|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| TIEMPO CLIMA AGUA | Organización Meteorológica Mundial**COMISIÓN DE OBSERVACIONES, INFRAESTRUCTURA Y SISTEMAS DE INFORMACIÓN****Segunda reunión**Ginebra, 24 a 28 de octubre de 2022 | **INFCOM-2/Doc. 9** |
| Presentado por:presidente de la plenaria 27.X.2022**APROBADO** |

**PUNTO 9 DEL ORDEN DEL DÍA: CUESTIONES DE GÉNERO**

# Medidas propuestas para tratar las cuestiones de género y diversidad EN la Comisión de Observaciones, Infraestructura y Sistemas de Información

|  |
| --- |
|  |
|  |

# CONSIDERAcIONeS GENERALES

### Cuestiones de género y diversidad en la Comisión de Observaciones, Infraestructura y Sistemas de Información

 Equilibrio entre los géneros

 Planificación de la sucesión

 Participación de ámbitos o regiones infrarrepresentados

A principios del verano de 2022, unos 60 participantes de 28 países se reunieron en el primer Taller sobre el Género de la Comisión de Observaciones, Infraestructura y Sistemas de Información (INFCOM). Las sesiones introductorias constituyeron una iniciativa singular para tratar de forma proactiva el equilibrio entre los géneros en los grupos de expertos de la Comisión de Infraestructura y para presentar el concepto de Círculos de la INFCOM.

El equipo de la Comisión dedicado a las cuestiones de género consideró que el modelo denominado Círculos Lean In, diseñado por Sheryl Sandberg (hasta hace poco, directora de operaciones de Facebook), constituye un primer paso adecuado para que las mujeres de la INFCOM se reúnan, discutan temas, establezcan redes, conozcan oportunidades y se apoyen mutuamente.

A través de las presentaciones y los grupos de trabajo interactivos, surgieron muchas ideas que podrían considerarse temas para futuros debates. En general, el taller tuvo buena acogida y congregó a participantes de una amplia gama de países.

Reconociendo la necesidad de avanzar en el desarrollo de capacidad para eliminar las barreras que impiden una participación igualitaria entre los géneros, así como en la promoción de buenas prácticas en materia de diversidad, a finales del verano se celebró el taller “Allyship at work” (Cultura de la alianza en el trabajo). Este evento tuvo una buena acogida y dio lugar a compromisos individuales de actuación, concretos y firmes, asumidos tanto por mujeres como por hombres en el marco de los servicios y los equipos de la INFCOM.

Desde entonces, con el fin de establecer, mantener y ampliar progresivamente una red de expertas, se han creado siete Círculos de la INFCOM (grupos de aproximadamente diez mujeres cada uno) para seguir respondiendo a la necesidad de crear y promover redes de científicas y expertas técnicas.

# PROYECTO DE DECISIÓN

## Proyecto de Decisión 9/1 (INFCOM-2)

### Medidas propuestas para mejorar el equilibrio entre los géneros y la diversidad

**La Comisión de Observaciones, Infraestructura y Sistemas de Información (INFCOM),**

**Recordando** el objetivo de lograr la igualdad entre los géneros 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,

**Recordando también** el compromiso asumido por la Organización Meteorológica Mundial (OMM) en relación con la meta 10.2 del Objetivo de Desarrollo Sostenible 10 (ODS 10), “Reducción de las desigualdades”, cuyo objetivo es, de aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición,

**Convencida** de que la diversidad y la inclusión, que abarcan todos los elementos contemplados en el marco del ODS 10, son fundamentales para las organizaciones modernas, ya que fomentan la innovación, aumentan el rendimiento, facilitan una mejor gobernanza y prestan un mejor servicio a la sociedad,

**Reafirmando** las ocho prioridades marcadas por la coordinadora para las cuestiones de género de la INFCOM,

**Decide**:

1) instaurar los Círculos de la INFCOM como mecanismo permanente destinado a conectar a grupos de mujeres —y en particular las expertas más jóvenes— en el seno de la OMM y de sus Miembros, brindarles asesoramiento y concitar su colaboración, para lo cual se adaptarán materiales, según proceda, con el propósito de ampliar la afinidad geográfica entre las culturas, de modo que se promueva la diversidad regional;

2) formular recomendaciones a partir de las conclusiones de los talleres “Allyship at work” (Cultura de la alianza en el trabajo), así como adaptar su contenido a fin de potenciar su utilidad para el contexto de la OMM y permitir la celebración periódica de dichos talleres;

3) recopilar y difundir ejemplos representativos de mujeres designadas para colaborar, entre otros, en equipos de expertos de la OMM, e incidir en cómo ello les ha permitido desarrollar sus competencias, ganar en confianza y potenciar sus dotes de liderazgo, así como en los beneficios que su labor ha reportado a su organización;

