|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| TIEMPO CLIMA AGUA | Organización Meteorológica Mundial**CONGRESO METEOROLÓGICO MUNDIAL****Decimonovena reunión**Ginebra, 22 de mayo a 2 de junio de 2023 | **Cg-19/Doc. 4.5(1)** |
| Presentado por:Secretario General29.V.2023**VERSIÓN 3** |

**PUNTO 4 DEL ORDEN DEL DÍA: ESTRATEGIAS TÉCNICAS EN APOYO
DE LA CONSECUCIÓN DE LAS METAS
A LARGO PLAZO**

**PUNTO 4.5: Participación en pie de igualdad, eficaz e inclusiva**

 *[Esta versión recoge las aportaciones recibidas tras la publicación de la versión 2 el 29 de mayo.
Los cambios nuevos figuran resaltados en amarillo.]*

# Actualización del Plan de Acción de la Organización Meteorológica Mundial sobre el Género

|  |
| --- |
| **RESUMEN****Documento presentado por:** el Secretario General.**Objetivo estratégico para 2020-2023:** 5.3.**Consecuencias financieras y administrativas:** en su mayor parte dentro de los parámetros del Plan de Funcionamiento de la Organización Meteorológica Mundial para 2024-2027; también se necesitan contribuciones voluntarias.**Principales encargados de la ejecución:** las comisiones técnicas, las asociaciones regionales y la Secretaría.**Cronograma:** 2024-2027.**Medida prevista:** aprobar el proyecto de Resolución 4.5(1)/1. |

# PROYECTO DE RESOLUCIÓN

## Proyecto de Resolución 4.5(1)/1 (Cg-19)

El CONGRESO METEOROLÓGICO MUNDIAL,

**Recordando:**

1. la [Resolución 59 (Cg-17)](https://library.wmo.int/doc_num.php?explnum_id=5252#page=667) — Igualdad de género y empoderamiento de la mujer,
2. la [Resolución 82 (Cg-18)](https://library.wmo.int/doc_num.php?explnum_id=9847#page=304) — Plan de Acción sobre el Género,

**Reafirmando** el objetivo de la Organización Meteorológica Mundial (OMM) de lograr la igualdad de género y crear resiliencia a través de la prestación de servicios meteorológicos, hidrológicos y climáticos sensibles a las cuestiones de género que respondan a las necesidades concretas y a las circunstancias socioeconómicas de mujeres y hombres,

**Observando con satisfacción:**

1) los avances positivos en [*Reino Unido*] la participación de las mujeres en los puestos directivos de los órganos integrantes de la OMM (presidencias y vicepresidencias), que pasó de una media del 31 % en las estructuras antiguas en 2019 al 39 % en las estructuras nuevas en 2021,

2) el aumento de la proporción total de mujeres que participan en los órganos subsidiarios de las comisiones técnicas que también se produjo, que en la Comisión de Aplicaciones y Servicios Meteorológicos, Climáticos, Hidrológicos y Medioambientales Conexos y la Junta de Investigación alcanzó o superó el objetivo del 40 % fijado por el Decimoctavo Congreso Meteorológico Mundial,

3) la firme determinación de los presidentes de las comisiones técnicas para crear órganos de gobernanza más equilibrados en cuanto al género, la representación geográfica y la disciplina científica,

**Observando además:**

1) que la proporción de expertas en la Comisión de Observaciones, Infraestructura y Sistemas de Información sigue siendo baja (24 %) y todavía deben redoblarse los esfuerzos para solventar esa situación [*Argentina*],

2) que la proporción de mujeres en los órganos subsidiarios de las asociaciones regionales sigue siendo persistentemente baja, en especial en la Asociación Regional II y la Asociación Regional III,

3) que la reunión extraordinaria del Congreso Meteorológico Mundial de 2021 contó con un 33 % de delegadas, lo que supone un aumento del 6 % respecto del Decimoctavo Congreso, aunque la proporción de mujeres sigue por debajo del objetivo deseado del 40 %,

4) que prácticamente no se ha registrado cambio alguno en la participación de las mujeres en las reuniones del Consejo Ejecutivo,

5) que la proporción de delegadas en las reuniones de las asociaciones regionales también sigue siendo baja (un 26 % de media, aunque varía según la región),

**Reconociendo** las dificultades y la necesidad de medidas específicas adaptadas para atraer a más expertos de países en desarrollo [*Argentina*], países menos adelantados y pequeños Estados insulares en desarrollo,

**Reconociendo también** la necesidad de garantizar estructuras diversas y equilibradas en cuanto al género, que se aborda [*Argentina*] en el documento [Cg-19/Doc. 4.5(2)](https://meetings.wmo.int/Cg-19/Spanish/1.%20Versiones%20para%20debate/Cg-19-d04-5%282%29-EQUAL-EFFECTIVE-INCLUSIVE-PARTICIPATION-draft1_es.docx?d=wacc08700b5f747b59b7e7d38490a56b3) — Medidas para fomentar una gobernanza inclusiva, transparente y sostenible desde el punto de vista medioambiental,

**Decide** aprobar la versión actualizada del Plan de Acción de la OMM sobre el Género y las prioridades establecidas para 2024-2027 que figuran en el [anexo](#AnexoResolución) a la presente Resolución;

**Reafirma** el objetivo mínimo de al menos un 40 % de mujeres en las estructuras de trabajo de las asociaciones regionales, las comisiones técnicas y la Junta de Investigación;

**Solicita** al Consejo Ejecutivo:

1) que supervise la aplicación del Plan de Acción y las prioridades para 2024-2027;

2) que examine la Política de la OMM sobre la Igualdad de Género adoptada en virtud de la [Resolución 59 (Cg-17)](https://library.wmo.int/doc_num.php?explnum_id=5252#page=667) y presente una actualización al Congreso, según proceda,

**Solicita** a las asociaciones regionales que, con la asistencia de las oficinas regionales [*Argentina*]:

1) adapten el Plan de Acción a los niveles regional y nacional analizando su aplicabilidad y pertinencia, determinando las necesidades y prioridades regionales y coordinando la ejecución regional;

2) sensibilicen a los Miembros sobre cuestiones y medidas de igualdad de género relacionadas con los Servicios Meteorológicos e Hidrológicos Nacionales (SMHN) y fortalezcan su capacidad para ejecutar del Plan de Acción;

3) faciliten redes de expertos diversas y equilibradas en cuanto al género y la representación regional;

4) informen al Consejo Ejecutivo y al Congreso sobre los avances logrados;

**Solicita** a las comisiones técnicas, la Junta de Investigación y otros órganos pertinentes de la OMM:

1) que sigan aplicando el Plan de Acción en sus ámbitos de competencia;

2) que prosigan la enérgica labor destinada a crear y promover redes de mujeres científicas y expertas técnicas, e inviertan en sus capacidades;

