructura de las actividades sobre cuestiones de género y asignación de recursos financieros**: a tenor de lo dispuesto en el Acuerdo 631 del Consejo, la UIT ha establecido una **dependencia funcional para abordar aspectos sobre igualdad de género en el marco de la Oficina Ejecutiva de la Secretaria General**. En nuestra presentación UN-SWAP 2023, se reseña que menos del 1% de los ingresos totales de la UIT se asignan a abordar aspectos sobre igualdad de género. Es necesario contar con recursos adicionales para cumplir plenamente el mandato de la UIT sobre cuestiones de igualdad de género. Conforme a las prácticas idóneas de las Naciones Unidas, la UIT desea establecer un nivel de referencia en cuanto a los fondos destinados a abordar y cumplir el mandato de la UIT en materia de igualdad de género, que se supervisará en el marco de los informes UN-SWAP.

**3.6 Presentación de informes y ONU-SWAP**: El Plan de Acción para el sistema de las Naciones Unidas sobre igualdad de género y empoderamiento de la mujer ([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 lograr avances al respecto. Pese a la visión política de la UIT como "organización modelo para fomentar la igualdad de género" y lo establecido en la Resolución 70 para facilitar el pleno cumplimiento del ONU-SWAP, la UIT podría adoptar medidas más eficaces en materia de igualdad de género. El informe de la UIT sobre el cumplimiento del ONU-SWAP en 2022 refleja un 47% de cumplimiento, valor sustancialmente inferior a la media general en el sistema de las Naciones Unidas, que es del 74%[[2]](#footnote-2). En 2024, la UIT espera registrar avances adicionales para "cumplir" los requisitos en cuanto a actividades de auditoría, evaluación de capacidad y cultura institucional.

**3.7 Mayores requisitos y ONU-SWAP 3.0**: en marzo, el Secretario General de las Naciones Unidas, António Guterres, presentó un [nuevo Plan para fomentar la igualdad de género en el sistema de las Naciones Unidas](https://news.un.org/en/story/2024/03/1147407), destinado a mejorar el empoderamiento de mujeres y niñas en todo el mundo. La iniciativa hace hincapié en promover inversiones que redunden en beneficio de mujeres y niñas para facilitar avances y propiciar un mundo mejor, y se compromete a hacer hincapié en las mujeres y las niñas en relación con todos los aspectos de la labor de la ONU. Cabe prever que ello permita establecer nuevos requisitos para un ONU-SWAP 3.0 actualizado.

# 4 Medidas futuras

La reducción de la brecha digital en materia de género y el cumplimiento del mandato de la UIT en favor de la igualdad de género en un entorno digital cada vez más generalizado requieren esfuerzos concertados de la UIT y sus miembros. La Secretaría subraya la necesidad de lograr un enfoque de "Una UIT" con mayor dotación de recursos.

Los Estados Miembros pueden contribuir voluntariamente al ofrecer recursos financieros y de personal para fortalecer la labor de la UIT en favor de la igualdad de género, en aras de un futuro digital más equitativo e inclusivo para todos.

***Anexo: 1***

Anexo

UNIÓN INTERNACIONAL DE TELECOMUNICACIONES

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

Igualdad de género e integración de aspectos del mismo (GEM) en la UIT
Plan de aplicación 2024-2025

Actualización a abril de 2024

El mandato de la UIT sobre ***igualdad de género e integración de aspectos del mismo*** figura en numerosas [[3]](#footnote-3)Resoluciones de órganos rectores[[4]](#footnote-4)1 y en diversas directrices de gobernanza. En el presente documento se presenta una estrategia híbrida y un plan de aplicación en consonancia con las directrices GEM y los principios de la Política[[5]](#footnote-5)2 sobre igualdad de género e integración de aspectos del mismo (GEM) (aprobada por el Consejo en 2022), a fin de facilitar tareas y procesos viables. Habida cuenta de que la UIT debe cumplir[[6]](#footnote-6)3 lo establecido en el marco del Plan [ONU-SWAP](https://www.unwomen.org/en/how-we-work/un-system-coordination/promoting-un-accountability/key-tools-and-resources) (***marco de rendición de cuentas*** para la integración de cuestiones sobre igualdad de género y empoderamiento de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas), el citado Plan se rige por 17 indicadores de rendimiento del marco ONU‑SWAP. Es necesario concertar esfuerzos de forma ininterrumpida con objeto de ***lograr avances*** y ***garantizar*** el cumplimiento de la UIT, a fin de evitar que se menoscaben los logros de la UIT y su nivel general de cumplimiento.

El Plan se estableció conjuntamente con el Grupo Especial sobre Cuestiones de Género (GTF) y los encargados del ONU-SWAP de toda la organización, y abarca las actividades de la UIT relacionadas con cuestiones de género. La aplicación satisfactoria de las actividades GEM requiere el apoyo, el compromiso y la participación sin fisuras de todo el personal. Dicho Plan es un ***documento evolutivo*** sujeto a supervisión, mejoras continuas y actualizaciones periódicas.

Al final del documento figuran los resultados previos de la UIT en el marco ONU-SWAP, incluida una representación visual del *Baremo de resultados sobre eficacia de las actividades sobre género (*GRES) para facilitar la distinción de cada tipo de resultado y orientar los esfuerzos de la UIT con objeto de que pase a ser una organización transformadora en términos de igualdad de género.