4) avanzar en el cumplimiento de las ocho prioridades marcadas por la coordinadora para las cuestiones de género de la INFCOM, que figuran en el [anexo](#_Anexo_al_proyecto) a la presente decisión;

5) velar por la armonización de las actividades y prioridades de la INFCOM en materia de género con los objetivos del Plan Estratégico de la OMM para 2024-2027, la Política de la OMM sobre la Igualdad de Género y la versión actualizada del Plan de Acción de la OMM sobre el Género;

6) incorporar un examen de la situación y de los progresos logrados como punto permanente del orden del día en todas las reuniones del Grupo de Gestión de la INFCOM;

7) informar en cada reunión de la INFCOM sobre la situación en materia de género y diversidad y los progresos logrados al respecto;

**Solicita** a los Miembros que designen expertos de sus servicios procedentes de grupos infrarrepresentados, y en particular mujeres, para formar parte de la Red de Expertos de la OMM antes de la 76ª reunión del Consejo Ejecutivo para corregir el actual desequilibrio entre los géneros existente en la INFCOM;

**Solicita también** a los Miembros que animen a un mayor número de mujeres, en particular de expertas jóvenes y de otros grupos de diversidad, a presentarse voluntariamente para formar parte de los equipos de expertos y que, cuando proceda, determinen y eliminen las barreras y los prejuicios internos;

**Invita** a los Miembros a que nombren delegadas en cuanto que representantes en la INFCOM;

**Invita** **también** a los Miembros a que fomenten la participación en sus servicios en pie de igualdad en cuanto a género y diversidad;

**Invita** al presidente de la INFCOM a que ayude a ampliar la composición de la comunidad “Allyship at work” y a que fomente la colaboración entre la INFCOM, la Comisión de Aplicaciones y Servicios Meteorológicos, Climáticos, Hidrológicos y Medioambientales Conexos (SERCOM) y la Junta de Investigación, al objeto de consolidar las enseñanzas extraídas y las buenas prácticas en materia de igualdad de género e inclusión regional en todas las comisiones, apoyando así el objetivo de incrementar la participación de las mujeres en todas las actividades de las comisiones técnicas de la OMM;

**Invita** al presidente de la INFCOM a que, en colaboración con el presidente de la SERCOM y el presidente de la Junta de Investigación, coordine la formulación de una recomendación conjunta destinada a la 76ª reunión del Consejo Ejecutivo, para que se tenga en cuenta al preparar la versión definitiva del objetivo estratégico 5.3, “Promoción de una participación equitativa, efectiva e inclusiva en los procesos de gobernanza, cooperación científica y adopción de decisiones”, que se incluirá en el Plan Estratégico de la OMM para 2024-2027;

**Invita** al Secretario General a que dedique una edición especial del *Boletín* de la OMM a la equidad de género, a que difunda más ejemplos representativos de expertas que participen en todos los aspectos de las actividades de la OMM mediante la página del sitio web de la OMM dedicada a la [equidad de género](https://public.wmo.int/en/resources/gender-equality) y a que publique una selección de estos en la edición especial del *Boletín* de la OMM centrada en la igualdad entre los géneros.

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

Justificación de la decisión:

[Resolución 82 (Cg-18)](https://library.wmo.int/doc_num.php?explnum_id=9847" \l "page=304) — Plan de Acción sobre el Género.

[Resolución 1 (Cg-18)](https://library.wmo.int/doc_num.php?explnum_id=9847" \l "page=14) — Plan Estratégico de la Organización Meteorológica Mundial para 2020-2023.

[Decisión 55 (EC-70)](https://library.wmo.int/doc_num.php?explnum_id=5178" \l "page=258) — Aplicación de la Política de la Organización Meteorológica Mundial sobre la Igualdad de Género y el Plan de Acción de la Organización Meteorológica Mundial sobre el Género.

[Decisión 25 (INFCOM 1)](https://library.wmo.int/doc_num.php?explnum_id=10973" \l "page=267) — Equilibrio entre los géneros y empoderamiento de la mujer en la labor de la Comisión de Infraestructura.

Debe incrementarse la participación de las mujeres, en particular para alcanzar el objetivo del 40 % fijado por la OMM.

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

Nota: La presente decisión sustituye a la [Decisión 25 (INFCOM-1)](https://library.wmo.int/doc_num.php?explnum_id=10973#page=267), que deja de estar en vigor.

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

[Anexo: 1](#_Annex_to_draft)

## Anexo al proyecto de Decisión 9/1 (INFCOM-2)

## Prioridades del equipo de la Comisión de Observaciones, Infraestructura y Sistemas de Información dedicado a las cuestiones de género

### 1. Necesidad de designar expertas

1.1 Las autoridades y expertos de la Comisión de Observaciones, Infraestructura y Sistemas de Información (INFCOM) constan de 511 expertos, designados por 63 de los 115 miembros, y 88 expertos, designados por 20 asociados. Solo el 24 % son mujeres.