3) que den a conocer los resultados de esta labor a los Miembros mediante presentaciones o estudios de casos [*Reino Unido*];

4) que aseguren el equilibrio y la inclusividad regional y de género en todas las estructuras y planes de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en sus mandatos;

5) que informen al Consejo Ejecutivo y al Congreso sobre los avances logrados;

**Recomienda** a los Miembros que nombren delegadas que les representen en las reuniones de los órganos integrantes [*Argentina*];

**Insta** a los Miembros:

1. a que consulten el Plan de Acción para obtener orientación y actuar [*Reino Unido*] de acuerdo con sus necesidades y circunstancias en los planos tanto nacional como regional;
2. a que velen por el nombramiento de coordinadores encargados de la coordinación de las actividades en materia de género a nivel nacional;
3. a que velen por la formulación de políticas sobre la incorporación de una perspectiva de género que sean acordes con la legislación nacional y la Política de la OMM sobre la igualdad de género, y por su aplicación en los SMHN;
4. a que apoyen y empoderen a los coordinadores nacionales de igualdad de género para que puedan coordinar de forma eficaz y eficiente la aplicación de aspectos pertinentes del Plan de Acción;
5. a que mantengan y revisen periódicamente estadísticas desglosadas por sexo sobre empleo, puestos directivos, participación en el desarrollo de la capacidad, investigación, etcétera;
6. a que participen activamente en las encuestas de la OMM sobre género así como en cualquier otro empeño conexo destinado a mejorar las actividades de incorporación de una perspectiva de género en los planos tanto nacional como regional;
7. a que aporten contribuciones voluntarias al Fondo Fiduciario de la OMM para las Actividades de Género para la ejecución de actividades previstas en el Plan de Acción que no están financiadas con cargo al presupuesto ordinario;
8. a que notifiquen a la unidad de género de la OMM los nombres de las personas responsables de la coordinación de la igualdad de género en cada SMHN [*España*];

**Solicita** al Secretario General:

1) que siga liderando la ejecución del Plan de Acción sobre el Género [Reino Unido], supervise los avances logrados e informe al Consejo Ejecutivo y al Congreso al respecto;

2) que apoye a los órganos integrantes y a los Miembros, según sea necesario, en la ejecución del Plan de Acción y las prioridades establecidas para 2024-2027;

3) que mantenga estadísticas sobre la composición por sexos de todos los órganos y estructuras para fundamentar las políticas y la adopción de decisiones.

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

[Anexo: 1](#AnexoResolución)

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

Nota: La presente resolución sustituye a la Resolución 82 (Cg-18) — Plan de acción sobre el género, que deja de estar en vigor.

**Anexo al proyecto de Resolución 4.5(1)/1 (Cg-19)**

**PLAN DE ACCIÓN DE LA OMM SOBRE EL GÉNERO PARA EL DECIMONOVENO PERÍODO FINANCIERO**

|  |
| --- |
| **FUNDAMENTO*****¿Por qué es importante promover la igualdad de género en la gobernanza, la estrategia, los programas y la adopción de decisiones de la Organización Meteorológica Mundial?***• **Mejora el desempeño**Las organizaciones que respetan y valoran la igualdad y diversidad de género atraen y retienen a personal competente y mejoran el desempeño. Además, cuentan con una mejor satisfacción de los empleados, demuestran una mejor gobernanza y son más propicias a la innovación.• **Fomenta la innovación y las alianzas**Los equipos con diversidad de género aportan perspectivas más variadas a los debates, presentan un análisis más integral de la situación y alientan el despliegue de mayores esfuerzos, lo que contribuye a la adopción de mejores decisiones. La igualdad de género ha dado lugar al establecimiento de alianzas eficaces con organismos de las Naciones Unidas y organizaciones internacionales, el mundo académico y otras entidades. También ha quedado demostrado que las iniciativas que tienen en cuenta las cuestiones de género entre grupos de mujeres y de la comunidad y los Servicios Meteorológicos e Hidrológicos Nacionales (SMHN) sobre el terreno fomentan formas innovadoras y creativas para adaptar los servicios y difundirlos de manera más eficaz.• **Empodera a las mujeres y valora sus contribuciones singulares**Múltiples ejemplos destacan el liderazgo y las importantes contribuciones de las mujeres en ámbitos como la ciencia, la adaptación al cambio climático, la preparación y recuperación para casos de desastre y la conservación de los ecosistemas oceánicos y naturales. Estas iniciativas deben ser valoradas y alentadas debidamente.• **Ofrece soluciones centradas en las personas que benefician a todos los usuarios**Los servicios meteorológicos, hidrológicos y climáticos que tienen en cuenta las cuestiones de género amplían su alcance en las comunidades, aumentan la capacidad de adaptación de las personas más afectadas y pueden salvar vidas, medios de subsistencia y bienes. También tienen en cuenta las vulnerabilidades, capacidades y necesidades diferenciadas en función del género de distintos grupos de mujeres y hombres.• **Permite una respuesta y recuperación más eficaces**El acceso, uso y beneficios en igualdad de condiciones con respecto a los servicios meteorológicos, hidrológicos y climáticos permiten que los usuarios comprendan mejor los riesgos, anticipen y gestionen fenómenos extremos o aprovechen las condiciones climáticas favorables, y se adapten a los cambios.• **Tiene un efecto multiplicador en otros Objetivos de Desarrollo Sostenible**La igualdad de género es una cuestión transversal y la incorporación de la perspectiva de género puede impulsar avances en múltiples Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), entre ellos, el Objetivo 13 (iniciativas de mujeres para la adaptación al cambio climático y la mitigación de sus efectos, así como políticas y planificación con un enfoque climático inteligente), el Objetivo 3 (atendiendo las necesidades de las mujeres relativas a la salud durante los desastres y después de estos), el Objetivo 2 (aumentando el acceso y uso relativos a la información meteorológica adaptada para la agricultura por parte de las pequeñas agricultoras), y el Objetivo 14 (apoyando la participación de las mujeres en las observaciones, la ciencia y la conservación del océano). |