# *I Resultados relativos a los ODS y a cuestiones de género*

# 1 Planificación estratégica sobre los resultados de los ODS relacionados con cuestiones de géneroSituación en 2023: cumplimiento casi íntegro de requisitos

Con objeto de cumplir este [indicador de rendimiento ONU-SWAP](https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/How%20We%20Work/UNSystemCoordination/UN-SWAP/UN-SWAP-2-TN-PI01-Strategic-planning-SDG-results-en.pdf), la UIT precisa una declaración sobre los resultados de una entidad de alto nivel en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres en el principal documento de planificación estratégica que contribuya a alcanzar las metas relativas a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas para 2030, en particular el ODS 5 (metas de igualdad de género). Son necesarias pruebas adecuadas acerca del cumplimiento del resultado de alto nivel, o que se prevé cumplirlo. Por otro lado, la UIT ha de demostrar, al tiempo que hace un seguimiento de la consecución de los resultados, su contribución a las metas del ODS 5. Para satisfacer este requisito, la UIT debe incluir un resultado transformador de alto nivel sobre igualdad de género y empoderamiento de la mujer en el documento principal de planificación estratégica.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Productos | Responsable | Plazo |
| 1.1 Resultados de alto nivel sobre cuestiones de género y ODS 5 en el [Plan Estratégico 2024-27](https://www.itu.int/en/council/Documents/basic-texts-2023/RES-071-S.pdf) (págs. 367-368) | SG/SPM | Cumplido |
| 1.2 Demostración de avances registrados para alcanzar las metas relacionadas con cuestiones de género ([Hechos y Cifras](https://www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/Pages/facts/default.aspx); [HRMD](https://app.powerbi.com/view?r=https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiOWJmNjg1MTktOWM4NC00ZmRmLWFiZTYtYWY3NGNkOGI0MmY4IiwidCI6IjIzZTQ2NGQ3LTA0ZTYtNGI4Ny05MTNjLTI0YmQ4OTIxOWZkMyIsImMiOjl9&pageName=ReportSectiond997698b760ca05d92dc)) | SG/SPM | Anual |
| 1.3 Revisión de los indicadores relacionados con el ODS 5 y propuestas de mejora del Plan Estratégico 2028-32 | SG/SPM | 2026 |

# 2 Informe sobre los resultados de los ODS relacionados con cuestiones de géneroSituación en 2023: Cumplimiento de requisitos

Para cumplir este [indicador de rendimiento ONU-SWAP](https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/How%20We%20Work/UNSystemCoordination/UN-SWAP/UN-SWAP-2-TN-PI02-Reporting-on-SDG-results-en.pdf), la UIT debe notificar a su órgano rector los resultados de alto nivel en el principal documento de planificación estratégica e incluir la presentación de informes sobre los principales resultados en materia de igualdad de género y empoderamiento de la mujer vinculados a los ODS. Los resultados deben presentarse en el marco de la labor de presentación de informes sobre el plan estratégico principal y deben utilizarse todos los informes sobre rendimiento desde la publicación del último documento de planificación estratégica central. Los informes han de incluir contribuciones específicas a las metas del ODS 5. Por otro lado, el cumplimiento de los requisitos requiere la utilización sistemática de datos desglosados por sexo en los informes sobre el plan estratégico.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Productos | Responsable | Plazo |
| 2.1 Informe al Consejo sobre avances en materia de igualdad e integración de género | SG/SPM | 2T 2024 |
| 2.2 Utilización sistemática de datos desglosados por sexo en la información sobre el Plan Estratégico | BDT/IDA | Anual |
| 2.3 Informe de situación sobre las mujeres en los miembros de [personal](https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiOWJmNjg1MTktOWM4NC00ZmRmLWFiZTYtYWY3NGNkOGI0MmY4IiwidCI6IjIzZTQ2NGQ3LTA0ZTYtNGI4Ny05MTNjLTI0YmQ4OTIxOWZkMyIsImMiOjl9) y los delegados en [eventos](https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiOWM3MWE2YjYtYzdmYS00MDU5LTk4YjYtYWFiOTA0YjU2ZDYyIiwidCI6IjIzZTQ2NGQ3LTA0ZTYtNGI4Ny05MTNjLTI0YmQ4OTIxOWZkMyIsImMiOjl9) ([Panel de control de la UIT sobre cuestiones de género](http://www.itu.int/genderdashboard)) | SG/IS/SPM | Automatizado |
| 2.4 Informe [ONU-SWAP 2022](https://www.itu.int/en/action/gender-equality/data/Documents/2022-ITU-SWAP-2-reporting-results-en_.pdf) sobre los avances y el cumplimiento de los indicadores de rendimiento | SG/SPM | 2T Anual |
| 2.5 Informe sobre el equilibrio de género en la concesión de becas para asistir a reuniones de la UIT ([Res. 213](https://www.itu.int/dms_pub/itu-s/opb/conf/S-CONF-ACTF-2018-R1-PDF-S.pdf#page=492), [S0 21/02](https://www.itu.int/en/fellowships/Documents/2021/SO_21-02_E.pdf)) | BDT |  |

