|  |  |
| --- | --- |
| **Punto del orden del día: PL 2** | **Documento C25/6-S** |
| **16 de mayo de 2025** |
| **Original: inglés** |
|  |  |
| Informe de la Secretaria General |
| INFORME SOBRE LA RESOLUCIÓN 70 (REV. BUCAREST, 2022) DE LA CONFERENCIA DE PLENIPOTENCIARIOS |
| **Finalidad**En este documento se recoge el Informe anual sobre la labor de la UIT en materia de igualdad e integración de género, de conformidad con la Resolución 70 (Rev. Bucarest, 2022) de la Conferencia de Plenipotenciarios.**Acción solicitada al Consejo**Se invita al Consejo a **tomar nota** de este Informe.**Vínculo(s) pertinente(s) con el Plan Estratégico**Entorno habilitador, capacitación.**Consecuencias financieras**Con cargo al presupuesto asignado para 2024-2025. Se anima a los Estados Miembros a aportar contribuciones voluntarias en apoyo de los programas e iniciativas de la UIT para las mujeres y las niñas.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**Referencias** [*Plan Estratégico de la UIT para 2024-2027 - Meta 2,*](https://www.itu.int/en/council/planning/Pages/default.aspx)[*Resolución 70 (Rev. Bucarest, 2022) de la Conferencia de Plenipotenciarios;*](https://www.itu.int/en/council/Documents/basic-texts-2023/RES-070-E.pdf)[*Resolución 55 (Rev. Kigali, 2022) de la CMDT*](https://www.itu.int/dms_pub/itu-d/opb/tdc/D-TDC-WTDC-2022-PDF-E.pdf#page=358)*;* [*Resolución 72 (Dubái, 2023) de la CMR*](https://www.itu.int/dms_pub/itu-r/opb/act/R-ACT-WRC.16-2024-PDF-E.pdf)*;* [*Resolución 55 (Rev. Nueva Delhi, 2024) de la AMNT;*](https://www.itu.int/pub/T-RES-T.55-2024)[*Acuerdo 631 (C23) del Consejo*](https://www.itu.int/en/council/Documents/Council-Res-Dec/Council-Res-Dec-2023-E.pdf);[*Plan de aplicación 2024-2025 de la Igualdad de género e integración de aspectos del mismo (GEM) en la UIT*](https://www.itu.int/md/S24-CL-C-0006/en)*;* [*Informe de cumplimiento ONU-SWAP 2023 de la UIT*](https://www.itu.int/en/action/gender-equality/Documents/Report_card_ITU_2023.pdf) |

# 1 Introducción

Como parte de su misión para llevar los beneficios de las tecnologías digitales e incipientes a todos los habitantes del planeta[[1]](#footnote-1), la UIT integra una perspectiva de género en su trabajo. En este documento, que abarca el periodo de un año comprendido entre el [C24/6](https://www.itu.int/md/S24-CL-C-0006/es) y marzo de 2025, se da cuenta de los avances realizados por la UIT en la promoción de la igualdad de género, conforme a lo dispuesto en la [Resolución 70](https://www.itu.int/en/action/gender-equality/Documents/S22-PP-Res70-E.pdf) (Rev. Bucarest, 2022) de la Conferencia de Plenipotenciarios.

En octubre de 2024 el UIT-T actualizó su [Resolución 55](https://www.itu.int/pub/T-RES-T.55-2024/es), reafirmando así su compromiso para con la integración de la igualdad de género en las actividades de normalización, armonizándolo con los compromisos en materia de género sectoriales ya definidos en el [UIT‑R](https://www.itu.int/dms_pub/itu-r/opb/res/R-RES-R.72-2023-PDF-E.pdf) y el [UIT-D](https://www.itu.int/dms_pub/itu-d/md/18/wtdc21/c/D18-WTDC21-C-0103%21R1%21PDF-E.pdf#page=243).