| **MEDIDA** |
| --- |
| **A. SECRETARÍA DE LA OMM** | **B. ÓRGANOS INTEGRANTES DE LA OMM** | **C. MIEMBROS DE LA OMM** |
| **1. GOBERNANZA** |
| **1.1** **Crear estructuras de gobernanza inclusivas y diversas** |
| 1.1.1 a) Alentar a los Miembros:i) a designar a mujeres expertas de los SMHN o de otras instituciones nacionales [*Reino Unido*] para los órganos de gobernanza de la OMM y sus estructuras de trabajo; yii) a incrementar la representación de mujeres en las delegaciones que participan en las reuniones[[1]](#footnote-1);iii) a utilizar la condición de “observador” para permitir una mayor participación y un mayor conocimiento de los procesos de la OMM. [*Reino* *Unido*] | 1.1.1 b) Alentar a los Miembros:i) a designar a mujeres expertas de los SMHN o de otras instituciones nacionales [*Reino* *Unido*] para los órganos de gobernanza de la OMM y sus estructuras de trabajo; yii) a incrementar la representación de mujeres en las delegaciones que participan en las reuniones.[[2]](#footnote-2) | 1.1.1 c) Incrementar la participación de las mujeres:i) seleccionando y designando a mujeres expertas de los SMHN u otras instituciones nacionales para que participen en la labor de los órganos de gobernanza de la OMM y sus estructuras de trabajo; yii) promoviendo la igualdad en la composición de las delegaciones que participan en las reuniones;iii) ofreciendo a las personas interesadas en la OMM la oportunidad de observar eventos y reuniones, ya sea en línea o en persona, para familiarizarse con los procesos de la OMM y fomentar la participación en los equipos de expertos [*Reino Unido*]. |
| 1.1.2 a) Incluir el equilibrio de género en los mandatos de todos los órganos integrantes, incluidas sus estructuras de gestión y de trabajo. | 1.1.2 b) Tratar de lograr el equilibrio de género en la composición de todos los órganos integrantes, incluidas sus estructuras de gestión y de trabajo. | 1.1.2 c) Tratar de lograr el equilibrio de género en la composición de todos los órganos integrantes, incluidas sus estructuras de gestión y de trabajo. |
| 1.1.3 a) Concebir estrategias para crear/fortalecer redes de mujeres expertas en los órganos integrantes. | 1.1.3 b) Alentar el papel activo de las mujeres miembros de todos los órganos integrantes y sus estructuras de gestión y de trabajo. | 1.1.3 c) Alentar y apoyar las redes de mujeres expertas. |
| 1.1.4 a) Aumentar la representación de las mujeres en la plantilla de la Secretaría, trabajando estrechamente con la asociación del personal y Recursos Humanos para garantizar que las descripciones de los puestos de trabajo y las condiciones de los contratos no presenten sesgo de género y tengan en cuenta las cuestiones de género, incluido el trabajo a tiempo parcial y el trabajo flexible (permitiendo el trabajo a distancia) [*Reino Unido*]. |  |  |
| **1.2** **Mejorar el diálogo sobre políticas** |
| 1.2.1 a) Velar por que la igualdad de género se tenga en cuenta en la planificación, la celebración y las deliberaciones de las reuniones de los órganos integrantes. | 1.2.1 b) Seguir abordando la igualdad de género como punto permanente en los órdenes del día al menos una vez cada período financiero. | 1.2.1 c) Contribuir constructivamente al examen y la deliberación de la igualdad de género en las reuniones de todos los órganos integrantes y sus estructuras de trabajo. |
| 1.2.2 a) Abogar sistemáticamente por un lenguaje firme sobre la igualdad de género en las resoluciones, decisiones y declaraciones, según corresponda. | 1.2.2 b) Adoptar o actualizar, según convenga, resoluciones o decisiones sobre la igualdad de género. | 1.2.2 c) Adoptar medidas para aplicar, en cooperación con los interesados pertinentes, las resoluciones aprobadas sobre igualdad de género. |
| **1.3** **Desarrollar y mantener una estructura de género adecuada que propicie la ejecución de la Política de la OMM sobre la Igualdad de Género y el Plan de Acción de la OMM sobre el Género** |
| 1.3.1 a) Fortalecer la labor del Comité para la Incorporación de una Perspectiva de Género y procurar que aumente su participación en la ejecución del Plan de Acción sobre el Género. | 1.3.1 b) Velar por que el Consejo Ejecutivo supervise la ejecución de la Política de la OMM sobre la Igualdad de Género y el Plan de Acción de la OMM sobre el Género, contribuya a ella y brinde asesoramiento al respecto.  | 1.3.1 c) Designar un coordinador de igualdad de género que sea interlocutor con la Secretaría y sus órganos competentes y vele por el cumplimiento del Plan en el SMHN [*España*]. |
| 1.3.2 a) Prestar asistencia a la labor del nuevo órgano de gobernanza con un mandato sobre la igualdad de género. | 1.3.2 b) Designar en cada órgano integrante a un coordinador de igualdad de género con mandatos y planes de trabajo específicos. |  |
| 1.3.3 a) Desarrollar mecanismos para que todos los órganos integrantes asignen custodios de igualdad de género antes de las reuniones. | 1.3.3 b) Asegurar que se designe a un custodio de igualdad de género para todas las reuniones con el fin de: i) revisar el orden del día y la documentación; ii) determinar puntos de entrada pertinentes para aspectos relativos a la igualdad de género y la diversidad; iii) garantizar su examen y deliberación; y iv) asegurar que las instalaciones tengan en cuenta el género. | 1.3.3 c) Animar a los SMNH a que integren en su estructura una persona responsable de velar por la igualdad de género en la organización [*España*]. |
| 1.3.4 a) Elaborar mandatos para los coordinadores de igualdad de género de los SMHN y solicitar su redesignación. |  | 1.3.4 c) Designar a coordinadores de igualdad de género en los SMHN. |
| 1.3.5 a) Fortalecer la red de coordinadores de igualdad de género mediante un intercambio periódico de información, buenas prácticas [*Reino Unido*] y solicitudes de medidas concretas. | 1.3.5 b) Alentar la interacción entre los coordinadores de igualdad de género de los órganos integrantes, incluidas las actividades conjuntas, el intercambio de buenas prácticas y la consolidación del aprendizaje [*Reino* *Unido*]. | 1.3.5 c) Apoyar y empoderar a los coordinadores de género para que emprendan actividades a nivel de los SMHN y facilitar la ejecución del Plan de Acción sobre el Género, por ejemplo, proporcionando estudios de casos y ejemplos de Planes de Acción sobre el Género nacionales. |
| **1.4** **Establecer la igualdad de género como entregable clave para la Organización** |
| 1.4.1 a) Revisar y actualizar, según convenga, la Política de la OMM sobre la Igualdad de Género o el Plan de Acción de la OMM sobre el Género antes del Vigésimo Congreso. | 1.4.1 b) Elaborar planes de acción sobre el género [*Reino Unido*] sobre la aplicación de la Política de la OMM sobre la Igualdad de Género y el Plan de Acción de la OMM sobre el Género en sus respectivos ámbitos de competencia. | 1.4.1 c) Formular, actualizar y aplicar las políticas y los planes de acción de los SMHN en materia de igualdad de género vinculados al marco de la OMM o a una política nacional sobre el tema. |