# 3 Resultados programáticos sobre los ODS relacionados con cuestiones de género (no incluidos en el Plan Estratégico)Situación en 2023: N/A

Para cumplir este [indicador de rendimiento ONU-SWAP](https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/How%20We%20Work/UNSystemCoordination/UN-SWAP/UN-SWAP-2-TN-PI03-Programmatic-SDG-results-en.pdf), la UIT debe demostrar, mediante la utilización de sistemas internos de presentación de informes, que los resultados sobre igualdad de género y empoderamiento de la mujer se incluyen sistemáticamente en los documentos de planificación de iniciativas programáticas. Por otro lado, los resultados deben alcanzarse, o se debe prever que van a alcanzarse, y es necesario aportar pruebas a tal efecto en los informes ONU-SWAP. Si bien el Indicador de rendimiento 1 se refiere a resultados sobre igualdad de género y empoderamiento de la mujer‎ en el plano institucional, este indicador de rendimiento guarda relación con los resultados de iniciativas programáticas específicas que no constan plena ni directamente en el documento principal de planificación estratégica. No es una alternativa frente a la notificación del Indicador de rendimiento 1; las entidades deben informar tanto sobre el Indicador de rendimiento 1 como sobre este Indicador, según proceda. Los resultados pueden corresponder a escalas mundial, regional, nacional o comunitaria.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Productos | Responsable | Plazo |
| 3.1 [Informe al GADT](https://www.itu.int/md/D18-TDAG29-C-0002/es): [GICT](https://www.itu.int/women-and-girls/girls-in-ict/), [EQUALS](https://www.equals.org/), [Red de Mujeres (NoW) en el UIT-D](https://www.itu.int/es/ITU-D/Conferences/WTDC/WTDC21/NoW/Pages/default.aspx), Iniciativa "Her Cyber Track"/Las mujeres en el ciberespacio | BDT | 3-4 T Anual |
| 3.2 Informe al GAR: [NOW4WRC23](https://www.itu.int/now4wrc23/), [Grupo por Correspondencia del GAR sobre Cuestiones de Género](https://www.itu.int/en/ITU-R/conferences/rag/cg-gender/Pages/default.aspx) | BR | En curso |
| 3.3 Informe al GANT: [ITU-T NOW](https://www.itu.int/en/ITU-T/NoW/Pages/default.aspx); NOW4WTSA24 | TSB | 3T 2024 |
| 3.4 Inclusión de aspectos sobre GEM en los documentos del ciclo de proyectos ([Res. 55](https://www.itu.int/dms_pub/itu-d/md/18/wtdc21/c/D18-WTDC21-C-0103%21R1%21PDF-S.pdf#page=243); [C23/D631](https://www.itu.int/md/S23-CL-C-0125/es)) | BDT/PRJ | 2024 |
| 3.5 Establecimiento de un mecanismo para coordinar las actividades y operaciones NoW de los tres sectores | SG/SPM | 2024 |
| 3.6 Promoción de programas y de la seguridad en línea; medidas contra el abuso y el acoso ([Res. 55](https://www.itu.int/dms_pub/itu-d/md/18/wtdc21/c/D18-WTDC21-C-0103%21R1%21PDF-S.pdf#page=243)) | BDT |  |
| 3.7 Consideración de aspectos de género en cuestiones de las Comisiones de Estudio, según proceda | BDT/TSB/BR |  |

# *II Supervisión*

# 4 Evaluación2023 Estado: N/A

Este indicador sólo es pertinente si existe un departamento de evaluación. Para cumplir este [indicador de rendimiento ONU-SWAP](https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/How%20We%20Work/UNSystemCoordination/UN-SWAP/UN-SWAP-2-TN-PI04-Evaluation-en.pdf), la UIT debe cumplir las normas y reglas pertinentes en materia de igualdad de género del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas (UNEG) en todas las evaluaciones y aplicar las indicaciones del UNEG sobre integración de derechos humanos e igualdad de género en la evaluación durante todas las fases de la evaluación. Por otro lado, se pide a todas las entidades notificantes del sistema de las Naciones Unidas que realicen al menos una evaluación para valorar el rendimiento institucional en materia de integración de cuestiones de género cada 5-8 años. Para que una evaluación "cumpla los requisitos", al menos uno de los criterios proporcionados por el UNEG ([ONU-SWAP EPI](https://www.uneval.org/document/detail/1452)) debe considerarse "plenamente integrado".

