

Comité de Desarrollo y Propiedad Intelectual (CDIP)

Vigesimosexta sesión
Ginebra, 26 a 30 de julio de 2021

INFORME SOBRE LAS MUJERES Y LA PI: INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO, CREACIÓN DE CAPACIDAD Y ASISTENCIA A LOS ESTADOS MIEMBROS

preparado por la Secretaría

1. En su vigesimosegunda sesión, celebrada del 19 al 23 de noviembre de 2018, el Comité de Desarrollo y Propiedad Intelectual (CDIP) decidió aprobar, mientras debatía el tema “Las mujeres y la PI” en el marco del punto del orden del día “PI y desarrollo”, una propuesta de la delegación de México (contenida en el Anexo del [resumen de la presidencia](#)), en la que, entre otras cosas, se pedía a la Secretaría que emprendiera medidas y decidiera “retomar la cuestión de ‘Las mujeres y la PI’ en su 26.^a sesión para dirimir el camino a seguir”.

2. Este documento, junto con el documento CDIP/26/7, pretende retomar la cuestión de “Las mujeres y la PI” en su actual sesión. Si bien el documento CDIP/26/7 responde a las peticiones 1 y 2 de la propuesta de México, este documento informa sobre las medidas emprendidas por la Secretaría para ejecutar las peticiones 3, 4 y 5 sobre la incorporación de la perspectiva de género en la OMPI, la creación de capacidad y la prestación de asistencia a los Estados miembros sobre la cuestión de las mujeres y la PI. El período de presentación de informes abarca los años 2019 y 2020.

I. APLICACIÓN POR PARTE DE LA SECRETARÍA DE LA PROPUESTA DE MÉXICO

3. A continuación, se describen las medidas tomadas por la Secretaría para aplicar las peticiones 3 a 5 de la propuesta de México.

Petición 3: *Siga incorporando la perspectiva de género en los programas y políticas de la OMPI, lo que incluye la aplicación de la Política de la OMPI sobre la Igualdad de Género, de conformidad con el Estatuto y Reglamento del Personal.*

4. Para la consecución de una mayor igualdad de género en el uso de los sistemas de PI, la OMPI ha adoptado un doble enfoque que combina actividades específicas de género con otras de incorporación de la perspectiva de género. Este enfoque, que ha sido desarrollado de conformidad con las buenas prácticas y lecciones aprendidas en el ámbito internacional, está anclado en la Política de la OMPI sobre la Igualdad de Género, y se extiende a todas las áreas de actividad de la OMPI, tanto programáticas como no programáticas.

5. Por una parte, la incorporación de la perspectiva de género es la estrategia para aplicar una mayor igualdad a las mujeres en relación con los hombres escogidos en el sistema de las Naciones Unidas y la comunidad internacional. Consiste en evaluar cualquier medida, política o programa planificado para determinar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres. Es un modo de hacer que las inquietudes y experiencias tanto de mujeres como de hombres formen parte integral del diseño, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y programas para que beneficien a todos por igual, y no se perpetúen las desigualdades. Por otra parte, las medidas específicas de género se dirigen a un grupo (por lo general, hombres o mujeres) para reducir la brecha de las desigualdades, sensibilizar y comprometer, a fin de sacar a ese grupo de su situación de desventaja y brindar igualdad de oportunidades para que todo el mundo esté satisfecho.

6. Este doble enfoque se refleja en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), donde la igualdad de género se trata como una prioridad explícita en un objetivo independiente (ODS 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas) y se integra en todos los demás objetivos (11 de ellos tienen indicadores relacionados directamente con la igualdad de género). De este modo, los ODS reconocen el carácter transversal de la igualdad de género tanto como facilitadora como aceleradora de los objetivos de la Agenda 2030.

7. Desde la introducción de su Política sobre la Igualdad de Género en 2014, la OMPI ha trabajado ambos enfoques de manera pluridisciplinaria. En las siguientes páginas, se ponen ejemplos de este doble compromiso.