# 2 Intervenciones específicas para abordar la brecha digital de género

**2.1** **Datos sobre la brecha digital 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. En [2024](https://www.itu.int/itu-d/reports/statistics/facts-figures-2024/), el 70 % de los hombres y el 65 % de las mujeres utilizaban internet, lo que supone una reducción de la diferencia existente en 2021, cuando había 277 millones más de usuarios que de usuarias, a 189 millones en 2024. Si bien hay regiones como las Américas, Europa y la CEI donde se ha alcanzado la paridad, los progresos son dispares a nivel mundial. La región Asia-Pacífico ha experimentado una mejora notable, pero los Estados Árabes y África están muy atrás. Cabe destacar que los pequeños Estados insulares en desarrollo han alcanzado la paridad a pesar del bajo nivel global de utilización de Internet. Las mujeres siguen teniendo un 7 % menos de probabilidades de poseer un teléfono móvil que los hombres, superando a los hombres que no poseen un teléfono móvil en un 31 %. Es necesario seguir trabajando para vencer los obstáculos culturales y socioeconómicos que dificultan el acceso de las mujeres a las tecnologías digitales.

**2.2 Día de las Niñas en las TIC 2025**: La [celebración mundial de la UIT correspondiente a la edición de 2025](https://www.itu.int/women-and-girls/girls-in-ict/international-girls-in-ict-day-2025/) tuvo lugar el 24 de abril en Bishkek, Kirguistán, organizada por la Comunidad de Estados Independientes (CEI) y la región de los Estados Árabes como evento híbrido, con un enlace en directo entre Bishkek (Kirguistán) y Nouakchott (Mauritania), cuyo tema fue "Las Niñas en las TIC para una transformación digital inclusiva". El programa se centró en diálogos intergeneracionales interactivos en los que niñas, jóvenes, líderes y expertos en TIC exploraron soluciones para cerrar la brecha digital de género, ofreciendo al mismo tiempo a funcionarios estatales, líderes de TIC y representantes de la Red de Mujeres del UIT-D una plataforma donde reafirmar su compromiso para con un futuro digital más inclusivo y sin obstáculos. Esta celebración se vio complementada por un evento celebrado en Ginebra, vinculado al 160º aniversario de la UIT y el tema del DMTSI, donde las niñas pudieron entrar directamente en contacto con profesionales de las TIC y obtener mentorías.

**2.3 EQUALS 2.0**: La Alianza Mundial [EQUALS](https://eur03.safelinks.protection.outlook.com/?url=http%3A%2F%2Fwww.equalsintech.org%2F&data=05%7C02%7Cmaria.durangonzalez%40itu.int%7C40901c9350fb48d3a2b308dd65633c55%7C23e464d704e64b87913c24bd89219fd3%7C0%7C0%7C638778199085368291%7CUnknown%7CTWFpbGZsb3d8eyJFbXB0eU1hcGkiOnRydWUsIlYiOiIwLjAuMDAwMCIsIlAiOiJXaW4zMiIsIkFOIjoiTWFpbCIsIldUIjoyfQ%3D%3D%7C0%7C%7C%7C&sdata=hN4qyVr5N8s9EV9aH0b7sngWPpu%2F4ER2H77iruLc5Os%3D&reserved=0) reafirmó su compromiso con la igualdad digital de género fijando un nuevo objetivo para 2035. Liderada por la UIT, el ITC, ONU-Mujeres, la UNU y la GSMA, EQUALS tiene por objetivo situar a las mujeres y las niñas en el centro de la transformación digital, ofreciéndoles competencias, recursos y oportunidades. La presentación se efectuó en el marco del *Mobile World Congress* (MWC) en Barcelona en marzo de 2025. A lo largo de la próxima década EQUALS pretende empoderar a 100 millones de niñas y mujeres a fin de que puedan participar activamente en la economía digital, liderarla y facilitar su innovación. Los [premios anuales EQUALS in tech](https://eur03.safelinks.protection.outlook.com/?url=https%3A%2F%2Fwww.equalsintech.org%2Fawards&data=05%7C02%7Cmaria.durangonzalez%40itu.int%7C40901c9350fb48d3a2b308dd65633c55%7C23e464d704e64b87913c24bd89219fd3%7C0%7C0%7C638778199085409219%7CUnknown%7CTWFpbGZsb3d8eyJFbXB0eU1hcGkiOnRydWUsIlYiOiIwLjAuMDAwMCIsIlAiOiJXaW4zMiIsIkFOIjoiTWFpbCIsIldUIjoyfQ%3D%3D%7C0%7C%7C%7C&sdata=ysRI0iJ1G8iD16Nt%2FGbj0WshvTNmBpEJUdz17JaYbYM%3D&reserved=0) 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 AI Skills Accelerator**: Junto con EQUALS, el UIT-D y Ernst & Young (EY) lanzaron el programa de dos años [AI skills accelerator for girls](https://www.itu.int/women-and-girls/women-in-ict/ai-skills-accelerator-for-girls)para formar a 1 000 niñas y jóvenes de comunidades marginadas de 12 países, 2 de cada región de la UIT. Con el objetivo de dotar a las participantes con las competencias digitales, éticas y administrativas esenciales para convertirse en innovadoras de IA y creadoras de contenido, el programa abarca temas como los fundamentos de la IA, los macrodatos, el aprendizaje automático, la codificación, el tratamiento de datos y las implicaciones éticas de la IA. La primera ronda de talleres contó con más de 470 participantes de seis países: India, Jordania, Kazajstán, Kenya, Malta y Paraguay.