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Productos | Responsable | Plazo |
| 4.1 Incorporación de cuestiones de género y diversidad en las directrices de gestión y evaluación de proyectos | DS/BDT | Por determinar |
| 4.2 Integración de las normas y reglas sobre género del UNEG en las evaluaciones de la UIT | DS/BDT | Por determinar |
| 4.3 Evaluación de los proyectos pertinentes para valorar las implicaciones en materia de género (Res. 55)[[7]](#footnote-7)4 | DS/BDT | Por determinar |

# 5 Auditoría sobre cuestiones de género [INDICADOR PRIORITARIO]Situación en 2023: Cumplimiento de requisitos

Para cumplir este [indicador de rendimiento ONU-SWAP](https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/How%20We%20Work/UNSystemCoordination/UN-SWAP/UN-SWAP-2-TN-PI05-Audit-en.pdf), la Dependencia de Supervisión (DS) de la UIT debe disponer de herramientas para auditar aspectos relativos a la igualdad de género y al empoderamiento de la mujer (en particular, cumplimiento de políticas y calidad de los informes), y aplicarlas según proceda en todas las fases de auditoría pertinentes. Puesto que la última auditoría específica se realizó en 2017, se requiere una nueva auditoría a tal efecto con objeto de cumplir los requisitos establecidos.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Productos | Responsable | Plazo |
| 5.1 Revisión de los riesgos relacionados con cuestiones de género en la planificación anual de la labor de auditoría; aplicación a todas las fases pertinentes | DS | Anual |
| 5.2 Auditoría específica sobre igualdad de género (cada 5 años; la última tuvo lugar en 2017) | DS | 2T 2024 |
| 5.3 Inclusión de aspectos de género en el Informe de la DS al Consejo | DS | Anual |

# *III Fortalecimiento institucional para facilitar el cumplimiento de los resultados*

# 6 PolíticaSituación en 2023: Cumplimiento casi íntegro de requisitos

Para cumplir este [indicador de rendimiento ONU-SWAP](https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/How%20We%20Work/UNSystemCoordination/UN-SWAP/UN-SWAP-2-TN-PI06-Policy-en.pdf), la UIT debe implantar una política y un plan actualizados en materia de igualdad de género y empleo para la mujer (desarrollado, reformulado o revisado en los últimos cinco años) que aborde tanto la integración de las cuestiones de género como la representación equitativa de la mujer. Su contenido ha de armonizarse con los requisitos del ONU-SWAP e incluir la rendición de cuentas a todos los niveles, incluida la alta dirección. Para cumplir los requisitos, es necesario contar con una estrategia de aplicación que abarque: i) un plan de aplicación; ii) un calendario de implantación; iii) los recursos necesarios para su aplicación; y iv) la rendición de cuentas a diversos niveles de personal, incluida la alta dirección, a los efectos de promoción de la igualdad de género y del empoderamiento de la mujer, que incluya la integración de las cuestiones de género, las intervenciones relativas a las mismas y la representación equitativa de mujeres en los miembros del personal de forma clara. Las medidas de rendición de cuentas deben incluir la evaluación del rendimiento y los contratos de la alta dirección, en los que se especifiquen sus responsabilidades. Por otro lado, la supervisión y evaluación de la política y el plan de acción deben ser claras, llevarse a cabo con arreglo a plazos, contar con mecanismos que garanticen las actividades de supervisión y evaluación y velar por que los resultados se consideren en las actividades de programación. Además, las políticas deberán incluir una sección sobre los principales resultados de la IGEM, vinculados a los ODS, que puede ser un resumen pormenorizado del documento principal de planificación estratégica. Para cumplir los requisitos sobre la representación equitativa de las mujeres, la UIT debe aplicar políticas que apoyen la representación de las mujeres en todos los niveles de la organización y una estrategia general que propicie el equilibrio de género.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Productos | Responsable | Plazo |
| 6.1 Actualización del plan sobre igualdad entre hombres y mujeres e integración de aspectos de género (GEM) para su aprobación | SPM/UIT/EO | 2T 2024 |
| 6.2 Proyecto de plan sobre [paridad de género](https://www.itu.int/md/S18-CL-C-0063/es) con objetivos definidos | HRMD | 2024 |
| 6.3 Actualización de los paneles de control sobre [género y consejo](https://www.itu.int/en/council/dashboard) para supervisar la representación equitativa del personal | SPM/HRMD | Automati-zado |
| 6.4 Proyecto de marco de rendición de cuentas en materia de supervisión 6.2 | SPM/HRMD | 2025 |