8. La Política de la OMPI sobre la Igualdad de Género rige y proporciona la dirección general que deben seguir estas iniciativas. Reconoce que la OMPI tiene oportunidades y obligaciones internas (respecto a su personal) y externas (respecto a sus asociados y partes interesadas) sobre la igualdad de género, y debe actuar con coherencia entre los dos niveles.

9. La aplicación de la Política ha sido promovida y coordinada por un especialista en cuestiones de género y diversidad, que forma parte del Departamento de Gestión de los Recursos Humanos. El especialista en cuestiones de género y diversidad trabaja en todos los sectores de la OMPI con administradores de programas para apoyar el diseño y la ejecución de iniciativas específicas de género y respaldar la incorporación de la perspectiva de género en las restantes.

10. Desde el año 2014, la OMPI ha desarrollado asimismo una red de coordinadores sobre cuestiones de género. Los coordinadores son voluntarios que apoyan al especialista en cuestiones de género y diversidad dentro de cada sector sobre asuntos de igualdad de género e inclusión. Esta labor es realizada además de sus tareas y responsabilidades diarias. Estos coordinadores reciben formación regular para desarrollar y fortalecer sus capacidades.

11. La Política ha beneficiado a la OMPI desde que comenzó a aplicarse. Una evaluación realizada en 2019 destacó sus principales logros, en particular la sensibilización acerca de la importancia de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en la PI; la creación

de una estructura interna específica para emprender actividades sobre igualdad de género; y el compromiso de los Estados miembros y el resto del sistema de las Naciones Unidas sobre esta cuestión, por solo nombrar algunos.

12. Los avances logrados por la OMPI se muestran en los resultados obtenidos en 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). Este Plan es un mecanismo de rendición de cuentas aprobado por la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación (JJE) que mide los avances sobre la incorporación de la perspectiva de género en las funciones organizativas.¹ Consiste en un marco de indicadores sobre los que deben informar las entidades de las Naciones Unidas cada año. El primer ciclo del Plan de Acción ONU-SWAP comenzó en 2012. Para finales de 2017, la OMPI había mejorado su conformidad con los indicadores en 40 puntos porcentuales, pasando del 7% al 47%. En 2018, se inició un segundo ciclo –con umbrales e indicadores diferentes–. Gracias al trabajo acometido durante el primer ciclo, la OMPI duplicó su índice de conformidad, pasando del 24% en 2018 al 47% en 2020.

13. Además, la OMPI ha establecido y supervisa sistemáticamente los objetivos de paridad de género para los grados P4 y superiores. Los objetivos establecidos para el bienio 2020/2021 son los siguientes:

Grados	Objetivo
D2	24%
D1	37%
P5	43%
P4	50%

14. En diciembre de 2020, la OMPI ya había alcanzado los objetivos para los grados P4 y D1, adelantándose al plazo de 2021. Estas mejoras han sido respaldadas mediante una medida específica en la contratación.

15. La OMPI ha integrado de manera sistemática las consideraciones de igualdad de género en el proceso de elaboración y revisión de las políticas internas y las órdenes de servicio. Por ejemplo, en el ámbito del lenguaje inclusivo, la OMPI ha dejado de utilizar el masculino genérico en el Estatuto y Reglamento del Personal. Además, en el campo del equilibrio entre la vida laboral y personal se han ampliado algunos cambios y se han flexibilizado los derechos de los padres. Por nombrar algunos ejemplos, la licencia por adopción puede tomarse ahora en períodos de tiempo separados durante el primer año después de la llegada del menor adoptado al hogar del funcionario, y todo el personal temporal tiene derecho a 16 semanas de licencia por maternidad, con independencia de la duración del servicio. Además, se ha ampliado la licencia por maternidad/paternidad tanto para las madres como los padres que participan en el Programa de Becas de la OMPI, de modo que las madres tienen ahora derecho a tres meses de licencia por maternidad con sueldo completo, mientras que los padres tienen derecho a un máximo de tres semanas de licencia por paternidad con sueldo completo.