1.2 En promedio, los comités permanentes y los grupos de estudio de la INFCOM están formados por un 35 % de mujeres, porcentaje que está por encima del mínimo establecido del 24 % de mujeres designadas, aunque por debajo del 40 % de participación marcado como objetivo.

1.3 Es necesario designar a más mujeres para formar parte de la base de datos de expertos.

### 2. Necesidad de aumentar el equilibrio entre los géneros en los comités permanentes y los grupos de estudio

2.1 Solo cuatro de los nueve comités permanentes y grupos de estudio de la INFCOM cumplen el objetivo del 40 % de participación femenina marcado por la Organización Meteorológica Mundial (OMM). Habrá que corregir este desequilibrio a medida que se disuelvan los grupos antiguos y se constituyan otros nuevos.

2.1 La proporción de equipos de expertos que alcanzan el objetivo del 40 % es aún menor.

**3.** **Ocho esferas prioritarias para el equilibrio entre los géneros**

1) Facilitar y supervisar la aplicación satisfactoria del Plan de Acción de la OMM sobre el Género en la INFCOM, en particular las medidas prioritarias para 2020-2023 definidas por el Decimoctavo Congreso Meteorológico Mundial.

2) Fomentar la notoriedad de las aportaciones singulares y de los logros sobresalientes de las mujeres que prestan servicio en la INFCOM a través de la publicación periódica de artículos en el *Boletín* de la OMM, en *MeteoWorld* y en otras herramientas de comunicación en línea con el fin de alentar a las científicas jóvenes que trabajan en el ámbito de las observaciones, la infraestructura y los sistemas de información, sobre todo aquellas procedentes de regiones infrarrepresentadas.

3) Formular estrategias que contribuyan a eliminar los obstáculos y los prejuicios y potencien la participación igualitaria de la mujer en la labor de la INFCOM y que, para ello, se adopten medidas de carácter práctico que velen por la conciliación de la vida personal y la vida laboral, por la promoción de modelos de conducta y la consideración de las enseñanzas extraídas a raíz de la pandemia de COVID-19, así como por el fomento general de buenas prácticas para el equilibrio de género que propicien la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer, que hayan obtenido resultados cuya repercusión pueda demostrarse a través de pruebas cuantitativas o cualitativas y que puedan adaptarse y reproducirse de manera satisfactoria en otros lugares.

4) Establecer, mantener y ampliar progresivamente una red de expertas que trabajen en todas las esferas abarcadas por la INFCOM, que se centre, entre otras cosas, en facilitar la puesta en común de mejores prácticas de Miembros que hayan conseguido utilizar satisfactoriamente programas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM) como instrumento que ayude a asegurar la dotación de personal en el futuro y que vele por que los desarrolladores y los usuarios de servicios meteorológicos, hidrológicos y climáticos prestados por la OMM y sus Miembros sirvan a la comunidad mundial, de modo que se reconozca que el tiempo y el clima afectan a mujeres y hombres de maneras diferentes.

5) A través de las actividades y la labor de la INFCOM, fomentar el desarrollo de capacidades de las mujeres, entre otras cosas, facilitando y promoviendo la organización de conferencias, talleres, foros y actividades regionales y subregionales sobre la igualdad entre los géneros para posibilitar y aumentar la participación de las mujeres, en especial de las expertas más jóvenes, en el ámbito de las observaciones, la infraestructura y los sistemas de información, así como también para fortalecer su posición en tanto que científicas, tecnólogas y usuarias de los servicios meteorológicos, hidrológicos y climáticos, con miras a propiciar una mayor participación de las mujeres en los procesos decisorios y de formulación de políticas en la esfera meteorológica y climática.

6) Promover y supervisar la creación de infraestructuras y servicios básicos de índole meteorológica, hidrológica, climática y medioambiental que tengan en cuenta las cuestiones de género y, a tal fin, colaborar con otros órganos de las Naciones Unidas, según resulte necesario, para determinar mecanismos que permitan lograr una amplia cobertura y comprensión de las necesidades de los usuarios, de modo que se reconozca que las mujeres pueden obtener información importante de formas diferentes, que tienen necesidades distintas y que su acceso a los recursos es desigual debido a las divisiones del trabajo en función del género, los modelos de movilidad y las conductas esperadas socialmente.

7) Elaborar periódicamente estadísticas, así como analizar y elaborar informes sobre la incorporación de la perspectiva de género en el seno de la INFCOM con el fin de orientar el proceso de incorporación de esta perspectiva a través de objetivos específicos de la OMM.

8) Promover una mayor representación de las mujeres a escala regional y la igualdad de oportunidades a la hora de acceder a puestos directivos en la INFCOM.

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