| **2.** **PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA, SEGUIMIENTO Y CUMPLIMIENTO**  |
| **2.1** **Integrar la incorporación de la perspectiva de género en los procesos de planificación estratégica** |
| 2.1.1 a) Asegurar que se mantenga un objetivo estratégico de género en todas las actualizaciones del Plan Estratégico y el Plan de Funcionamiento (2028–2031); ese objetivo incluirá como meta la consecución de un 40 % de mujeres en toda la Secretaría de la OMM, los órganos integrantes y los grupos de trabajo, porcentaje que será valor de referencia. | 2.1.1 b) Asegurar que se mantenga un objetivo estratégico de género en todas las actualizaciones del Plan Estratégico y el Plan de Funcionamiento (2028–2031); ese objetivo incluirá como meta la consecución de un 40 % de mujeres en todos los grados del personal de la Secretaría de la OMM, los órganos integrantes y los grupos de trabajo, porcentaje que será valor de referencia.  |  |
| 2.1.2 a) Ayudar a los órganos integrantes en la incorporación de la perspectiva de género en estrategias, políticas y planes regionales/técnicos clave.  | 2.1.2 b) Resaltar la igualdad de género como prioridad e incorporarla debidamente en estrategias, políticas y planes. | 2.1.2 c) Resaltar la igualdad de género como prioridad e incorporarla debidamente en estrategias, políticas y planes [*Reino Unido*]. |
| **2.2** **Integrar la incorporación de la perspectiva de género en programas y proyectos** |
| 2.2.1 a) Todos los programas y proyectos en desarrollo deberían integrar la incorporación de la perspectiva de género, incluso durante la evaluación de aseguramiento de la calidad. |  | 2.2.1 c) Recopilar datos desglosados por género, realizar análisis de género y abordar las cuestiones de género en la elaboración de nuevas propuestas de programas y proyectos. |
| 2.2.2 a) Facilitar sistemáticamente la incorporación de la perspectiva de género en todas las etapas del ciclo del proyecto, de conformidad con el Project Management Handbook (Manual de gestión de proyectos). |  | 2.2.2 c) Integrar las cuestiones relativas a la incorporación de la perspectiva de género en la ejecución, el seguimiento y la evaluación de programas y proyectos. |
| 2.2.3 a) Velar por que, al término de los proyectos, los informes expliquen detalladamente los resultados de los marcadores de género, incluidos los productos y actividades relacionados con el género, y los datos desglosados por género [*Argentina*]. |  | 2.2.3 c) Asegurar que los informes de programas y proyectos aborden los resultados, productos y actividades relacionados con el género y presenten datos desglosados por género [*Argentina*]. |
| 2.2.4 a) Organizar actividades de formación para el personal de la Secretaría sobre estereotipos y sesgos de género y elaborar instrumentos que permitan incorporar la perspectiva de género en la gestión de programas y proyectos.  |  | 2.2.4 a) Organizar actividades de formación para los SMHN sobre estereotipos y sesgos de género y elaborar instrumentos que permitan incorporar la perspectiva de género en la gestión de programas y proyectos [*Argentina*].2.2.4 c) Organizar cursos sobre igualdad de género para los Miembros y a escala regional [*España*].  |
| **2.3** **Recopilar, utilizar y analizar datos desglosados por género [*Argentina*]** |
| 2.3.1 a) Asegurar que todos los datos clave se desglosen por género [*Argentina*], incluso a nivel de programa y proyecto, o que se mencione un motivo concreto para no hacerlo, y presentar estos datos en el informe del Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-SWAP). | 2.3.1 b) Asegurar que todos los órganos integrantes y grupos de expertos del Consejo Ejecutivo recopilen y utilicen datos desglosados por género [*Argentina*] en el seguimiento, la evaluación y los informes de sus actividades. | 2.3.1 c) Elaborar estadísticas desglosadas por género [*Argentina*], especialmente con respecto a la gobernanza, los recursos humanos y la prestación de servicios. |
| 2.3.2 a) Desarrollar un tablero de género con estadísticas detalladas sobre la composición de género de todos los órganos integrantes y estructuras de trabajo. | 2.3.2 b) Elaborar estadísticas sobre la participación de mujeres y hombres en las reuniones, estructuras y actividades de los órganos integrantes.  | 2.3.2 c) Actualizar periódicamente la sección relativa a la capacidad de los SMHN en la base de datos con los perfiles de los países, proporcionando datos desglosados por género [*Argentina*] sobre la plantilla. |
| **2.4.** **Hacer un seguimiento de la aplicación de la Política de la OMM sobre la Igualdad de Género y el Plan de Acción de la OMM sobre el Género a todos los niveles** |
| 2.4.1 a) Informar periódicamente al Congreso y al Consejo Ejecutivo y a órganos relacionados con este último sobre la aplicación del objetivo estratégico 5.3, la Política sobre la Igualdad de Género y el Plan de Acción sobre el GéneroMeta: al menos una vez cada 4 años y 2 años, respectivamente. | 2.4.1 b) Informar al Congreso y al Consejo Ejecutivo sobre los avances logrados en la aplicación de la Política sobre la Igualdad de Género y el Plan de Acción sobre el GéneroMeta: al menos una vez cada 4 años y 2 años, respectivamente. | 2.4.1 c) Desarrollar mecanismos de seguimiento a nivel nacional: i) adaptando los indicadores de seguimiento en materia de género de la OMM; o ii) utilizando un marco nacional vigente. |
| **2.5** **Evaluar los puntos fuertes y los desafíos relativos a integrar la igualdad de género en los sistemas y las operaciones de la OMM** |
| 2.5.1 a) Proseguir la incorporación de la perspectiva de género en todas las etapas de las evaluaciones de proyectos/programas (mandatos, alcance del análisis, método, conclusiones y recomendaciones) de acuerdo con las reglas y normas del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas. | 2.5.1.b) Realizar análisis en profundidad de los avances logrados en la incorporación de la perspectiva de género por los distintos órganos integrantes, mediante autoselección, e incluir los resultados en la siguiente actualización del Plan de Acción sobre el Género.  |  |
| 2.5.2 a) Realizar auditorías periódicas de género (por ejemplo, cada cinco años) y evaluar y resaltar los riesgos relacionados con la igualdad de género en otros encargos de auditoría, según corresponda. |  |  |
| **3.** **DESARROLLO DE LA CAPACIDAD[[3]](#footnote-3)** |
| **3.1** **Evaluar y desarrollar la capacidad del personal, los órganos integrantes y los Miembros de la OMM con respecto a cuestiones técnicas y enfoques de incorporación de la perspectiva de género** |