16. A pesar de los considerables avances destacados en el apartado anterior, siguen subsistiendo brechas, ya que hace falta tiempo para cosechar los resultados de los procesos de cambio que apoyan la igualdad de género. En este marco, en la evaluación realizada en 2019 se recomendó la revisión de la Política sobre la Igualdad de Género para tener en cuenta las nuevas necesidades de la Organización sobre la igualdad de género y la evolución de los enfoques sobre igualdad de género a nivel internacional y en el sistema de las Naciones

¹ El Plan de Acción ONU-SWAP pone en práctica la Política para todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, aprobada en 2006 por la JJE.

Unidas. Por este motivo, la Política se revisará en 2021. Continuará reflejando el doble compromiso respecto a la cuestión, que es tanto interna (relacionada con la paridad de género y la cultura organizativa inclusiva en lo que respecta al personal) y externa (basada en el intercambio de conocimientos, lecciones aprendidas y buenas prácticas con las partes interesadas y asociados sobre PI).

Petición 4: *Por conducto de la Academia de la OMPI, siga empoderando a las mujeres mediante su gama de programas de formación y creación de capacidad en materia de PI.*

17. La Academia de la OMPI redobló esfuerzos para garantizar que se zanje la brecha sobre conocimientos de PI. Continuó promoviendo la participación de las mujeres en actividades sobre formación de PI y creación de capacidad, y obtuvo resultados satisfactorios. En 2019, 64.137 mujeres asistieron a cursos de la Academia de la OMPI, lo que representó el 53% del número total de asistentes. En 2020, este número aumentó a 81.201 participantes (el 54% del total). Estos datos confirman la tendencia al alza de la participación de mujeres en cursos de la Academia desde su creación en 1998. En la siguiente tabla se muestra información desglosada en función del programa:

Programa de la Academia	Participación femenina 2019	Participación femenina 2020
Programa de Perfeccionamiento Profesional	239 (54%)	85 (46%)
Cursos de verano de la OMPI	409 (58%)	735 (57%)
Programas conjuntos de maestría y coloquios de PI de la OMPI	132 (57%)	123 (56%)
Aprendizaje a distancia	63.357 (53%)	80.258 (54%)
Total mujeres participantes	64.137 (53%)	81.201 (54%)

18. Además, se han concebido específicamente las siguientes iniciativas para apoyar a las mujeres en el ámbito de la PI:

- i) Segundo Curso de formación de la OMPI sobre la propiedad intelectual para las galardonadas del Programa “La mujer y la ciencia” de L’Oréal-UNESCO². Creado en marzo de 2018 como el primer programa de formación sobre PI dirigido únicamente a mujeres, tiene la finalidad de ofrecer a las científicas conocimientos de PI pertinentes para proteger y añadir valor a sus proyectos de investigación.
- ii) Curso avanzado de certificación internacional sobre la gestión de activos de PI, en colaboración con el Fondo Fiduciario de la República de Corea (FIT-KREDU). El objetivo del curso es brindar a las científicas la oportunidad de profundizar en la comprensión y los conocimientos prácticos de la gestión de activos de PI.
- iii) En el contexto del Día Internacional de la Mujer, se otorgan becas a 30 mujeres solicitantes de países en desarrollo para participar en cursos avanzados de aprendizaje a distancia.

Petición 5: *Preste asistencia a los Estados miembros, previa petición, en la aplicación de medidas y programas destinados a alentar la participación de las mujeres y las niñas en la PI.*

² La UNESCO y la Fundación L’Oréal establecieron el Programa “La mujer y la ciencia” en 1988. El programa tiene la finalidad de reconocer a científicas prominentes que realizan proyectos de investigación prometedores en el campo de las ciencias para superar los desafíos globales actuales. El programa ha reconocido a más de 100 galardonadas, incluidas varias ganadoras de un Premio Nobel.