# 7 LiderazgoSituación en 2023: Cumplimiento de los requisitos

Para cumplir este [indicador de rendimiento ONU-SWAP](https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/How%20We%20Work/UNSystemCoordination/UN-SWAP/UN-SWAP-2-TN-PI07-Leadership-en.pdf), la alta dirección de la UIT (de nivel D1 o superiores, en particular la Secretaria General (SG) y el Vicesecretario General (DSG)) deben abogar tanto de forma interna como pública por la promoción de la igualdad de género y del empoderamiento de la mujer. La promoción a nivel interno comprende el establecimiento de una visión de las formas en que la entidad facilitará la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer como norma central de las Naciones Unidas y garantizará que los objetivos de la organización reflejen esa visión, al tiempo que se evitan prejuicios de género en el marco de la entidad para promover un cambio de actitud y actuar de forma ejemplar (también por medio de los IGC). Por otro lado, la alta dirección deberá velar por que se apliquen mecanismos de rendición de cuentas para que la entidad alcance igualdad de representación de las mujeres en cuanto a dotación de personal en un plazo adecuado, en particular a nivel P4 o superiores. Además, la promoción de la igualdad de género debe manifestarse en al menos 2 de los 5 aspectos siguientes: 1) Establecimiento de un discurso público o equiparable al respecto, que no sea una alocución en el Día Internacional de la Mujer, como visión clara de la forma de cumplir el mandato en cuanto a igualdad de género y empoderamiento de la mujer en la entidad. 2) Promoción, en colaboración con otras entidades de las Naciones Unidas, de la importancia que reviste el fomento de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer. 3) Promoción de la representación equitativa de mujeres en las delegaciones de órganos rectores, asambleas y foros intergubernamentales. 4) Promoción de programas de tutorías sobre igualdad de género y empoderamiento de la mujer, en particular a nivel de alta dirección o equivalente. 5) Inclusión de la atención sustantiva a la igualdad de género y del empoderamiento de la mujer en todos los compromisos pertinentes de la alta dirección. La UIT debe demostrar que los fondos se destinan prioritariamente al cumplimiento del mandato de la entidad en materia de igualdad de género y empoderamiento de la mujer mediante la asignación de fondos y recursos humanos adicionales, y la reasignación de fondos internos, en consonancia con la autoridad de toma de decisiones.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Productos | Responsable | Plazo |
| 7.1 [Compromisos](https://genderchampions.com/champions/doreen-bogdan-martin) de la SG en [2024](https://genderchampions.com/champions/doreen-bogdan-martin) para la promoción internacional de la igualdad de género | SGO | 1T anual |
| 7.2 Compromisos internos y públicos de la alta dirección de la UIT en materia de género | OE | Anual |
| 7.3 Consideración de aspectos de género en discursos y alocuciones de la SG, el DSG y Directores | CCD | Anual |
| 7.4 Establecimiento de la Red de Ministras Digitales, coordinada por la SG | SGO | 2T 2024 |
| 7.5 Armonización de las actividades compartidas entre redes de mujeres | SPM/Sectores | Anual |

# 8 Gestión del rendimiento en materia de aspectos de géneroSituación en 2023: Cumplimiento de los requisitos

Para satisfacer este [indicador de rendimiento ONU-SWAP](https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/How%20We%20Work/UNSystemCoordination/UN-SWAP/UN-SWAP-2-TN-PI08-Performance-management-en.pdf), la evaluación de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres debe integrarse en los valores fundamentales y las competencias de todo el personal, en particular a niveles P4 o superiores, y ponerse de manifiesto de forma pertinente. En relación con la igualdad de representación de mujeres y hombres, el requisito de base es que el respeto a la diversidad se integre en las competencias institucionales y normas éticas relativas a la descripción de todos los puestos y anuncios de vacantes. La igualdad de representación de mujeres y hombres en todos los niveles de la UIT debe constituir un valor fundamental. Por otro lado, la UIT debe identificar los medios necesarios para recompensar el rendimiento del personal como forma de promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Productos | Responsable | Plazo |
| 8.1 Neutralidad de género de todos los anuncios de vacantes | HRMD | Implantado |
| 8.2 Evaluación sistemática por los grupos de entrevistadores de la sensibilidad de los candidatos con respecto a cuestiones de género | HRMD | 2025 |
| 8.3 Inclusión en ePMDS de objetivos de gestión relacionados con cuestiones de género | HRMD | 2025 |

# 9 Supervisión de los recursos financierosSituación en 2023: Cumplimiento de los requisitos

Para cumplir este [indicador de rendimiento ONU-SWAP](https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/How%20We%20Work/UNSystemCoordination/UN-SWAP/UN-SWAP-2-TN-PI09-Financial-resource-tracking-en.pdf), la UIT debe disponer de un sistema de supervisión financiera (por ejemplo, un indicador sobre aspectos de género) con objeto de cuantificar los fondos asignados a la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer. Ello conlleva la supervisión de los fondos que hacen hincapié en la promoción de la igualdad de género y de los fondos asignados a la integración de cuestiones de género.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Productos | Responsable | Plazo |
| 9.1 Informe (¿automatizado?) relativo a los resultados del indicador sobre aspectos de género y asignación de recursos a los mismos | FRMD | ¿? T 2024 |
| 9.2 Desarrollo y aplicación de un mecanismo para supervisar y evaluar la precisión de codificación | FRMD | 2024 |
| 9.3 Revisión del indicador o indicadores sobre aspectos de género y de las posibilidades de mejora | FRMD | 2024 |

# 10 Asignación de recursos financieros [INDICADOR PRIORITARIO]Situación en 2023: sin información

Para cumplir este [indicador de rendimiento ONU-SWAP](https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/How%20We%20Work/UNSystemCoordination/UN-SWAP/UN-SWAP-2-TN-PI10-Financial-resource-allocation-en.pdf), la UIT debe establecer y alcanzar un objetivo financiero porcentual a tenor de su mandato de igualdad de género y empoderamiento de la mujer con respecto a todos los presupuestos, incluidos los recursos ordinarios, de base y extrapresupuestarios. Ese proceso es iterativo, y las entidades deben prever no sólo cumplir sistemáticamente un objetivo establecido, sino también reevaluar periódicamente si se asignan recursos suficientes a la igualdad de género y al empoderamiento de la mujer y, de ser necesario, ajustar el objetivo al alza.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Productos | Responsable | Plazo |
| 10.1 Establecimiento de un objetivo financiero sobre igualdad de género como porcentaje de los ingresos totales | FRMD | ¿? T 2024 |
| 10.2 Notificación financiera con carácter anual para cumplir el mandato de la UIT en cuanto a igualdad de género | FRMD | ¿? T 2024 |
| 10.3 Revisión periódica de los recursos financieros asignados a actividades GEM |  |  |