| 3.1.1 a) Ayudar a los órganos integrantes en la organización de talleres y actos paralelos sobre la igualdad de género, el sesgo inconsciente y el liderazgo inclusivo con el fin de aumentar la conciencia, el conocimiento y la capacidad de Representantes Permanentes, directores de SMHN, presidentes, etcétera. | 3.1.1 b) Velar por que los talleres y actos paralelos sobre la igualdad de género, el sesgo inconsciente y el liderazgo inclusivo se organicen de forma paralela a las reuniones y actos de los órganos integrantes. | 3.1.1 c) Aplicar los principios de liderazgo inclusivo e intercambiar buenas prácticas sobre el tema. |
| 3.1.2 a) i) Agregar cuestiones de género al orden del día de todas las reuniones de la Oficina de Enseñanza y Formación Profesional, incluidos los simposios, las reuniones de Directores de los Centros Regionales de Formación, el Campus Mundial y los cursos para capacitadores, e informar de la proporción de mujeres participantes;ii) Organizar un curso relacionado con el género o apoyar un plan de desarrollo de la capacidad que tenga en cuenta las cuestiones de género, hacer el seguimiento debido y comunicar los resultados. | 3.1.2 b) Actualizar la Estrategia de Desarrollo de Capacidad de la OMM y el Plan de Ejecución para que tengan en cuenta las cuestiones de género.  | 3.1.2 c) Buscar de forma proactiva cursos de formación de la OMM o buenas prácticas compartidas que sirvan de base a las actividades de liderazgo inclusivo [*Reino* *Unido*]. |
| 3.1.3 a) Utilizar la última encuesta del personal para evaluar la capacidad del personal con respecto a la igualdad y diversidad de género y la inclusión de las cuestiones de género, con preguntas específicas en materia de género. | 3.1.3 b) i) Agregar cuestiones relacionadas con el género en el orden del día de las reuniones del Grupo de Expertos del Consejo Ejecutivo sobre Desarrollo de Capacidad y en el contenido de los cursos de gestión y formación de formadores; ii) Aumentar la participación de las mujeres en las reuniones del Grupo de Expertos y otras reuniones. | 3.1.3 c) Evaluar la capacidad y las necesidades del personal de los SMHN, proveedores de servicios y usuarios con respecto a la formación relacionada con el género. |
| 3.1.4 a) Incluir la igualdad de género (incluidos la Política y el Plan de Acción sobre el Género de la OMM, el enlace a cursos de formación en línea y la página web sobre el género e información sobre actividades clave) en la capacitación inicial de la OMM. | 3.1.4 b) Incluir la igualdad de género (incluidos la Política y el Plan de Acción sobre el Género de la OMM, el enlace a cursos de formación en línea y la página web sobre el género e información sobre actividades clave) en la orientación inicial de nuevos grupos de gestión para los órganos integrantes. | 3.1.4 c) Incluir la igualdad de género (incluidos, entre otras cosas, la Política y el Plan de Acción sobre el Género de la OMM, el enlace a cursos de formación en línea y la página web sobre el género e información sobre actividades clave) en la orientación inicial de nuevos Representantes Permanentes y personal de los SMHN. |
| 3.1.5 a) Fortalecer la capacidad: i) del personal con respecto al análisis de género, el vínculo entre el género y el mandato de la OMM, la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos, el sesgo inconsciente, etcétera; y ii) del personal directivo superior con respecto a un liderazgo inclusivo y que tenga en cuenta las cuestiones de género, el sesgo inconsciente, etcétera. | 3.1.5 b) i) Adaptar un recurso de capacitación existente sobre igualdad de género y proporcionarlo a todos los Centros Regionales de Formación (CRF); ii) Incluir una política de género en los criterios de examen de los CRF.  | 3.1.5 c) Desarrollar la capacidad del personal de los SMHN sobre el sesgo inconsciente, el liderazgo inclusivo, la incorporación de la perspectiva de género y la prestación de servicios que tengan en cuenta las cuestiones de género mediante cursos de formación y talleres. |
| 3.1.6 a) Seguir impartiendo capacitación contra el acoso para el personal de la OMM, centrándose en la creación de un entorno propicio que promueva un lugar de trabajo seguro, libre de discriminación y favorable, sobre la base de los resultados de la Encuesta "Espacio Seguro" sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo [*España*] en el lugar de trabajo en todo el sistema de las Naciones Unidas. |  |  |
| **3.2** **Crear un grupo de mujeres líderes en la comunidad de la OMM** |
| 3.2.1 a) Continuar ayudando a los órganos integrantes a desarrollar la capacidad de liderazgo de mujeres delegadas y profesionales de los Estados Miembros mediante talleres sobre el liderazgo de la mujer y otras actividades. | 3.2.1 b) Continuar invirtiendo en la capacidad de liderazgo de mujeres delegadas y profesionales de los Estados Miembros, por medios como talleres sobre el liderazgo de la mujer y otras actividades paralelas a las reuniones de los órganos integrantes. | 3.2.1 c) Designar a más mujeres para que participen en actividades de capacitación, incluidos los talleres sobre el liderazgo de la mujer.  |
| 3.2.2 a) En la correspondencia a los Miembros con respecto a candidaturas, especialmente en cartas circulares, añadir una frase estándar para alentar la participación de las mujeres en becas, cursos, talleres y seminarios, y hacer un seguimiento e informar de la participación de mujeres y hombres. | 3.2.2 b) i) Los asociados de la Oficina de Enseñanza y Formación Profesional y los Centros Regionales de Formación incluirán en sus anuncios de cursos y becas una declaración sobre la igualdad de género y el fomento de candidaturas para mujeres; ii) Tener en cuenta la igualdad de género en la selección de candidatos para oportunidades de enseñanza y formación.  | 3.2.2 c) Alentar el acceso de las mujeres a la educación y la formación en meteorología, hidrología, clima y ámbitos conexos, por ejemplo, mediante acuerdos con SMHN avanzados para programas de visitas científicas a corto plazo para mujeres. |
| 3.2.3 a) Asignar fondos para la participación de mujeres profesionales de la OMM en un programa de liderazgo, como el Programa de Liderazgo del Comité Coordinador de Normas de las Naciones Unidas, el Programa de Líderes de las Naciones Unidas, la Experiencia para Nuevos Dirigentes de las Naciones Unidas, etcétera. |  |  |
| 3.2.4 a) Investigar, diseñar y administrar un programa piloto de mentorías para mujeres profesionales de nivel intermedio de la OMM para que un mayor número de candidatas se presente a puestos vacantes de categoría P-5 y categorías superiores. | 3.2.4 b) Instaurar un programa de mentorías para mujeres profesionales con potencial para el liderazgo, en cooperación con los Centros Regionales de Formación. | 3.2.4 c) Instaurar un programa de mentorías para mujeres profesionales con potencial para el liderazgo [*Argentina*]. |