**2.5** **Her Digital Skills**: el UIT-D, junto con GSMA, EY, W4 y el apoyo de Qualcomm y Verizon, impartió 21 talleres durante 2024 en el marco de la iniciativa [Her Digital Skills](https://www.equalsintech.org/her-digital-skills/), cuyo objetivo es dar acceso a formaciones en competencias digitales básicas, gratuitas y transformadoras, diplomas en competencias-e y mentorías-e a un millón de mujeres y niñas de aquí a 2030. Las 1 758 participantes beneficiarias procedieron de Kenya, Nepal, Uganda, Somalia, Trinidad y Tabago, Bahamas, Camerún, Estados Unidos, Santa Lucía, Sudáfrica, Pakistán, Nigeria, Ghana y Micronesia.

**2.6 Her CyberTracks**:Coejecutada con GIZ, ONUDD y CyberNet/LAC4 de la UE, esta [iniciativa](https://www.itu.int/en/ITU-D/Cybersecurity/Pages/Skills-Development/Her-CyberTracks.aspx) destinada a terminar con la infrarrepresentación de las mujeres en la ciberseguridad. Lanzada en 2023, en 2024 amplió su alcance a países con bajos ingresos e introdujo vías especializadas. El programa integra el Programa de Mentorías *Women in Cyber* de la UIT y se imparte a través de la Academia de la UIT. Ya implantado en Europa y África, previéndose una fase piloto en las Américas en 2025, cuenta con unos 300 participantes y promueve así la existencia de un panorama de ciberseguridad más inclusivo y resiliente a escala mundial.

**2.7** **Cumbre Mundial sobre la Sociedad de la Información (CMSI)**: El [Evento de Alto Nivel del Foro de la CMSI+20 de 2024](https://www.itu.int/net4/wsis/forum/2024/es) contó con una vía especial dedicada a las TIC y la integración de género, en la que se consideraron, entre otras cosas, la seguridad de las mujeres en línea, la definición de políticas de TIC inclusivas y el apoyo brindado a las nuevas empresas tecnológicas dirigidas por mujeres. Hay iniciativas especiales, como Creadores de tendencias en materia de género de la CMSI y el Repositorio de la CMSI sobre las mujeres en la tecnología, que son plataformas únicas de defensa de las consideraciones de género y fomentan el establecimiento de contactos y la mentoría. La [CMSI](http://www.wsis.org/) celebró un [evento paralelo](https://www.itu.int/net4/wsis/forum/2025/es/Agenda/Session/119) el 19 de marzo de 2025 con ocasión de la 69ª Sesión de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW69), en el que se destacó la necesidad de una igualdad de género en las políticas digitales de cara al Examen CMSI+20. Los debates se centraron en el fomento de un ecosistema digital inclusivo y en la integración de las consideraciones digitales en el proceso de examen Beijing+30.

**2.8** **Red de Ministras y Mujeres Líderes Digitales**: La UIT celebró el [primer evento de la Red de Ministras y Mujeres Líderes Digitales](https://www.itu.int/net4/wsis/forum/2024/es/Agenda/Session/416) con ocasión de la CMSI+20 en julio pasado. En julio de 2025 la Secretaria General celebrará el segundo evento en el marco del Evento de Alto Nivel del Foro de la CMSI+20 de 2025, de conformidad con la Resolución 70.