# 11 Estructura de las actividades sobre cuestiones de géneroSituación del SWAP en 2023: cumplimiento casi íntegro de requisitos

Para cumplir este [indicador de rendimiento ONU-SWAP](https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/How%20We%20Work/UNSystemCoordination/UN-SWAP/UN-SWAP-2-TN-PI11-Gender-architecture-en.pdf), es necesario que la UIT cuente con coordinadores de género en la sede y en las regiones, con mandatos establecidos por escrito, y al menos el 20% de su tiempo asignado al desempeño de funciones de coordinación de género. Se requiere una dependencia o un departamento para cuestiones de género con todos los recursos necesarios, es decir, que disponga de los recursos humanos y financieros adecuados para apoyar a la UIT en el cumplimiento de su mandato en materia de igualdad de género y empoderamiento de la mujer.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Productos | Responsable | Plazo |
| 11.1 Establecimiento de una dependencia funcional dotada de recursos para abordar cuestiones de género en SGO | SG/FRMD |  |
| 11.2 Actualización de los coordinadores GTF; organización de sesiones informativas a los nuevos miembros | SPM | Según sea necesario |
| 11.3 Revisión de los mandatos y funcionamiento del GTF para posibles mejoras y aumentar la eficacia | GTF/SPM | 2024 |

# 12 Igualdad de representación de las mujeres [INDICADOR PRIORITARIO]Situación del SWAP en 2023: sin información

Para cumplir este [indicador de rendimiento ONU-SWAP](https://www.unwomen.org/sites/default/files/2022-12/UN-SWAP-2-TN-PI12-Equal-representation-of-women-en.pdf), la UIT debe alcanzar los hitos y objetivos establecidos en un plan sobre paridad de género y, a tenor de ello, presentar las estadísticas actualizadas pertinentes relativas al personal a todos los niveles. Para superar los requisitos, la UIT debe poseer una representación paritaria en los niveles superiores de las oficinas sobre el terreno, así como en órganos consultivos y comités, entre otros órganos.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Productos | Responsable | Plazo |
| 12.1 Proyecto de plan sobre [paridad de género](https://www.itu.int/md/S18-CL-C-0063/es) con objetivos establecidos | HRMD | 2024 |
| 12.2 Revisión de los procedimientos de contratación de la UIT en consonancia con lo establecido en la Res. 70 | HRMD | Implementado |
| 12.3 Formación para que los responsables de contratación aborden prejuicios inconscientes | HRMD | 2025 |
| 12.4 Informes periódicos para su inclusión en el [panel de control de las Naciones Unidas sobre paridad de género](https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiOGY5YjU4ZGEtYmE0ZS00ZDQ4LWJhNjgtNzNhMzJhNmFhMjZmIiwidCI6ImIzZTVkYjVlLTI5NDQtNDgzNy05OWY1LTc0ODhhY2U1NDMxOSIsImMiOjh9) | HRMD | Anual |
| 12.5 Actualización del [panel de control de la UIT](http://www.itu.int/genderdashboard) sobre cuestiones de género y personal | HRMD/SPM | Automatizado |
| 12.6 Informe sobre la aplicación de la estrategia sobre paridad de género a la CEB | HRMD | Anual |
| 12.7 Desarrollo de una estrategia de divulgación para atraer a más mujeres candidatas | HRMD | 2025 |
| 12.8 Actividades para alentar a mujeres en delegaciones y eventos de la UIT; actividades de [supervisión y notificación](https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiOWM3MWE2YjYtYzdmYS00MDU5LTk4YjYtYWFiOTA0YjU2ZDYyIiwidCI6IjIzZTQ2NGQ3LTA0ZTYtNGI4Ny05MTNjLTI0YmQ4OTIxOWZkMyIsImMiOjl9) (incl. en relación con la Res. 167) |  | En curso |
| 12.9 Fomento del equilibrio de género en los comités reglamentarios de la UIT (Res. 70) | OE/HRMD | En curso |