19. La asistencia a los Estados miembros de la OMPI abarca programas y actividades dirigidos a i) alentar la participación de las mujeres y las niñas en una variedad de campos; ii) elaborar estudios y proyectos de investigación, mediante la recopilación y el análisis de datos cualitativos y cuantitativos, incluidos datos desglosados por sexo, y iii) realizar análisis en materia de género de las políticas y estrategias de PI.

20. Además, la OMPI siempre se esfuerza por garantizar la participación equilibrada de las mujeres en todas las actividades que organiza, promoviendo la paridad de género a todos los niveles (por ejemplo, en la selección de panelistas/ponentes y expertos, y fomentando la participación de las mujeres en todas las actividades). Este esfuerzo adopta la forma de iniciativas proactivas con asociados y organizadores para invitar explícitamente a mujeres representantes.

21. La labor de la OMPI sobre la igualdad de género en la PI apoya la aplicación de múltiples ODS además del ODS 5, en particular el trabajo decente y el crecimiento económico (ODS 8), el fin de la pobreza (ODS 1), la reducción de las desigualdades (ODS 10) y la industria, la innovación y la infraestructura (ODS 9).

22. A través del sitio web "[Igualdad de género y PI](#)", la OMPI continúa proporcionando información actualizada sobre las actividades que promueve y ofrece relacionadas con la igualdad de género, la diversidad y la inclusión. El sitio web contiene historias de inventoras y creadoras inspiradoras, los proyectos de investigación más recientes publicados y los últimos datos globales sobre la reducción de la brecha de género en materia de innovación en la PI. Recientemente, se han producido vídeos interesantes sobre datos relacionados con las mujeres y la PI, que se han utilizado para fines de sensibilización.

23. Al prestar asistencia a los Estados miembros, la OMPI utiliza un enfoque personalizado basado en las necesidades, las oportunidades y las fortalezas de cada asociado. En las siguientes secciones, se describen las principales iniciativas de la Organización en dos grupos: el primero abarca iniciativas llevadas a cabo en virtud de diferentes temas, que benefician a un amplio abanico de Estados miembros; y el segundo se centra en las estrategias específicas seguidas dentro de cada región.

A. COOPERACIÓN TEMÁTICA

24. Es crucial tener datos sobre la participación de las mujeres y de otros grupos en el sistema de PI para que los responsables de formulación de políticas puedan comprender de manera exhaustiva las brechas existentes a fin de diseñar y aplicar soluciones eficaces. Por ejemplo, en 2020, solo el 16,5% de las solicitudes del PCT fueron mujeres. No obstante, los datos sobre el uso del sistema de PI en general por parte de las mujeres continúa siendo escaso, lo que limita la eficacia de las respuestas en materia de políticas. Cada vez se reconoce más, tanto a escala nacional como internacional, que debe reducirse esta brecha en los datos. Desde 2016, la OMPI participa en estos esfuerzos y se ha comprometido con los diferentes asociados. Sus iniciativas han comprendido investigaciones económicas y metodológicas, así como asistencia específica a las Oficinas de PI para la recopilación y el análisis de datos desglosados en función del sexo y la formulación y seguimiento de indicadores en materia de género. Para más información sobre la labor de la Secretaría en relación con los datos internacionales comparables y desglosados, véase el documento CDIP/26/7.