| 3.2.5 a) Organizar un grupo de expertos durante el Vigésimo Congreso Meteorológico Mundial en donde se expongan y se destaquen las contribuciones y las actividades en materia de mentorías y alianzas [*Reino Unido*] para la preparación de directivas en el seno de la comunidad de la OMM. |  |  |
| 3.2.6 a) Crear una red de aliados masculinos para aprender sobre la mejora de la igualdad de género y defenderla [*Reino Unido*]. |  | 3.2.6 c) Apoyar y recompensar a los hombres que participen en el programa de alianzas de género [*Reino Unido*]. |
| **3.3** **Divulgar entre los jóvenes, especialmente las jóvenes, la profesión meteorológica, hidrológica y climatológica** |
| 3.3.1 a) Elaborar directrices y herramientas para realizar actividades de divulgación de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (CTIM) con equilibrio de género, y colaborar con la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual y la Unión Internacional de Telecomunicaciones en el Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia o el Día Internacional de las Niñas en las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. | 3.3.1 b) Invitar a estudiantes de escuelas locales a asistir a sesiones sobre aspectos nacionales, regionales e internacionales de la meteorología, la hidrología y la climatología, celebradas de forma paralela a las reuniones de los órganos integrantes y talleres de expertos, y ofrecer mentorías a los estudiantes durante eventos especiales sobre temas científicos. | 3.3.1 c) Llevar a cabo actividades de divulgación tales como:i) visitas escolares a los SMHN y emplazamientos de observación; ii) la participación en ferias de empleo en universidades;iii) actividades para celebrar el Día Internacional de la Mujer y el Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia, poniendo de relieve el papel de las mujeres en la meteorología, la climatología y la hidrología; yiv) incluir un módulo sobre igualdad de género en los cursos de formación del nuevo personal que accede al SMHN [*España*]. |
| 3.3.2 a) Seguir recopilando buenas prácticas de los SMHN y los proveedores de actividades de divulgación CTIM a nivel nacional. | 3.3.2 b) Organizar un estand sobre carreras CTIM en los SMHN en ferias comerciales internacionales y regionales, actividades de meteorología/tecnología, etcétera. | 3.3.2 c) Formular y ejecutar programas modelo de divulgación para que sean aplicados por otros Miembros. |
| **3.4** **Fortalecer la capacidad de los jóvenes profesionales, especialmente las mujeres** |
| 3.4.1 a) Ofrecer pasantías, adscripciones y puestos de personal subalterno del Cuadro Orgánico a profesionales jóvenes, y monitorear activamente la igualdad de género para asegurar la paridad, la equidad y el equilibrio regional. | 3.4.1 b) Alentar a los Miembros a proponer la candidatura de mujeres para becas de la OMM, por ejemplo, utilizando como modelo a otras mujeres de los órganos integrantes que hayan sido becadas anteriormente. | 3.4.1 c) Participar en el Programa de Becas de la OMM acogiendo o proponiendo a becarios, especialmente mujeres, y tener en cuenta la igualdad de género en las candidaturas para otras oportunidades de educación y formación y actividades de desarrollo profesional.  |
|  | 3.4.2 b) Apoyar y alentar las plataformas de colaboración juvenil, como Young Earth System Scientists, y promover el papel activo de las mujeres miembros. | 3.4.2 c) Ofrecer pasantías a profesionales jóvenes, especialmente a mujeres, y adscripciones de personal de servicios meteorológicos con carácter rotatorio. |
|  | 3.4.3 b) Ofrecer la posibilidad de participar en formato híbrido, así como en calidad de observador, en las reuniones de los Equipos de Expertos y otros órganos integrantes para permitir una mayor participación y desarrollo de capacidades, en particular de las mujeres, de los profesionales que inician su carrera y en todas las regiones [*Reino Unido*]. | 3.4.3 c) Alentar y permitir la participación de las mujeres y los profesionales que inician su carrera en calidad de observadores en los órganos integrantes de la OMM [*Reino Unido*]. |
| **3.5** **Desarrollar herramientas de formación y desarrollo de la capacidad** |
| 3.5.1 a) Colaborar con los Centros Regionales de Formación (CRF) en el desarrollo de un módulo de formación sobre el género, la meteorología, el agua, el clima y las condiciones medioambientales conexas. | 3.5.1 b) Diseñar módulos de formación sobre la incorporación de la perspectiva de género en la meteorología, el agua y el clima y sobre el liderazgo inclusivo, e incorporarlos en los cursos (CRF). | 3.5.1 c) Documentar los éxitos obtenidos y herramientas conexas a nivel nacional y comunicarlos a la OMM para mejorar el material y las herramientas que se utilizan en programas técnicos y formación. |
| 3.5.2 a) Formular directrices:i) para el personal de la Secretaría sobre cómo integrar la incorporación de la perspectiva de género en su trabajo; yii) para los Miembros sobre cómo hacer que los servicios meteorológicos, hidrológicos y climáticos tengan más en cuenta las cuestiones de género. |  |  |
| **4.** **RECURSOS HUMANOS** |
| 4.1. Tratar de lograr la paridad de género en todos los niveles; 4.2. Asegurar que el proceso de contratación y selección de la OMM tenga en cuenta las cuestiones de género; 4.3 Aplicar herramientas de empleo que tengan en cuenta las cuestiones de género en la retención y ascensos del personal; 4.4 Crear un entorno en el lugar de trabajo que tenga en cuenta las necesidades de las personas con hijos a su cargo **(considerando el trabajo a tiempo parcial y las modalidades de trabajo flexible) [*Reino Unido*]**; 4.5 Evaluar los efectos a largo plazo de las políticas de empleo de la OMM en la diversidad, incluido el equilibrio de género. Incluir todo lo anterior en la nueva Política de Recursos Humanos.En un documento aparte para la Secretaría de la OMM se incluyen medidas concretas relacionadas con las estrategias anteriores. En vista de la amplia y diversa gama de políticas/procesos en todas las regiones y países/territorios, los Miembros formularán y aplicarán medidas conexas en función de sus necesidades y circunstancias, según convenga. |
| **5.** **COMUNICACIÓN Y ALIANZAS** |
| **5.1** **Resaltar la contribución de la OMM a la igualdad de género entre destinatarios externos (por ejemplo, medios de comunicación, asociados de las Naciones Unidas, el público en general)** |
| 5.1.1 a) Incluir periódicamente cuestiones relacionadas con el género en el Boletín de la OMM, MeteoWorld y otros materiales de comunicación (al menos una vez al año): i) destacando el papel de las mujeres en la meteorología, la hidrología y la climatología; ii) promoviendo ejemplos de mujeres referentes, y iii) abogando por servicios meteorológicos y climáticos que tengan en cuenta las cuestiones de género. | 5.1.1 b) Promover las contribuciones singulares de las mujeres, por ejemplo, mediante la concesión de premios por logros sobresalientes en meteorología/hidrología/climatología para mujeres. | 5.1.1 c) Utilizar y difundir ampliamente los materiales y herramientas de comunicación desarrollados por la Secretaría de la OMM a través de listas de correo, enlaces al sitio web de la OMM y la página web de igualdad de género, publicaciones en Facebook y tweets. |