# 13 Cultura institucional [INDICADOR PRIORITARIO]Situación del SWAP en 2023: cumplimiento casi íntegro de requisitos

Para cumplir este [indicador de rendimiento ONU-SWAP](https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/How%20We%20Work/UNSystemCoordination/UN-SWAP/UN-SWAP-2-TN-PI13-Organizational-culture-en.pdf), la UIT debe demostrar que su cultura institucional fomenta plenamente la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer. Ello conlleva: 1) la aplicación de normas y reglamentos de las Naciones Unidas relacionados con la ética, con formación obligatoria sobre ética y tolerancia cero en los casos de comportamiento no ético; 2) la implantación de políticas para la prevención de la discriminación y del acoso, incluidas medidas específicas para evitar la explotación y el abuso sexuales, el establecimiento de una oficina de ética, la aplicación de medidas frente al abuso de autoridad, la administración de justicia, la resolución de controversias y la protección contra las represalias; 3) la aplicación, promoción y notificación de políticas que faciliten los permisos parentales, de adopción, familiares y de casos de emergencia, la lactancia materna y el cuidado de los hijos; 4) la implantación, promoción y evaluación de políticas relacionadas con la compaginación de la vida laboral y la familiar, incluido el trabajo a tiempo parcial, los horarios de trabajo escalonados, el teletrabajo, los periodos programados para actividades de aprendizaje prolongadas, horarios de trabajo concentrados, apoyo financiero a los padres que viajan con hijos y jubilación escalonada; 5) promoción de las normas y los reglamentos en vigor en la ONU sobre conciliación de la vida laboral y familiar mediante un mecanismo interno disponible para realizar un seguimiento de su aplicación y accesibilidad por género y grado; 6) programación de reuniones periódicas del personal por dependencia durante las horas de trabajo principales y en días laborables del personal que trabaja a tiempo parcial, al tiempo que se promocionan activamente las reuniones por teleconferencia u otros medios informáticos; 7) realización de encuestas globales periódicas y entrevistas de fin de servicio obligatorias, y difusión de los resultados e información al respecto, para obtener y analizar datos pertinentes en el marco de evaluaciones de los aspectos cualitativos de la cultura institucional y analizar las cuestiones que repercuten en la contratación, la retención y la experiencia del personal; 8) demostración del cumplimiento de todas las políticas contra el acoso sexual específicas y de todo el sistema. Para superar los requisitos, la UIT debe llevar a cabo una auditoría participativa de la OIT sobre aspectos de género.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Productos | Responsable | Plazo |
| 13.1 Supervisión del cumplimiento y de las actividades de formación obligatorias relacionadas con la ética | ÉTICA | Por determinar |
| 13.2 Participación en el grupo especial de la JJE sobre acoso sexual | DGS/HRMD | En curso |
| 13.3 Establecimiento de una encuesta de fin de servicio como mecanismo de control interno | HRMD | Implementado |
| 13.4 Establecimiento de una encuesta para todo el personal | HRMD | 2024 |
| 13.5 Revisión de los aspectos de género en documentos y procesos de contratación | PROC | 2024-25 |
| 13.6 Presentación de informes y actividades de supervisión sobre prevención de casos de explotación y abuso sexuales (PSEA) | ÉTICA | Por determinar |
| 13.7 Realización de una auditoría participativa de la OIT sobre aspectos de género (OIT) |  | Por determinar |
| 13.8 Revisión y actualización de políticas habilitadoras con arreglo a [las Directrices de la ONU sobre un entorno propicio](https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2019/Gender-parity-Enabling-environment-guidelines-en.pdf) |  |  |

# 14 Evaluación de capacidadSituación del SWAP en 2023: sin información

Para cumplir este [indicador de rendimiento ONU-SWAP](https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/How%20We%20Work/UNSystemCoordination/UN-SWAP/UN-SWAP-2-TN-PI14-Capacity-assessment-en.pdf), la UIT debe llevar a cabo una evaluación de capacidad de todo el personal pertinente y utilizar los resultados para establecer un plan de capacitación, con recursos y plazos específicos. Una evaluación de capacidad cada cinco años permitirá determinar el grado de eficacia de la estrategia de capacitación.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Productos | Responsable | Plazo |
| 14.1 Realización de una evaluación de las capacidades en materia de igualdad de género | HRMD | Implementado |
| 14.2 Análisis de resultados y elaboración de informes con recomendaciones sobre capacitación | HRMD | 2024 |
| 14.3 Plan de capacitación a tenor de las necesidades de personal de la UIT (actualizado cada 5 años) | HRMD | 2025 |

# 15 Capacitación [INDICADOR PRIORITARIO]Situación del SWAP en 2023: cumplimiento casi íntegro de requisitos

Para cumplir este [indicador de rendimiento ONU-SWAP](https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/How%20We%20Work/UNSystemCoordination/UN-SWAP/UN-SWAP-2-TN-PI15-Capacity-development-en.pdf), la UIT debe realizar actividades de formación obligatoria para todos los niveles del personal en la sede, así como en las oficinas regionales y zonales. Se consideran adecuados por lo menos un día de formación para el nuevo personal durante el primer año, y en lo sucesivo como mínimo un día de formación una vez cada dos años. Los especialistas y coordinadores en cuestiones de género han de recibir formación específica, en función de las necesidades existentes, como mínimo durante dos días por año, en aspectos relativos a la igualdad de género y al empoderamiento de la mujer. La UIT deberá determinar los cursos de formación más adecuados para su personal.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Productos | Responsable | Plazo |
| 15.1 Actualización de la orden de servicio 18/10 sobre aprendizaje obligatorio | HRMD | 2024 |
| 15.2 Supervisión y análisis del cumplimiento de las medidas sobre aprendizaje obligatorio | HRMD | 2024 |
| 15.3 Actualización de la plataforma L&D sobre formación en materia de género y cuestiones conexas para el personal | SPM/HRMD | En curso |
| 15.4 Programa de tutorías para orientar y apoyar al personal femenino |  |  |
| 15.5 Formación en liderazgo y gestión (módulo sobre género) | HRMD | 2025 |
| 15.6 Formación destinada a los responsables de la contratación para abordar prejuicios no manifiestos | HRMD | 2025 |
| 15.7 Análisis de género para autoaprendizaje en línea sobre inclusión digital | SPM | 1T 2024 |
| 15.8 Formación GEM para el personal de la BDT encargado de la formulación de proyectos para aumentar la concienciación en cuestiones de género (Res. 55) | BDT | En curso |
| 15.9 Desarrollo de una formación específica para abordar los retos que afronta la mujer en las TIC | BDT | En curso |
| 15.10 Desarrollo de formación, herramientas y directrices de evaluación para la elaboración de políticas | BDT | En curso |