**2.9** **Red de Mujeres (NoW)**: La UIT promueve la participación activa de las mujeres en los eventos de la UIT y ha lanzado la iniciativa Red de Mujeres (NoW) en los tres Sectores: [UIT-R](https://www.itu.int/now4wrc/), [UIT-D](https://www.itu.int/en/ITU-D/Digital-Inclusion/Women-and-Girls/NoW/Pages/default.aspx) y [UIT-T](https://www.itu.int/en/ITU-T/NoW/Pages/default.aspx#/es). El [programa de mentoría NOW4WRC27](https://www.itu.int/now4wrc27/mentoring-programme/#/es), lanzado a principios de este año, estará activo hasta la CMR-27 y empoderará a las delegadas facilitando su comprensión de los métodos de trabajo del UIT-R, el Reglamento de Radiocomunicaciones y el proceso de la CMR‑27. El [programa de mentoría Empoderar a las mujeres dirigentes](https://www.itu.int/en/ITU-D/Digital-Inclusion/Women-and-Girls/NoW/Pages/mentorship/2024/Empowering-Women-Leaders-Mentorship-Programme.aspx), lanzado por NoW en el UIT-D de cara a la CMDT-25, fomenta una mayor representación de las mujeres en la toma de decisiones sobre TIC. La campaña NoW para la AMNT-24 ([NOW4WTSA24](https://www.itu.int/wtsa/2024/now/about/#/es)) generó un aumento del número de mujeres elegidas a puestos dirigentes del 24 %, llegando la representación femenina en la Asamblea al 26 %. A pesar de estar aún lejos del objetivo del 35 %, se trata del mayor porcentaje de representación femenina en una AMNT celebrada fuera de Ginebra.

**2.10 Representación equitativa de delegadas**: La UIT hace un seguimiento de la participación de mujeres en los eventos y actividades de la UIT a través del [Panel de control sobre cuestiones de género](http://www.itu.int/genderdashboard) de la UIT. El progreso es lento y se ha 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.



Mujeres

**2.11** **DMTSI y la iniciativa ITU160 Gender Champion:** con el amable apoyo de Canadá, la [iniciativa ITU160 Gender Champion](https://www.itu.int/wtisd/itu160-gender-champions/#/es) traerá a nueve jóvenes mujeres (de entre 18 y 25 años) que trabajan en el desarrollo digital a Ginebra. Su participación plenamente financiada les ofrecerá una participación única de participar en el Evento de Alto Nivel CMSI+20, la Cumbre Mundial *AI for Good* Global y la conmemoración del 160º aniversario de la UIT del 7 al 11 de julio de 2025. El objetivo de esta iniciativa es empoderar a las jóvenes ofreciéndoles una plataforma en la que mostrar su trabajo, establecer contactos con líderes de la industria y conocer de primera mano el panorama de la transformación digital. El Día Mundial de las Telecomunicaciones y la Sociedad de la Información ([DMTSI](https://www.itu.int/wtisd/#/es)) el 17 de mayo de 2025 también pone de manifiesto la igualdad de género en la transformación digital.

# 3 Actividades a favor de la igualdad de género en la UIT

**3.1 ONU-SWAP 3.0 y GEAP**: El Plan de Acción para todo el sistema de las Naciones Unidas (ONU-SWAP) sobre igualdad de género y empoderamiento de la mujer proporciona un marco para que las entidades de las Naciones Unidas incorporen las consideraciones de género. La UIT cerró el ONU-SWAP 2.0 con un nivel de cumplimiento del 53 % (el Informe final de 2024 está pendiente), cuando en [2023 había sido del 47 %](https://www.itu.int/en/action/gender-equality/Documents/Report_card_ITU_2023.pdf). Este progreso es reflejo de la finalización de una evaluación de las capacidades, de los mecanismos de supervisión del personal y del lanzamiento de una nueva formación en dirección inclusiva. [ONU-SWAP 3.0](https://gendercoordinationandmainstreaming.unwomen.org/un-swap-30-framework-and-technical-guidance) introduce mejores prácticas idóneas normalizadas y está armonizado con el [Plan de Aceleración de la Igualdad de Genéro del Sistema de las Naciones Unidas](https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/2024/12/unw_geap_deck_detailed_plan_final.pdf) (GEAP).