25. En el ámbito de los conocimientos tradicionales, la labor de la OMPI se ha centrado en fortalecer la capacidad de las empresarias de pueblos indígenas y comunidades locales para que i) utilicen de manera estratégica y eficaz los derechos de PI para apoyar sus negocios; ii) fomenten la innovación y la creatividad sobre los conocimientos tradicionales (CC.TT.) y las

expresiones culturales tradicionales (ECT); y iii) guíen a otras empresarias de pueblos indígenas y comunidades locales y sus comunidades a alcanzar una prosperidad sostenible. Junto con estos objetivos, la OMPI ofrece servicios de creación de capacidad y asistencia práctica en el contexto del *Programa de Formación Empresarial para Comunidades Indígenas y Locales*. En 2019, la OMPI creó el *Programa de Formación, Mentoría y Establecimiento de Contactos para Empresarias Indígenas*. Se seleccionó a 24 empresarias indígenas entre cientos de candidatas, incluidas artesanas, diseñadoras, artistas intérpretes, investigadoras, curanderas o agricultoras a pequeña escala. Las participantes se beneficiaron de una semana de formación en Ginebra en noviembre de 2019, que fue seguida por una fase de asesoramiento en 2020. La fase de asesoramiento se extendió hasta junio de 2020, debido a las dificultades que algunas de las participantes tuvieron para finalizar sus proyectos en el contexto de la COVID-19. Hasta la fecha, ocho de las participantes han registrado o están en proceso de registrar marcas o marcas colectivas gracias al programa.

26. Asimismo, la OMPI contribuye a fortalecer la capacidad de las mujeres indígenas para que se formen de manera práctica sobre los derechos de PI mediante seminarios web y otros eventos: por ejemplo, el seminario web sobre “Oportunidades de Propiedad Intelectual para Empresarias Africanas”, organizado conjuntamente por la OMPI y la Iniciativa *SheTrades* del Centro de Comercio Internacional (CCI), y celebrado el 14 de octubre de 2020; o los seminarios web sobre “Comercio Electrónico y Propiedad Intelectual para Empresarias de Pueblos Indígenas y Comunidades Locales”, celebrados el 11 de septiembre y el 20 de noviembre de 2020. Este último fue impartido principalmente por oradoras, que benefician en particular a las mujeres gracias a su posición como dirigentes en numerosas pymes y su papel esencial a la hora de perpetuar las tradiciones de las comunidades indígenas.

27. El Programa Internacional de Formación OMPI-PRV sobre Propiedad Intelectual y Recursos Genéticos en Apoyo de la Innovación es otro ejemplo de la incorporación de la perspectiva de género en la formación. De hecho, contiene un módulo específico sobre la igualdad de género, la diversidad y la inclusión, y se pide a los participantes que consideren estas cuestiones mientras ejecutan sus proyectos de cambio en comunidades, países y regiones.

28. Desde enero de 2019, la OMPI está ejecutando asimismo el proyecto de la Agenda para el Desarrollo sobre “Fortalecimiento del papel de las mujeres en la innovación y el emprendimiento: Alentar a las mujeres de países en desarrollo a utilizar el sistema de propiedad intelectual”, que tiene la finalidad de incrementar la participación de las inventoras e innovadoras en el sistema nacional de innovación apoyándolas a utilizar mejor el sistema de PI. El proyecto se está implantando en los siguientes países beneficiarios: México, Omán, Pakistán y Uganda. Para más información sobre los avances en la ejecución, véase el documento CDIP/26/2.

29. Por último, la OMPI colabora activamente con el resto del sistema de las Naciones Unidas en lo que respecta a la igualdad de género en la innovación, en particular mediante la organización de eventos. Por ejemplo, junto con la Unión Internacional de Telecomunicaciones (UIT), la OMPI organizó un evento paralelo en Nueva York en concomitancia con el 63.º período de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer sobre Género y Ciencia, Tecnología e Innovación (11 y 12 de marzo de 2019). El objetivo de la reunión fue concienciar acerca de la importancia de la igualdad de género en la ciencia, la tecnología y la innovación, y presentar la labor de los organismos de las Naciones Unidas que son miembros del Equipo de Tareas Interinstitucional. En concomitancia con el cuarto Foro de Ciencia, Tecnología e Innovación (14 y 15 de mayo de 2019), la UIT, la OMPI y la UNESCO organizaron una exposición sobre “Mujeres y ciencia, tecnología e innovación”. La exposición mostró retratos e historias de mujeres excepcionales de todo el mundo que han logrado avances significativos en el ámbito de la ciencia, la tecnología y la innovación y que han servido de modelo para otras mujeres y niñas. Además, la OMPI es miembro de la Red