| 5.1.2 a) Seguir organizando días dedicados a las cuestiones de género, así como grupos de expertos, conferencias y actos paralelos (por separado y junto con las principales reuniones). | 5.1.2 b) Planificar y organizar grupos de expertos, conferencias, actos paralelos y días dedicados a las cuestiones de género (por separado y junto con las principales reuniones). | 5.1.2 c) (Co)organizar y acoger actividades relacionadas con el género. |
| 5.1.3 a1) Desarrollar recursos infográficos y multimedia que: i) destaquen el papel de las mujeres en la meteorología, la hidrología y la climatología; ii) destaquen los efectos de la meteorología, el agua y el clima en las cuestiones de género; y iii) aboguen por servicios meteorológicos, hidrológicos y climáticos que tengan en cuenta las cuestiones de género.5.1.3 a2) La visualización del papel de la mujer incluyendo en la nueva página web un apartado de perfiles de mujeres destacadas en los campos del tiempo, el clima y el agua [*España*]. |  | 5.1.3 c) Elaborar y difundir material de comunicación que: i) destaque el papel de las mujeres en la meteorología, la hidrología y la climatología; ii) promueva ejemplos de mujeres referentes; y iii) abogue por servicios meteorológicos, hidrológicos y climáticos que tengan en cuenta las cuestiones de género. |
| 5.1.4 a) Seguir participando activamente en las redes de igualdad de género, como 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), Paladines Internacionales de la Igualdad de Género, etc.  | 5.1.4 b) Explorar las redes de género y colaborar con estas en ámbitos CTIM relacionados con la labor de las comisiones técnicas, la Junta de Investigación y las asociaciones regionales. | 5.1.4 c) Colaborar con las oficinas exteriores de las organizaciones internacionales, como ONU-Mujeres, el PNUD, etcétera. |
| 5.1.5 a) Animar a los Miembros a seleccionar candidatas creíbles para los premios a todos los niveles [*Reino Unido*]. |  | 5.1.5 c) Tratar activamente de encontrar candidatas creíbles para los premios a todos los niveles [*Reino Unido*]. |
| **5.2** **Velar por que los materiales/herramientas de comunicación resalten las cuestiones de género y eviten los sesgos de género [*Argentina*]**  |
| 5.2.1 a) Utilizar un lenguaje inclusivo en cuanto al género en los documentos, incluidas las descripciones de los puestos y los anuncios de vacantes y las actividades de formación del personal, y actualizar debidamente la Guía de Estilo de la OMM.  |  | 5.2.1 c) Utilizar un lenguaje inclusivo en cuanto al género en los documentos, incluidas las descripciones de los puestos y los anuncios de vacantes y las actividades de formación del personal, cuando ello sea posible [*Argentina*]. |
| 5.2.2 a) Utilizar un lenguaje inclusivo en materia de género en los documentos, incluidas las descripciones/vacantes de puestos y la formación del personal. |  | 5.2.2 c) Alentar (cuando sea posible) una representación igualitaria de hombres y mujeres en todas las comunicaciones (por ejemplo, fotos en comunicados de prensa y promoción de servicios). |
| 5.2.3 a) Seguir recopilando imágenes de mujeres que trabajan en meteorología, hidrología y climatología, y utilizarlas tanto como sea posible en los materiales de comunicación y en nuestra nueva página web. |  | 5.2.3 c) i) Alentar (cuando sea posible) una representación igualitaria de hombres y mujeres en todas las comunicaciones, incluidas las fotografías.ii) Promover la figura de la mujer como portavoz de los SMHN ante los medios de comunicación y las instituciones [*España*]. |
| 5.2.4 a) Mejorar la visibilidad de los ejemplos de mujeres referentes, por ejemplo, a través de entrevistas y vídeos en la Web y el programa Inspirational Speakers, y centrar los comunicados de prensa y la comunicación interna en los logros del personal. Crear una página web en el sitio web de la OMM sobre la igualdad de género en la OMM para promover nuestras medidas a ese respecto. |  | 5.2.4 c) Promover la visibilidad de los ejemplos de mujeres referentes y proporcionar información sobre los consiguientes artículos relativos a los logros de las mujeres a la OMM. |
| 5.2.5 a) Colaborar con periodistas y presentadores del tiempo para comunicar mejor las cuestiones relacionadas con el género, desde la enseñanza hasta la prestación de servicios. |  | 5.2.5 c) Colaborar con periodistas y presentadores del tiempo para comunicar mejor las cuestiones relacionadas con el género, desde la enseñanza hasta la prestación de servicios. |
| **5.3** **Facilitar el diálogo y la ejecución de políticas mediante incentivos e información periódica sobre la incorporación de la perspectiva de género**  |
| 5.3.1 a) Comunicar los fundamentos y beneficios de la incorporación de la perspectiva de género en la OMM a todos los departamentos responsables, con el respaldo del personal directivo superior. |   | 5.3.1 c) Promover los motivos de la incorporación de la perspectiva de género en los SMHN mediante seminarios/campañas, etcétera, sobre los beneficios de la igualdad de género y servicios climáticos que tengan en cuenta las cuestiones de género, y contar con la participación de quienes se han beneficiado de dichos programas ("embajadores de la igualdad de género"). |
| [*Argentina*] | [*Argentina*] |  |
| 5.3.3 a) Recopilar y difundir buenas prácticas en la incorporación de la perspectiva de género, en ámbitos como la prestación de servicios. | 5.3.3 b) Recopilar e intercambiar estudios de casos y buenas prácticas en la incorporación de la perspectiva de género y formular observaciones sobre la aplicación de la Política, las directrices y el Plan de Acción de la OMM en materia de igualdad de género. | 5.3.3 c) Realizar investigaciones y proporcionar a la Secretaría estudios de casos, relatos y ejemplos de la incorporación de la perspectiva de género, en ámbitos como la prestación de servicios, para la preparación de un compendio de buenas prácticas. |
| **5.4** **Velar por que los materiales/herramientas de comunicación empleen múltiples modos, métodos y canales que sean adecuados para un público con diversidad de género** |
| 5.4.1a) Actualizar la estrategia de la OMM para sugerir múltiples opciones respecto a canales de comunicación, métodos, modos, etcétera. Llegar a los jóvenes mediante herramientas nuevas y modernas (medios sociales como TikTok). Promocionar a nuestros científicos en diferentes plataformas sociales. |  |  |
| **6.** **SEGUIMIENTO Y ASIGNACIÓN DE RECURSOS** |