# 16 Conocimientos y comunicaciónSituación del SWAP en 2023: cumplimiento de los requisitos

Para cumplir este [indicador de rendimiento ONU-SWAP](https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/How%20We%20Work/UNSystemCoordination/UN-SWAP/UN-SWAP-2-TN-PI16-Knowledge-and-communication-en.pdf), la UIT debe: 1) documentar de forma sistemática y compartir públicamente conocimientos sobre igualdad de género y empoderamiento de la mujer relacionados sustancialmente con su mandato y la representación y la situación de la mujer en la propia institución; 2) garantizar que su plan de comunicación tenga en cuenta las cuestiones de género e incluya la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer como componente integral de las medidas de difusión de información interna y pública. Para superar ese requisito, la UIT debe participar activamente en una comunidad interinstitucional de prácticas sobre igualdad de género y empoderamiento de la mujer. [*En la actualidad, la comunicación de la UIT incluye aspectos sobre igualdad de género y empoderamiento de la mujer, pero sin incluirlos claramente en una estrategia o un plan de comunicación estructurado, por lo que se considera que cumple los requisitos en lugar de superarlos*].

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Productos | Responsable | Plazo |
| 16.1 Reuniones informativas de bienvenida o de iniciación sobre el GTF (en particular, mandatos, enlaces, ONU-SWAP e información general) | SPM | En su caso |
| 16.2 Inclusión de los aspectos de género en la estrategia y el plan de comunicación | CCD |  |
| 16.3 Actualización de las directrices de la UIT en materia de cuestiones de género | CCD |  |
| 16.4 Actualización periódica de la información de GEM en sitios externos e internos (intranet, TEAMS) | SPM/GTF | En curso |
| 16.5 Celebración de reuniones del GTF (estudio de la participación y la eficacia del GTF) | SPM/GTF | En curso |
| 16.6 Armonización con las herramientas y plataformas de transformación digital | SPM | En curso |

# 17 CoherenciaEstado del SWAP 2023: cumple los requisitos

Para cumplir este [indicador de rendimiento ONU-SWAP](https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/How%20We%20Work/UNSystemCoordination/UN-SWAP/UN-SWAP-2-TN-PI17-Coherence-en.pdf), la UIT debe participar sistemáticamente en los mecanismos de coordinación interinstitucional, así como en el proceso periódico de revisión por pares del ONU-SWAP. La revisión por pares realizada en 2022 tiene una validez de cinco años. Para superar los requisitos, la UIT necesita apoyar a otra entidad para aplicar un indicador de rendimiento.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Productos | Responsable | Plazo |
| 17.1 Actividad en varias comunidades de práctica (CoP): [ONU-SWAP](https://unswap.unwomen.org), [GEF](https://forum.generationequality.org/es/home), IANWGE, [IGC](https://genderchampions.com) | SG/SPM | En curso |
| 17.2 Fortalecimiento de asociaciones y de la cooperación mediante formación en análisis de cuestiones de género, EQUALS, GEF | SPM/BDT | En curso |
| 17.3 Apoyo a otras entidades de las Naciones Unidas en la aplicación de indicadores de rendimiento |  |  |
| 17.4 Revisión por pares del ONU-SWAP cada 5 años (la última en 2022) | SPM | 2027 |

**Evolución del cumplimiento del ONU-SWAP por la UIT:**



**Baremo de eficacia de los resultados en función del género (GRES):**



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

1. [Constitución de la UIT](https://www.itu.int/en/council/Documents/basic-texts/Constitution-S.pdf), Artículo 1 d. [↑](#footnote-ref-1)
2. Resultados de los informes ONU-SWAP de 2013 en [www.itu.int/genderdashboard](http://www.itu.int/genderdashboard). [↑](#footnote-ref-2)
3. [↑](#footnote-ref-3)
4. 1 Resolución 70 de la PP (Incorporación de cuestiones de género); Resolución 55 del UIT-D; Resolución 55 del UIT-T; Resolución 72 del UIT-R, Resolución 213 de la UIT, Resolución 48 de la UIT, Propuesta C23/76 de varios países para el empoderamiento y la inclusión de la mujer en las actividades de la Unión, Acuerdo 631 del Consejo de la UIT. [↑](#footnote-ref-4)
5. 2 <https://www.itu.int/md/S22-CL-C-0006> [↑](#footnote-ref-5)
6. 3 Resolución 70 [↑](#footnote-ref-6)
7. 4 En 2024, la UIT llevará a cabo un proyecto piloto para incorporar cuestiones de género a la evaluación de los proyectos ejecutados por la Oficina de Desarrollo de las Telecomunicaciones de la UIT. Las conclusiones que se extraigan en el proyecto piloto se tendrán en cuenta ulteriormente en el marco de la futura función de evaluación de la UIT. [↑](#footnote-ref-7)