Interinstitucional sobre la Mujer y la Igualdad de Género, que sirve de foro para coordinar la actividad normativa y operativa, promover el intercambio de buenas prácticas y analizar las cuestiones emergentes desde la perspectiva de género.

B. COOPERACIÓN REGIONAL

a) África

30. Existen iniciativas para apoyar a las mujeres en la PI en el contexto de proyectos sobre desarrollo de marcas en Botswana y Ghana, iniciados para aplicar las estrategias nacionales de PI de ambos países, y emprendidos en colaboración con el Fondo Fiduciario del Japón. Los dos países confeccionan cestas tradicionales de fibras extraídas de plantas, hechas principalmente por mujeres. El objetivo del proyecto es asistir a las tejedoras indígenas de cestas de dos comunidades de Ghana y Botswana, concretamente de Bolgatanga y Chobe, para que utilicen la PI eficazmente a fin de incrementar su competitividad comercial. Los proyectos se encuentran en la última fase en ambos países: las tejedoras de cestas de Chobe han adoptado una marca colectiva, que se comercializará a finales de este año, mientras que las partes interesadas de Bolgatanga están en proceso de consultas para adquirir una marca adecuada.

31. Además, se adoptó un enfoque sensible a cuestiones de género para el patrocinio de los solicitantes al *Programa de Maestría en PI de la OMPI/Universidad de África*: de los 17 solicitantes seleccionados en 2019, 9 fueron mujeres. En 2020, se seleccionó el mismo número de los 17 candidatos que se presentaron.

b) Países árabes

32. La asistencia prestada por la OMPI para apoyar a las innovadoras y creadoras árabes se centra en ofrecer asesoramiento a los Estados miembros sobre la incorporación de la perspectiva de género en la formulación de estrategias nacionales de PI y en organizar diferentes actividades que traten cuestiones sobre la mujer y la PI. Las principales actividades organizadas durante el período de presentación de informes son las siguientes:

- i) Debate de expertos sobre “Propiedad intelectual y empresarias”, en el taller nacional sobre *Gestión Eficaz de los Activos de Propiedad Intelectual de Pequeñas y Medianas Empresas (Pymes)*, en marzo de 2019.
- ii) *Reunión Regional sobre Propiedad Intelectual y Empresarias en la Región Árabe*, organizada por Jordania, en septiembre de 2019.
- iii) Sesión de información para coordinadores en misiones permanentes árabes, delegaciones permanentes y misiones de observación en Ginebra, titulada “*Género y propiedad intelectual (PI): tendencias y avances recientes y panorama del género y la PI en la región árabe*”, en septiembre de 2020.

33. Las actividades mencionadas contribuyeron a promover el uso de la PI entre las inventoras, creadoras y empresarias árabes, a intercambiar experiencias y mejores prácticas entre ellas, así como a destacar las tendencias recientes de la PI sobre cuestiones de género en la región árabe.

c) Asia y el Pacífico

34. En el marco de la reciente evaluación realizada en el Marco para la Cooperación Técnica de la División para Asia y el Pacífico, prosigue la labor de fortalecer los actuales mecanismos de supervisión e información y hacer que la incorporación de la perspectiva de género forme parte integral de la concepción, la ejecución, la supervisión y la evaluación de los proyectos. Como parte de estas iniciativas, la dimensión de género se está integrando en todos los indicadores, herramientas y métodos de recopilación de datos de todos los proyectos. Además, se dispondrá de datos desglosados por sexo, cuando sea posible, mediante encuestas y entrevistas, que permitirán al personal valorar mejor las necesidades relacionadas con la igualdad de género en el diseño y la ejecución de sus actividades y proyectos. Está previsto que estas medidas ayuden a identificar los retos y las oportunidades que contribuyen a reducir las desigualdades de género.