| **6.1** **Desarrollar y utilizar un mecanismo de seguimiento de los recursos financieros para cuantificar el desembolso de fondos** |
| 6.1.1 a) Asegurar el cumplimiento del marcador de género en el nuevo sistema de planificación de los recursos institucionales de la OMM para poder recopilar toda la información relacionada con el género. | 6.1.1 b) Utilizar informes sobre marcadores de género en la planificación estratégica y la programación, según corresponda. |  |
| 6.1.2 a) Analizar los resultados de los marcadores de género y contribuir a las reuniones e informes pertinentes.  |  |  |
| 6.1.3 a) Desarrollar métodos, soluciones técnicas y mecanismos para aplicar el marcador de género en las actividades del presupuesto ordinario. |  |  |
| **6.2** **Asegurar que se disponga de fondos mediante la planificación del presupuesto ordinario y las contribuciones voluntarias** |
| 6.2.1 a) Asegurar una asignación presupuestaria en el presupuesto ordinario para que el personal de la Secretaría y los Miembros puedan realizar actividades de género. | 6.2.1 b) Asegurar una asignación presupuestaria en el presupuesto ordinario para actividades de género. | 6.2.1 c) Contribuir al Fondo Fiduciario de la OMM para las Actividades de Género mediante contribuciones voluntarias. |
| 6.2.2 a) Incluir componentes de género en todas las propuestas presentadas a los donantes. | 6.2.2 b) Establecer un punto de referencia financiero respecto a la asignación de recursos para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. |  |
| **7.** **PRESTACIÓN DE SERVICIOS** |
| **7.1** **Fortalecer la comprensión de los aspectos específicos de género de los servicios meteorológicos, hidrológicos, climáticos y medioambientales** |
| 7.1.1 a) (Co)organizar foros o talleres climáticos o hidrológicos regionales y subregionales sobre las dimensiones específicas de género con respecto a la meteorología, el agua y el clima. | 7.1.1 b) Organizar conferencias, foros y actividades regionales y subregionales sobre la igualdad de género en relación con las dimensiones específicas de género en el ámbito de la meteorología, el agua y el clima. | 7.1.1 c) Reproducir las conferencias, foros y otras actividades sobre igualdad de género en los ámbitos nacional y comunitario. |
| 7.1.2 a) Preparar herramientas y publicaciones sobre los efectos de la meteorología, el agua y el clima en las cuestiones de género. |  | 7.1.2 c) Realizar estudios y análisis sobre: i) los efectos de la meteorología, el agua y el clima en las cuestiones de género; ii) cómo las mujeres y los hombres acceden a los servicios meteorológicos, hidrológicos y climáticos, y los interpretan y utilizan; y iii) cómo se utiliza la información relacionada con la meteorología, el agua y el clima. |
| 7.1.3 a) Resumir publicaciones sobre los impactos del tiempo, el agua y el clima en función del género. |  | 7.1.3 c) Realizar encuestas sobre los impactos del tiempo, el agua y el clima en función del género durante los seminarios celebrados a nivel comunitario. |
| **7.2** **Elaborar y comunicar servicios meteorológicos, hidrológicos, climáticos y medioambientales que tengan en cuenta las cuestiones de género** |
| 7.2.1 a) Incorporar una perspectiva de género en los componentes de la iniciativa Alertas Tempranas para Todos, la Iniciativa de Riesgo Climático y Sistemas de Alerta Temprana (CREWS), la iniciativa Servicio de Financiamiento de Observaciones Sistemáticas (SOFF) y otras iniciativas de la OMM y todos los proyectos financiados con cargo a recursos extrapresupuestarios. | 7.2.1 b) Elaborar y modificar material reglamentario pertinente. | 7.2.1 c) Organizar cursos y desarrollar métodos y herramientas de comunicación para profesionales de los servicios meteorológicos y climáticos y trabajadores de divulgación y socorro para que las mujeres y los hombres tengan igualdad de acceso a los servicios meteorológicos, hidrológicos y climáticos (mediante la traducción a idiomas locales, el uso de múltiples canales de comunicación, etcétera). |
| 7.2.2 a) Determinar estrategias y mecanismos para que los SMHN integren la incorporación de la perspectiva de género en la prestación de servicios. | 7.2.2 b) Determinar estrategias y mecanismos para integrar la incorporación de la perspectiva de género en la prestación de servicios y asignar su ejecución a los SMHN. | 7.2.2 c) Lograr la participación de mujeres y hombres mediante herramientas participativas y que tengan en cuenta las cuestiones de género para recopilar, registrar y analizar información. |
| **7.3** **Asegurar el acceso equitativo a información y servicios meteorológicos, hidrológicos, climáticos y medioambientales por parte de mujeres y hombres, así como su interpretación y uso** |
| 7.3.1 a) Asegurar una participación equilibrada entre los géneros [*Argentina*] en las mesas redondas y actividades. Ello incluirá medidas concretas para que los hombres también participen en reuniones y actividades sobre cuestiones relacionadas con el género. | 7.3.1 b) Elaborar y modificar material reglamentario pertinente. | 7.3.1 c) i) Adaptar los servicios meteorológicos y climáticos a las necesidades y funciones particulares de las mujeres y los hombres; y ii) Impartircursos y formación destinados a usuarias con respecto al acceso y uso relativos a información y productos meteorológicos y climáticos. |
|  | 7.3.2 b) Asegurar que la política de datos de la OMM tenga en cuenta las cuestiones de género. | 7.3.2 c) Aumentar la participación de las mujeres en los foros de usuarios sobre la prestación de servicios. |
| **7.4** **Asegurar una mayor participación de las mujeres en la prestación de servicios** |
|  |  | 7.4.1 c) Adoptar reglamentos institucionales que propicien el empoderamiento de la mujer en el lugar de trabajo (por ejemplo, horarios laborales flexibles, teletrabajo, licencia por maternidad o paternidad).  |
|  |  | 7.4.2 c) Promover el equilibrio de género en [*Argentina*] la generación y prestación de servicios meteorológicos, hidrológicos y climáticos. |
|  |  | 7.4.3 c) Asegurar que las mujeres [*Argentina*] participen en los equipos comunitarios de respuesta a desastres. |

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

1. Las medidas prioritarias propuestas para 2024-2027 aparecen en rojo: representan prioridades correspondientes a 2020-2023 que requieren un esfuerzo adicional, medidas formuladas por los coordinadores de igualdad de género de las comisiones técnicas y actividades relacionadas con la ejecución del objetivo estratégico 5.3 del Plan Estratégico y el Plan de Funcionamiento. [↑](#footnote-ref-1)
2. Las medidas destinadas a los órganos integrantes también son aplicables a la Junta de Investigación. [↑](#footnote-ref-2)
3. En la sección 7: "Prestación de servicios" figuran medidas de desarrollo de la capacidad dirigidas a usuarios, proveedores de servicios e intermediarios de ambos sexos. [↑](#footnote-ref-3)