**3.2** **Representación de las mujeres**: La UIT [hace un seguimiento](https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiOWJmNjg1MTktOWM4NC00ZmRmLWFiZTYtYWY3NGNkOGI0MmY4IiwidCI6IjIzZTQ2NGQ3LTA0ZTYtNGI4Ny05MTNjLTI0YmQ4OTIxOWZkMyIsImMiOjl9&pageName=ReportSectiond997698b760ca05d92dc) y rinde informe sobre la representación de las mujeres a la Estrategia de Paridad de Género del Sistema de las Naciones Unidas y ONU‑SWAP. Las mujeres siguen estando subrepresentadas en los puestos directivos de la UIT y sobrerrepresentadas en la categoría de servicios generales. El reciente nombramiento de las Directoras Adjuntas del UIT-R y el UIT-D ha aumentado la representación en puestos D2 al 60 %, al estar tres de los cinco puestos ocupados por mujeres. A pesar de estos avances, sigue habiendo grandes diferencias en otros niveles, pues sólo el 37 % de puestos D1 y el 30 % de puestos P5 están ocupados por mujeres.

Mujer

Hombre

Género

**3.3 Desarrollo de las capacidades y la cultura institucional**:Un entorno propicio es esencial para el bienestar del personal y atraer el talento, especialmente el de las mujeres, en el ámbito de las TI y la ingeniería. Los resultados de la evaluación de las capacidades del personal, realizada en enero de 2024, sirvieron para establecer los nuevos planes de desarrollo de capacidades y de paridad de género. Las nuevas formaciones contemplan las microagresiones y la prevención del acoso, así como también el liderazgo inclusivo para los puestos directivos, de P5 en adelante. La primera encuesta de implicación del personal de la UIT, realizada en enero de 2025, ha establecido una importante función supervisora, esencial para una mejora constante. Además de las presentaciones para los nuevos funcionarios, la formación "I Know Gender" es de carácter obligatorio. La dirección adopta un riguroso enfoque de tolerancia cero ante el acoso.

El Grupo de Tareas Especiales sobre Género de la UIT es un mecanismo de supervisión y coordinación interna de toda la UIT creado en 2014 por el Secretario General de la UIT y que cuenta con coordinadores de género representantes de la Secretaría General y las tres Oficinas de la UIT. El Grupo de Tareas Especiales sobre Género trabaja en estrecha colaboración para garantizar la implementación del mandato de la UIT en materia de igualdad de género y ONU-SWAP 3.0 en toda la UIT.

**3.4 ITU160 Talk: Women in Tech – Driving Digital Inclusion**: el 160º aniversario de la UIT y el Día Mundial de las Telecomunicaciones y la Sociedad de la Información (DMTSI de 2025 destacan la urgente necesidad de avanzar en lo que respecta a la igualdad digital de género a fin de que las mujeres y las niñas de todo el mundo puedan beneficiarse de la transformación digital y aportar su contribución a la misma bajo el lema: Igualdad de género en la transformación digital. La UIT celebró la primera charla ITU160 *Talk on Women in Tech* el 8 de marzo de 2025, Día Internacional de la Mujer. La Secretaria General, Sra. Doreen Bogdan‑Martin, dirigió un debate sobre los progresos de la UIT en materia de igualdad de género en la transformación digital e inclusión en el trabajo. Este evento constó de una conversación informal, un cuestionario interactivo y la exposición "¿*Not a Woman’s Job?*", donde se dio protagonismo a las mujeres pioneras en CTIM. En el evento se reafirmó el compromiso de la UIT para cerrar la brecha digital de género y fomentar un futuro digital inclusivo.

**3.5** **Oficina de Género y Juventud (GYO):** En virtud del Acuerdo 631 del Consejo, la UIT creó la Oficina de Género y Juventud (GYO), que responde a la Secretaria General. Esta Oficina ya está operativa y dirigida por un Asesor superior en género y juventud, de categoría P5, nombrado en febrero. También en febrero, financiado por Francia, se integró en la Oficina un Joven funcionario profesional P2.

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

1. [Constitución de la UIT](https://www.itu.int/en/council/Documents/basic-texts/Constitution-E.pdf), Artículo 1 d. [↑](#footnote-ref-1)