d) América Latina y el Caribe

35. En esta región, las actividades relacionadas con cuestiones de género de la OMPI se rigen por el *Programa Regional de Propiedad Intelectual (PI), Innovación e Igualdad de Género*, que tiene la finalidad de i) conectar las políticas públicas, existentes o previstas, orientadas a cuestiones de género con el ecosistema de la PI, a fin de promover la igualdad de género y empoderar a las mujeres fomentando su potencial innovador; e ii) incluir las prácticas de gestión con perspectiva de género en la labor de las Oficinas de PI en América Latina.

36. Este programa se creó en 2017 para apoyar la aplicación de la Política de la OMPI sobre la Igualdad de Género. Desde entonces, se han celebrado cuatro Reuniones Regionales sobre PI, Innovación e Igualdad de Género (Colombia en 2017, Uruguay en 2018, Perú en 2019 y en un formato virtual organizado por Chile en 2020). Durante la última reunión en 2020, las Oficinas de PI participantes compartieron los avances logrados sobre: i) la promoción del desarrollo de políticas institucionales sobre cuestiones de género por parte de las Oficinas de PI; ii) el desarrollo de un entorno de gestión que sea sensible a cuestiones de género; iii) el intercambio de mejores prácticas entre Oficinas de PI para promover el uso del sistema de PI entre mujeres; iv) la identificación de prácticas internas de las Oficinas de PI sobre la gestión de la información y el establecimiento de indicadores de género; y v) el establecimiento de una red de Oficinas de PI receptivas a cuestiones de género.

37. Entroncadas en este último punto, las Oficinas de PI de Chile, Colombia, Costa Rica y el Perú trabajan actualmente en el establecimiento de la Red de Oficinas de PI de América Latina sobre Cuestiones de Género y PI. Se han elaborado el mapa conceptual y los principios rectores, así como un prototipo de la red, con la colaboración de la OMPI. Los debates se centran ahora en el alcance, la difusión y la gobernanza de la futura red.

e) Países menos adelantados (PMA)

38. La igualdad de género y la PI se presenta como un tema independiente en los programas y las reuniones. En particular, durante el Programa Internacional de Formación Avanzada de la OMPI-PRV-Sida sobre *Propiedad Intelectual para los Países Menos Adelantados*, que se celebra dos veces al año, siempre se realiza una presentación sobre “*PI e igualdad de género*”, seguida de debates interactivos. La presentación tiene la finalidad de sensibilizar acerca de la PI y la igualdad de género y de promover iniciativas nacionales en los PMA.

39. Además, la PI y la igualdad de género se integran en el enfoque basado en proyectos de programas de formación. Una modalidad de ejecución clave de los programas de formación de la División es la formulación y ejecución de proyectos nacionales por parte de los participantes, a los que se alienta a integrar las consideraciones de género y diversidad en todas las fases de

ejecución de los proyectos. A través de este enfoque, se ha establecido un compromiso con las instituciones, por ejemplo en Tanzania y Uganda, que trabajan con cuestiones de género y PI, concretamente a nivel comunitario.

40. Asimismo, la División de Países Menos Adelantados organiza actividades con el objetivo específico de fomentar la participación de las mujeres en el ámbito de la PI, como la Reunión Nacional sobre *Utilizar la Propiedad Intelectual en Beneficio de las Empresarias*, organizada en Dar es Salaam, en Tanzania, en junio de 2019. Al taller de dos días de duración asistieron 34 propietarias de pymes en ámbitos como el procesamiento de fruta, producción de velas, fabricación de productos textiles y producción de vino. La reunión concluyó indicando que era necesario realizar una evaluación para valorar las necesidades y prioridades específicas de las empresarias en el ámbito de la PI en Tanzania, y desarrollar un manual de formación sobre PI en swahili relacionado con el registro y uso de la PI. Ambas iniciativas están en curso actualmente.

41. Por último, la dimensión de género también se considera en el marco del Programa sobre Transferencia de la Tecnología Apropiada de la OMPI, que tiene el propósito de identificar las tecnologías apropiadas para necesidades de desarrollo específicas mediante el uso de información técnica, científica y de patentes. El enfoque sobre la igualdad de género está presente tanto en lo que se refiere a promover la participación equitativa entre los géneros en las instituciones nacionales establecidas por el Programa, por ejemplo, en los Grupos Nacionales de Expertos, como en el contexto de la aplicación de las tecnologías que son tecnologías transferidas. Por ejemplo, en Nepal, la tecnología identificada para el briquetado de biomasa utiliza biomasa de los residuos agrícolas para producir briquetas de gran calidad como alternativa a la madera. Este combustible alternativo, limpio y ecológico reduce la contaminación en interiores. Esto es particularmente importante durante la actividad de cocinar, que tiende a ser realizada principalmente por mujeres, lo que mejorará su salud y bienestar.

II. CAMINO A SEGUIR

42. La OMPI continuará redoblando esfuerzos para lograr una mayor igualdad de género en el ámbito de la PI. Para ello, hay nuevas iniciativas en curso como:

- i) Programas para adquirir aptitudes y conocimientos, y aumentar la confianza, a fin de desarrollar, proteger y comercializar ideas novedosas para productos innovadores, utilizando herramientas de PI y estrategias comerciales. El nuevo y breve curso de la Academia *Programa para Mujeres Líderes en PI e Invención: Curso de formación a medida en asociación con la KIPO y la Asociación Coreana de Inventoras (KWIA)* se dedicará específicamente a las mujeres en los países en desarrollo, con vistas a desarrollar capacidades básicas para la elaboración de las condiciones políticas y sociales que promuevan el compromiso con la PI y la innovación.
- ii) Formación sobre las experiencias y los desafíos de las mujeres exportadoras. Se añadirá un módulo sustantivo sobre esta cuestión al Curso para ejecutivos (DL-730) sobre la *PI y las exportaciones*, que aborda los desafíos comunes a los que se enfrentan los exportadores y trabajadores de organismos de exportación en América Latina y la región del Caribe.
- iii) Programa de formación sobre *empoderamiento de las mujeres en carreras de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas mediante el uso del sistema de PI y formación nacional en línea sobre las perspectivas de género para el personal de las Oficinas de PI de determinados países de América Latina*, actualmente en fase de desarrollo.

- iv) Dado el éxito y el elevado interés de las empresarias indígenas por el *Programa de Formación, Mentoría y Establecimiento de Contactos para Empresarias Indígenas* creado en 2019, está prevista una nueva edición del Programa en 2021-2022.
- v) En marzo y abril de 2021, la serie de seminarios web “Diseño de un Plan de Igualdad de Género: Herramientas para las Oficinas/Direcciones de Propiedad Intelectual o Derecho de Autor en América Latina” se dirigió a 15 Oficinas de PI de América Latina y países del Caribe para ofrecer conocimientos relacionados con la igualdad de género y la inclusión, el ciclo de políticas en materia de género y las herramientas y técnicas para integrar las cuestiones de género en los servicios de PI. Dada la elevada participación y el gran interés suscitado por esta actividad, la Secretaría prepara actualmente una nueva serie de seminarios web “avanzados” basados en los primeros para reforzar así las iniciativas en materia de género de las Oficinas de PI en la región.

43. *Se invita al CDIP a tomar nota de la información contenida en el presente documento.*

[Fin del documento]